

**MODELO DE PROMOCION Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES A
TRAVES DE UN SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO SG –SST PARA LA EMPRESA BUCHELI MONCAYO S.A.S.**

JUAN CARLOS JARA

CODIGO: 9211530

MIGUEL ALONSO CUEVAS TRIANA

CODIGO: 20022015213

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
FACULTAD DE INGENIERIA
INGENIERIA INDUSTRIAL
BOGOTA
2015**

**MODELO DE PROMOCION Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES A
TRAVES DE UN SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO SG –SST PARA LA EMPRESA BUCHELI MONCAYO S.A.S.**

**JUAN CARLOS JARA
CODIGO: 9211530**

**MIGUEL ALONSO CUEVAS TRIANA
CODIGO: 20022015213**

**PROYECTO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE INGENIERO
INDUSTRIAL**

**DIRECTOR
ING. JULIO OCHOA**

**REVISOR
DR. ALVARO JIMENEZ**

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
FACULTAD DE INGENIERIA
INGENIERIA INDUSTRIALBOGOTA
2015**

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO 2. DEFINICION DEL PROBLEMA	6
2.1 Planteamiento del problema	6
2.2 Formulación	6
CAPITULO 3. OBJETIVOS	7
3.1. Objetivo general	7
3.2. Objetivos específicos	7
3.3 Resultados esperados	7
CAPITULO 4. JUSTIFICACION	8
CAPÍTULO 5. MARCO REFERENCIAL	9
5.1 Marco teórico	9
5.2 Marco conceptual	10
5.2.1 Ley 1562	46
5.2.2. Decreto1443	47
CAPÍTULO 6. MARCO LEGAL	53
CAPITULO 7. PREVISION, PROTECCION Y PREVENCION	56
7.1 Concepto de prevención	56
7.1.2. Riesgo laboral grave e inminente	56
7.1.3 Peligro	57
7.1.4 Salud	57
7.1.5 trabajo	57
CAPITULO 8.POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	58
CAPÍTULO 9. ALCANCES Y LIMITACIONES	60
CAPÍTULO 10. DISEÑO METODOLOGICO	60
10.1 Tipo de investigación	60
10.2 Población y muestra	60
10.2.1 población	60
10.2.2 muestra	62
10.2.3 Fuentes de información	62
10.2.4. Fuentes primarias	63
CAPITULO 11 HIPOTESIS	64
11.1. Hipótesis de primer grado	64
11.2. Hipótesis de segundo grado	64
11.3. Hipótesis de tercer grado	65
CAPÍTULO 12.DESCRIPCIONDELAEMPRESA	66
12.1. Reseña histórica	66

12.2. Misión	66
12.3. Visión	66
12.4. Política de la empresa	66
CAPÍTULO 13. DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	67
13.1. Clasificación de los factores de riesgo de acuerdo a su origen	69
13.2. Generalidades.	69
CAPÍTULO 14. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS	70
CAPÍTULO 15. LISTAS DE VERIFICACIÓN	71
CAPÍTULO 16. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DE BUCHELLI MONCAYO S A S	72
CAPÍTULO 17. ORGANIGRAMA.	78
CAPÍTULO 18. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE SG-SST	79
18.1. Análisis DOFA	79
18.2. Aplicación de la matriz Vester	89
CAPÍTULO 20. RECURSOS.	91
CAPÍTULO 21. PRESUPUESTO	92
CAPÍTULO 22. CRONOGRAMA	93
CAPÍTULO 23. BIBLIOGRAFÍA	94

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades básicas y obtener unas condiciones de vida dignas. Para realizar su trabajo con eficiencia es necesario estar en óptimas condiciones de salud, pero desafortunadamente en muchas ocasiones el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo negativamente, si se mejoran dichas condiciones se preservan su salud, lo que conlleva al bienestar del individuo y a un aumento de su productividad.

Según el marco legal colombiano sobre protección laboral es obligatoria la implementación de un **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG –SST PARA LA EMPRESA BUCHELLI MONCAYO S.A.S.**, que garantice un control de la exposición de los trabajadores a factores de riesgos que constituyan una amenaza o atenten contra su integridad física, mental y social, de este modo se busca brindar un lugar de trabajo seguro donde se minimizan accidentes laborales y enfermedades profesionales que se puedan presentar por ocasión o por acción del trabajo, para lograr éste propósito el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo estará conformado por los Subprogramas de Higiene y Seguridad Industrial y Medicina Preventiva y del Trabajo, el comité paritario de salud en el trabajo y un reglamento de higiene y seguridad industrial, estos serán efectivos si están diseñados de acuerdo con las necesidades y condiciones de trabajo existentes en la empresa y su entorno, este es el objetivo de la investigación, diseñar un programa de seguridad y salud en el trabajo para Buchelli Moncayo S.A.S que sea un instrumento permanente y continuo de planeación, ejecución, control y evaluación de las intervenciones de mejora en las condiciones de trabajo y salud de los empleados en todos los frentes que tenga la empresa tiene y bajo sus diferentes y diversas condiciones, que se rija por las normas legales vigentes y utilice las técnicas actuales propias de seguridad y salud en el trabajo en Colombia y el mundo.

2. DEFINICION DEL PROBLEMA

2.1 PLANTEAMIENTO

Actualmente Buchelli Moncayo S.A.S no posee un Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), Higiene y Seguridad Industrial, que brinde condiciones óptimas a los trabajadores en el desarrollo de sus labores.

Por esto es necesario que la empresa adecue un sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), Higiene y Seguridad Industrial que brinde mejores condiciones laborales a sus trabajadores y los motive al mejor desarrollo de sus actividades.

El principal síntoma que da origen al problema es la probabilidad que se presenten en mayor proporción los accidentes laborales que conllevan al ausentismo y por ende a la baja productividad de la empresa, además por estos motivos la empresa incurre en gastos adicionales.

Los efectos mayores de las condiciones de trabajo desfavorables son los ATEP, ausentismo, rotación de personal y mal clima organizacional que se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y en un Deterioro de la calidad de vida de los trabajadores.

El pronóstico de no darle solución a este problema será la alta rotación de personal, generación de un ambiente de trabajo desfavorable y falta de credibilidad en la empresa.

Para evitar esto es necesario proponer un Sistema de de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), Higiene y Seguridad Industrial que puede ser estudiado por las directivas de Buchelli Moncayo S.A.S e implementarlo para así corregir los síntomas anteriormente mencionados, ser una empresa confiable y más competitiva.

2.2 FORMULACIÓN

¿COMO REALIZAR UNA PROPUESTA PARA EL DISEÑO DE UN MODELO DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE RIESGOS LABORALES A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) PARA LA EMPRESA BUCHELLI MONCAYO S.A.S UBICADA EN BOGOTÁ COLOMBIA?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

DESARROLLAR EL MODELO DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE RIESGOS LABORALES A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) PARA LA EMPRESA BUCHELLI MONCAYO S.A.S, mediante el análisis de los puestos de trabajo y la identificación de los factores de riesgo.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Realizar un diagnóstico mediante un análisis preciso de la empresa sobre la situación actual de seguridad y salud en el trabajo que permita identificar falencias en el proceso, para posteriormente plantear medidas correctivas.
- Plantear una política para el programa de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
- Desarrollar un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, teniendo en cuenta la Ley 1562/2012 y el Decreto 1443 de 2014.
- Proponer posibles soluciones que permitan identificar los puestos de trabajo en los que se presenta más riesgo y así tomar medidas correctivas para mejorar las condiciones laborales.

3.3 RESULTADOS ESPERADOS

Con el diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo propuesto en este trabajo se busca principalmente el compromiso e interés de los directivos para implementar el Sistema de Salud Ocupacional, Higiene y Seguridad Industrial, que permita disminuir la accidentabilidad y aumentar la productividad de BUCHELLI MONCAYO S.A.S.

Mejorar notablemente en ambiente laboral y la calidad de vida de los empleados de BUCHELLI MONCAYO S.A.S, mediante el uso adecuado de todas las herramientas necesarias para realizar su labor de manera segura.

También se espera mediante este trabajo optar por el título profesional de Ingeniero Industrial de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Por último se espera que este trabajo sirva de guía para los estudiantes de Ingeniería industrial de la universidad distrital, para el desarrollo de futuros sistemas de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

4. JUSTIFICACION

La importancia de este proyecto radica en que está basado en mejorar el sitio de trabajo y ambiente laboral de la empresa BUCHELLI MONCAYO S.A.S con el fin de mantener seguro y motivado al recurso más importante de la organización que es el recurso humano.

Además todas la empresas, sin importar su tamaño o actividad deben contar con un sistema de seguridad y salud en el trabajo, no solo por proteger al empleado sino porque es una obligación legal de la empresa.

Esta investigación pretende brindar un modelo para implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo para le empresa BUCHELLI MONCAYO S.A.S, concientizar tanto a directivas como empleados de su importancia y a su vez sirva de guía y apoyo para los estudiantes de ingeniería industrial que deseen realizar su trabajo de grado en este tema.

Adicionalmente, la mejora de las condiciones de trabajo favorece la productividad de los empleados. Un ambiente de trabajo limpio y organizado, el uso de elementos de protección personal, los programas de seguridad y salud en el trabajo, y todos los aspectos relacionados con el bienestar de la seguridad laboral, son a su vez motivadores para que los empleados se sientan parte importante de la organización y de la misma manera se esfuercen por mejorar y mantener la calidad de su trabajo.

5. MARCO DE REFERENCIA

El marco de referencia del proyecto planteado, se desarrolla sobre la norma **OHSAS 18001,18002** y el **decreto 1443 de 2014** a si como el diagnóstico realizado a **BUHELLI MONCAYO S.A.S.**

5.1. MARCO TEORICO

Reseña histórica de seguridad y salud en el trabajo

La prevención de accidentes se practicaba en cierto grado en las civilizaciones antiguas, fue un asunto de esfuerzo individual, más que un procedimiento organizado. Los cazadores de la edad de piedra fueron los primeros que tuvieron dispositivos de seguridad; protectores confeccionados de piedra, hueso y barro que atados a la muñeca los protegía contra los golpes de la cuerda del arco después de disparada la flecha.

Cuando las tribus se fueron perfeccionando, comienza la división primaria del trabajo, punto básico de la economía; en esta división surge la agricultura, ganadería, pesca (sector primario), ocasionado con ellas más accidentes.

Aparece el sector secundario (vestuario, elementos de trabajo y de cocina), con el descubrimiento del hierro, vinieron consigo los nuevos peligros de la minería y metalurgia.

El hombre al establecerse de una manera definitiva, se ve en la inminente tarea de fabricar su vivienda y establecimiento comercial, creando así la construcción. Mucho antes de Cristo, los babilonios se preocupaban de los accidentes que ocurrían, prescribían métodos para indemnizar al lesionado. A partir de Hipócrates (460 – 377 a.c.) Se comenzó a tener en cuenta las consecuencias que algunas ocupaciones producían a los trabajadores.

Plinio el viejo (23 – 79 d.c.) Diseñó la primera máscara de protección respiratoria con una vejiga de buey.El médico alemán Georges Baner (1495 – 1555) con su obra “De Re Metallica”, descubrió que muchos mineros morían a temprana edad Las minas de carbón eran trampas subterráneas mortales, ya que el peligro bajo tierra era inminentemente mayor que en la superficie. El gas era más temido por los mineros que el agua y los derrumbes de tierra.

Bernardino Ramazzini, padre de la Medicina laboral, por su tratado sobre las enfermedades de los trabajadores, donde compila sus observaciones en una

combinación de estudios de salud pública y epidemiología de diferentes oficios y ocupaciones, propone el término de higiene, describe los riesgos de 54 profesiones. Además de describir síntomas, sugería remedios y hacia recomendaciones para los trabajadores de diferentes oficios.

La verdadera necesidad de seguridad organizada no provino sino hasta el advenimiento de lo que se llama la edad de la máquina. En esta época, los gerentes y dueños de grandes empresas se preocupan únicamente por la optimización de los procesos y procedimientos, con el fin de obtener grandes beneficios financieros por la reducción de sus costos, sin tener en cuenta que de manera implícita está dentro de sus procesos la integridad física y mental de sus colaboradores, delegando ésta responsabilidad social a la Salud Pública ejercida por el estado.

Sólo en las últimas décadas ha resurgido el interés por la salud integral. Esto se puede comprobar por el nacimiento de la Organización Mundial de la Salud (OMS), agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), establecida en 1948, que según su constitución es "la autoridad directiva y coordinadora en materia de labor sanitaria mundial

La Salud en el trabajo se ha clasificado a partir de la Salud Pública como una rama que estudia el trabajo y la salud, a su vez catalogados como hechos históricos que mantienen una relación entre sí, la cual se expresa en las condiciones de vida de la población trabajadora y en la ocurrencia de enfermedades y accidentes, ocasionados por los factores de riesgo en el ambiente laboral o por la organización del trabajo.

5.2 MARCO CONCEPTUAL

Para los propósitos de la norma OHSAS 18001 SG_SST, se aplican los siguientes Términos y definiciones:

ACCIDENTE CON OCASIÓN: Hace referencia al que ocurre cuando se está haciendo algo relacionado con la tareas.

ACCIDENTE DE TRABAJO o AT: Es el suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte; así como aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, aún fuera del lugar y horas de trabajo, o durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte se suministre por el empleador. (Art. 9, capítulo II, decreto 1295/94). Los factores que causan accidentes de trabajo son técnicos, psicosociales y humanos. Algunos tipos de accidentes son: los golpes, caídas, resbalones, choques, etc.

ACCIDENTE DE TRABAJO, QUE HACER: 1. Prestación de los primeros auxilios, 2. La empresa debe trasladar al accidentado y elaborar el reporte de accidente, 3. Reportar a la ARP y a la EPS el accidente máximo dentro de las 48 horas siguientes a su ocurrencia, remitiendo los siguientes documentos: El reporte del accidente, fotocopia de la cédula del accidentado y el carnet de la EPS.

ACCIDENTE SIN INCAPACIDAD: Es aquel que no produce lesiones o que si lo hace, son tan leves que el accidentado continúa trabajando inmediatamente después de lo ocurrido.

ACTIVIDAD ECONÓMICA - CLASIFICACION: Se entiende por clasificación de empresas el acto por medio del cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo con la actividad económica principal dentro de la clase de riesgo que corresponda y aceptada por la entidad administradora en el término que determine el reglamento. Cuando una misma empresa tuviere más de un centro de trabajo, podrá tener diferentes clases de riesgo, para cada uno de ellos por separado, bajo una misma identificación que será el número de identificación tributaria, siempre que exista diferenciación clara en la actividad que desarrollan, en las instalaciones locativas y en la exposición a factores de riesgo ocupacional. (Decreto 1295 / 94)(Decreto 1530 / 96).

ACTIVIDAD: Es la acción consciente, básica y exclusiva del ser humano con la cual se transforma la naturaleza, la cultura y / o la sociedad.

ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO, para pensiones especiales: Según el decreto 1281 de 1994, se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores trabajos de minería subterránea, de exposición a radiaciones ionizantes, trabajos que impliquen exposición a altas temperaturas por encima de los valores permisibles y/o manejo de sustancias comprobadamente cancerígenas.

ACTIVIDADES DE GRUPO DE TRABAJO, relacionadas con salud ocupacional: Son aquellas acciones cuya promoción sirve para dar sugerencias de seguridad, entrenar en el uso seguro de los elementos de protección personal y cumplimiento de las normas y reglas, e inculcar el reporte de accidentes. Las reuniones programadas para desarrollarlas deben ser frecuentes, responsables, con una duración justa y sobre todo que tengan la participación de todo el equipo. Deben ser eficientes.

ACTIVIDADES QUE PROTEGEN SU SALUD: En la implementación de los programas de estilos de vida saludables en el trabajo se debe incluir actividades tales como: capacitación contra el consumo de sustancias adictivas, alcoholismo, prevención contra el estrés, controles médicos, etc.

ACTOS INSEGUROS O SUBESTANDARES: Son las acciones u omisiones cometidas por las personas que, al violar normas o procedimientos previamente establecidos, posibilitan que se produzcan accidentes de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: Es el proceso mediante el cual se distribuyen y asignan correctamente los recursos de la empresa, con el fin de alcanzar una mayor eficiencia en el logro de los objetivos.

ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES (ARP), RESPONSABILIDADES: son las entidades encargadas de organizar la afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas, la venta de los servicios adicionales de salud ocupacional y la prestación del servicio médico efectivo a través de las entidades promotoras de salud. En relación con los accidentes de trabajo están obligadas a vigilar y controlar la aplicación de las normas, garantizar la prestación de los servicios de salud y reconocer las prestaciones económicas que tuvieron lugar. Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada.

ALERTA: Es el estado anterior a la ocurrencia de una emergencia, declarado con el fin de tomar precauciones específicas debido a la probable y cercana ocurrencia de un evento destructivo.

AMBIENTE: Es el lugar físico y biológico donde viven el hombre y los demás organismos.

AMBIENTE DE TRABAJO: Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en la salud y vida del trabajador.

AMBIENTE DEL PROCESO LABORAL: Genera efectos como las cargas laborales.

AMBIENTE DEL TRABAJADOR: Genera efectos en las personas como los conflictos sociales.

AMBIENTE SOCIAL: Se concreta en ambientes particulares como del trabajo, trabajador y el proceso laboral como tal.

ANÁLISIS PSICOLÓGICO: permite establecer el grado de motivación y satisfacción del trabajador y así confirmar o replantear la ubicación en el puesto de trabajo de acuerdo con su personalidad, sus aptitudes y capacidad intelectual.

APROXIMACIÓN PSICOLÓGICA: Pretende conocer características de la personalidad, conocimientos y habilidades del trabajador en relación con el perfil del cargo que va a ocupar.

ARTÍCULO 349 DEL CÓDIGO LABORAL COLOMBIANO: Por el cual se establece la obligatoriedad de tener Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para todas las empresas de más de 10 trabajadores.

ASEGURAMIENTO, TÉCNICAS DE RESCATE: Es aquella que protege de los riesgos al Grupo operativo.

ATENCIÓN INICIAL DE URGENCIAS: Es aquella que se brinda a los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales que han sido objeto de accidentes de trabajo y que podrá ser prestada por cualquier institución prestadora de servicios de salud.

AUSENTISMO: Según El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (España) es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc.). Dicho de otra forma, es la diferencia entre el tiempo contratado y el tiempo trabajado (siempre y cuando este último sea inferior al primero), lo que es igual al tiempo perdido.

BIENESTAR SOCIAL, ACTIVIDADES: Las actividades de Bienestar social tienen como fin mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y su familia, a

través de actividades deportivas, recreativas, culturales, planes para la adquisición de vivienda, préstamos y becas para la educación formal, la educación continua para la familia y, en general, todas aquellas actividades que tiendan a promover la salud, mejorando sus condiciones extra laborales.

BOTIQUÍN: Es el recurso básico para las personas que prestan primeros auxilios. Debe contener antisépticos, material de curación, vendajes, tijeras, linternas y si se necesita, una camilla.

BRIGADA DE EMERGENCIA: Deberán estar conformadas por personas que aseguren el soporte logístico del plan de emergencias, por lo tanto deben conocer las instalaciones, rutas y alarmas. Estas personas serán entrenadas en extinción de incendios, rescates y salvamentos. Para lograr los objetivos de una Brigada de emergencia son necesarios los siguientes elementos: Creatividad, productividad, resolución de problemas, trabajo en equipo y recursos. Los principios de acción de la brigada de emergencias son: unidad, racionalización y oportunidad, comando, seguridad y equilibrio.

BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS: Es el equipo que, como parte activa de las brigadas de emergencia, prestará los primeros auxilios a todo el personal en todos los turnos de trabajo. Para tal fin, la empresa debe garantizar su organización, instrucción y mantenimiento del equipo.

BÚSQUEDA: Son las actividades o acciones que se realizan en caso de emergencia. Se divide en Búsqueda primaria y Búsqueda secundaria. La búsqueda primaria se refiere a la acción desarrollada en toda situación de emergencia al arribar al lugar del evento. La búsqueda secundaria se refiere a las acciones desarrolladas cuando la emergencia ha sido controlada.

CAPACITACION, CONDICIONES DE SALUD: Como parte fundamental de las campañas de medicina preventiva, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes y primeros auxilios.

CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN: Para hacer capacitación en prevención se deben tener como base los manuales de seguridad, en los que se debe describir las normas y los procedimientos correctos del trabajo. Para su desarrollo debe establecerse la siguiente metodología: Identificar oficios, equipos interdisciplinarios, procedimientos, riesgos y elementos de protección personal.

CARGAS DE TRABAJO: Las cargas de trabajo se dividen en: carga física y carga mental o psicosocial. La carga física se refiere a los factores de la labor que imponen al trabajador un esfuerzo físico; generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza y movimiento e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular. La carga mental o psicosocial está determinada por las exigencias cognitivas y psicoafectivas de las tareas o de los procesos

propios del rol que desempeña el trabajador en su labor. Con base en las cargas laborales se mide la calidad del ambiente del trabajador y con la adecuada planificación del ambiente del trabajo, se logra disminuirlas.

CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO: Las principales causas de los accidentes son: el agente en sí, la condición insegura, el tipo de accidente y el factor personal de inseguridad. Siempre hay factores multicausales en la ocurrencia de los accidentes de trabajo. Para su definición verdadera el investigador debe ser objetivo, analítico e imparcial. Al determinar correctamente las causas de un accidente se pueden implementar programas de capacitación. El análisis de las causas de los accidentes de trabajo sirve como información estadística y técnica.

CENTRO DE TRABAJO: Para los efectos del artículo 25 del Decreto-ley 1295 de 1.994, se entiende por centro de trabajo toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente... (Art. 1 Decreto 1530 de 1.996).

CLASIFICACION DE EMPRESA: Se entiende por clasificación de empresa el acto por medio del cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo con la actividad principal dentro de la clase de riesgo que corresponda y sea aceptada por la entidad administradora de riesgos profesionales en los términos que determine el reglamento. Comentario: El riesgo profesional es el suceso al que se encuentra expuesto el trabajador por la actividad que desarrolla en ejercicio de una relación de trabajo. Este concepto genérico comprende dos especies: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. (Art. 8, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

COBERTURA DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES: Se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.

COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL - COPASO: Es un grupo de personas conformado paritariamente por representantes de los trabajadores y de la administración de la empresa, de acuerdo con la reglamentación vigente (Art. 2 Resolución 2013 de 1.986). Debe funcionar como organismo de promoción y vigilancia del Programa de Salud Ocupacional.

CONDICIÓN FISIOLÓGICA: Es el estudio del funcionamiento de un organismo.

CONDICIONES DE SALUD: Son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbi-mortalidad de la población trabajadora. En su elaboración deben intervenir, además del personal de salud ocupacional, otras dependencias de la empresa encargadas de las acciones de bienestar social, con

el fin de orientar en forma integral sus programas. Este diagnóstico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre los perfiles socio-demográficos y de morbi-mortalidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones (signos y síntomas) a partir de las experiencias cotidianas en su entorno de trabajo, al igual que sobre los hábitos que influyen sobre su bienestar y seguridad, a través de instrumentos como el auto reporte, encuestas, entre otros.

CONDICIONES DE TRABAJO: Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

CONDICION INSEGURA: Es toda situación peligrosa que posibilita que ocurra un accidente.

CONSECUENCIA: Es la valoración de daños posibles debidos a un accidente determinado o a una enfermedad profesional. La consecuencia puede ser limitada por los daños a las personas, la propiedad y los costos.

CONSECUENCIAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO: Son las lesiones personales y las pérdidas económicas por múltiples aspectos. Las consecuencias personales pueden ser desde lesiones pequeñas hasta la muerte. Las de tipo económico comprenden pensiones por invalidez o de sobrevivientes, indemnizaciones por incapacidad temporal o incapacidad permanente parcial y auxilio funerario, los daños que se produjeron en las máquinas y/o equipos, paro en la producción y los valores de servicios médicos y los salarios entre otros.

CONTROL TOTAL DE PÉRDIDAS: Es el programa diseñado para reducir o eliminar los accidentes que puedan dar como resultado lesiones personales o daños a la propiedad. Las funciones básicas del programa de control total de pérdidas son: Identificar los accidentes, control de las causas y reducción de las pérdidas. Se deben llevar a cabo dos procesos, la identificación de la pre-pérdida y la post-pérdida, para lo que se debe tener en cuenta el ambiente de trabajo, equilibrio lesión-daños y la gravedad y frecuencia de las causas que conlleva a ubicar, evaluar y señalar las exposiciones y los peligros. En consecuencia, para controlar las causas de los accidentes se debe tener control ambiental y del comportamiento de las personas.

CONTROL: Examina las actividades desarrolladas en un proceso de tiempo, con el objetivo de verificar si éstas se cumplen de acuerdo con lo planeado.

CONVENCIONES COLECTIVAS: En ellas se plantean derechos en salud ocupacional como el derecho a negarse a efectuar trabajos peligrosos, un ambiente sano y a participar en la solución de problemas laborales.

COSTOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO: Tienen dos tipos de costos: los directos, que son causados por indemnizaciones, asistencia médica y hospitalaria y los indirectos, que son los gastos de fabricación y todos aquellos cuya incidencia varía según la industria.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: Es el registro pormenorizado del plan de acción del programa de salud ocupacional, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización. Debe ser una propuesta factible que constituya una herramienta administrativa para la realización de las actividades y permita la evaluación de la gestión (cumplimiento) del Programa de Salud Ocupacional.

CUIDADOS ADECUADOS: Es una indicación de que deben tenerse claros los procedimientos según sea el caso.

CUIDADOS INMEDIATOS: Significa que la atención no da espera.

CUIDADOS PROVISIONALES: No busca sustituir la atención médica de un paciente, sólo evitar complicaciones o daños irreversibles.

CULTURA: Se compone de costumbres, lenguaje, religión, artes y tradiciones de las personas. Se renueva, cambia con el desarrollo de individuos y grupos. Se transmite a través de educación y vivencias.

DECRETO 1295 DE 1.994, Sistema General de Riesgos Profesionales: Según este decreto, el sistema general de riesgos profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los empleados en accidentes o enfermedades que puedan ocurrir como consecuencia de su trabajo.

DECRETO 614 DE 1984: Determina las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.

DEMARCAACION Y SEÑALIZACION: La señalización se entiende como la herramienta de seguridad que permite, mediante una serie de estímulos, condicionar la actuación del individuo que la recibe frente a unas circunstancias que pretende resaltar, es decir, mantener una conciencia constante de la presencia de riesgos. Para que la señalización sea efectiva y cumpla su finalidad en la prevención de accidentes, debe atraer la atención de una forma clara y contener un buen mensaje para que pueda ponerse en práctica. La Demarcación de las áreas de trabajo, circulación de materiales, conducción de fluidos, almacenamiento y vías de evacuación, debe hacerse de acuerdo con las normas contempladas en la legislación vigente. Por ello, la demarcación de áreas

de trabajo, de almacenamientos y de circulación debe hacerse teniendo en cuenta los flujos de producción y desplazamiento de materiales con líneas amarillas de 10 ms de ancho.

DERECHOS ASISTENCIALES: Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a prestaciones asistenciales (Atención médica, hospitalización y Rehabilitación física y profesional) y económicas. Cuando ocurre un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se reciben los servicios de salud en la EPS a la cual está afiliado y si la atención es de urgencia, en cualquier IPS.

DESASTRE: Es todo suceso inesperado que causa desgracias personales y/o daños materiales. Para prevenirlos, las empresas deben realizar actividades de prevención, alerta, preparación y mitigación.

DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD: Este diagnóstico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre los perfiles sociodemográficos y de morbi-mortalidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones (signos y síntomas) a partir de las experiencias cotidianas en su entorno de trabajo, al igual que sobre los hábitos que influyen sobre su bienestar y seguridad, a través de instrumentos como el auto-reporte, encuestas, entre otros.

DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO: Se obtiene a través de la elaboración y análisis del Panorama de factores de riesgo y la participación directa de los trabajadores a través de instrumentos como el Auto-reporte, encuestas, entre otros.

DÍAS PERDIDOS: Es el total de días en los cuales el trabajador accidentado queda incapacitado.

DIRECCIÓN: Se encarga de guiar y orientar al personal para que realice su trabajo adecuadamente.

DOTACION PARA BRIGADISTAS: Casco, overol, botas, guantes, equipo de comunicaciones, chaqueta, cuerda y pitos.

ECOLOGÍA: Es el estudio de las relaciones existentes entre los organismos vivos y su medio ambiente.

ECOSISTEMA: Es la primera relación de la vida organizada en el medio ambiente. Son los organismos vivos en su medio con influencia de uno sobre otro.

EFFECTOS, CLASES: Los efectos producidos por los desastres pueden considerarse de dos clases: tangibles e intangibles.

ELABORACION Y PUBLICACION DE REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Según los artículos 348, 349, y 350 del Código Sustantivo del Trabajo, el responsable de la elaboración y publicación del Reglamento de Higiene y Seguridad es el empleador.

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, CASCOS: Son protectores rígidos para la cabeza usados para evitar lesiones por impacto y peligros eléctricos.

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, PROTECCIÓN AUDITIVA: Se puede clasificar en elementos de uso intraauricular y extraauricular.

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, PROTECCIÓN RESPIRATORIA: Pueden ser para polvos, neblinas, humos, gases y vapores.

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, PROTECCION VISUAL Y FACIAL: Se usan para dar protección al trabajador contra cuerpos extraños en los ojos, quemaduras y lesiones de impacto. Deben tener características tales como: que sean livianos, no irritantes, fáciles de lavar y desinfectar.

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL: Estos deben ser suministrados teniendo en cuenta los requerimientos específicos de los puestos de trabajo, homologación según las normas de control de calidad y el confort. Además, es necesario capacitar en su manejo, cuidado y mantenimiento, así como realizar el seguimiento de su utilización. Estos elementos de protección deben ser escogidos de acuerdo con las referencias específicas y su calidad. No importa si es más costoso uno que otro, lo importante es el nivel de prevención al que llegue. Sin embargo, esta es la última alternativa de control. Principales EPP: 1. Protección para la cabeza, facial y visual. 2. Respiratoria, auditiva, en alturas, pies, manos y todo el cuerpo.

ELEMENTOS DE SEGURIDAD, BRIGADA: Son: el reconocimiento del riesgo, aptitudes y habilidades de la Brigada, entrenamiento y equipos de protección.

ELEMENTOS FÍSICOS: Los elementos físicos que pueden ayudar a enfrentar una emergencia comprenden las zonas de encuentro, de alimentos, medicamentos y herramientas, además del abastecimientos de agua, primeros auxilios y equipos de comunicación.

EMERGENCIA: Es todo estado de perturbación de un sistema que puede poner en peligro la estabilidad del mismo. Las emergencias pueden ser originadas por causas naturales o de origen técnico. Las emergencias tienen cuatro fases: 1. Previa. Se pueden controlar y minimizar los efectos, por lo tanto se pueden detectar y tomar las medidas respectivas. 2. Iniciación de la emergencia. 3. Control de la emergencia. 4. Análisis post –emergencia. Se califican según su origen (Tecnológico, natural o social) y su gravedad (Conato, emergencias parciales y generales). Las emergencias Tecnológicas se producen por incendios,

explosiones, derrames y fugas. Cuando ocurren por fenómenos naturales se dice que se desencadenan a niveles Climático, ecológico y biológico. Las emergencias ocasionadas por factores sociales son por Conflictos sociales, acciones terroristas o vandálicas.

EMPLEADORES, RESPONSABILIDADES DE LOS..: El empleador será responsable del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio; trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señala en el reglamento; procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; notificar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; registrar ante el Ministerio de Trabajo y correspondiente; facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional; informar a la administradora de riesgos profesionales a la que esté afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso, sus cambios, las vinculaciones y retiros.

EMPLEO: Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, que una persona natural ejecuta permanente y conscientemente al servicio de otra.

EMPRESA: Es el conjunto de personas, recursos naturales, técnicos y financieros para lograr un objetivo plenamente determinado. Al realizar la evaluación de la empresa se deben tener en cuenta: la actividad económica, las materias primas, los equipos, los procesos y los productos.

ENFERMEDAD COMÚN: Según el Artículo 12 del Decreto 1295 / 94, "toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común". Las enfermedades comunes deben estar incluidas en las campañas programadas dentro del Sub-programa de medicina preventiva.

ENFERMEDAD PROFESIONAL - EP: Se considera Enfermedad Profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional. (Art 11, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS: Son los trastornos del organismo causado por la interacción de factores emocionales, sociales y fisiológicos.

ENTRENAMIENTO EN PREVENCIÓN: Es la actividad formativa mediante un proceso planeado de aprendizaje continuado para que los trabajadores puedan

desempeñar sus actividades con la menor posibilidad de daños por accidentes y / o enfermedades profesionales. Este entrenamiento debe estar acorde con las políticas trazadas, contar con la infraestructura básica y realizar una investigación tanto de necesidades como de los puestos de trabajo.

EPIDEMIOLOGIA: Es el área encargada del estudio de la frecuencia, distribución y tendencia de las enfermedades y eventos relacionados con la salud.

EQUILIBRIO ECOLÓGICO: Se logra por el desarrollo de actividades sanitarias que corrigen los riesgos del deterioro del ambiente natural.

ERGONOMÍA: Orienta al análisis de la actividad hacia un encadenamiento de acciones consecuentes y lógicas acordes con las capacidades y necesidades del trabajador y de la empresa. Su propósito fundamental es procurar que el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador estén de acuerdo con este concepto de bienestar, que supone un bien intrínseco para el trabajador y que además proporciona beneficios económicos para la empresa.

ESTILOS DE TRABAJO SALUDABLES: Son las condiciones, hábitos y costumbres que hacen que la actividad que desarrolla la persona (trabajo, ocupación, oficio) se realice en un lugar adecuado. Son condiciones y medidas de seguridad propias de su ambiente laboral para lograr un mayor desarrollo y bienestar.

ESTILOS DE VIDA SALUDABLES: Son hábitos y costumbres que cada persona puede realizar para lograr un desarrollo y un bienestar sin atentar contra su propio equilibrio biológico y su relación con su ambiente natural, social y laboral.

ESTRÉS: Son todos los estímulos que recibe el individuo del medio exterior (ambiente que lo rodea) y del medio interno (ideas, sentimientos propios), que lo perturban. Sus efectos se manifiestan a nivel físico, emocional, comportamental y cognitivo.

ESTRUCTURA: Se puede concebir como la organización de recursos y acciones dirigidas al cumplimiento de objetivos definidos.

ESTRUCTURA DE LA BRIGADA DE EMERGENCIA: La brigada de emergencia debe contar con una estructura tal que a nivel estratégico la maneje un director general, a nivel táctico un jefe de emergencia y de intervención y un coordinador de emergencia, y a nivel operativo los grupos de evacuación, de primeros auxilios y de apoyo y el de incendios.

ESTRUCTURA JERARQUICA: Ante situaciones de confusión, toda brigada de emergencias requiere un manejo organizado llamado estructura jerárquica, que

tiene como función dar a conocer la misión, funciones y campo de acción de la Brigada.

ESTRUCTURA ORGANICA: Se refiere al conjunto de relaciones de trabajo entre las personas encargadas de la coordinación y ejecución del Programa de Salud Ocupacional que conforman una organización y los trabajadores de los diferentes niveles de la misma. Entre estos se debe definir una jerarquía formal o informal a partir de dos elementos: las relaciones de autoridad o poder y los organigramas o cartas de organización, que son el instrumento para representar gráficamente la estructura formal. En el organigrama debe estar ubicada la Salud Ocupacional como estamento, dependiendo de un nivel decisorio, buscando agilidad y eficacia en la toma de decisiones y en la asignación presupuestal.

EVACUACIÓN: Es el conjunto de procedimientos y acciones mediante las cuales se protege la vida e integridad de las personas en peligro al llevarlas a lugares de menor riesgo. Sus fases son: detección, alarma y evacuación. Las acciones prioritarias en una evacuación son: retirar a las personas, orientarlas, auxiliarlas, evitar el pánico y vigilar las instalaciones.

EVALUACIÓN DEL PROCESO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: Es la acción de medir el desarrollo del Programa de salud Ocupacional, comparar resultados con criterios establecidos en un período definido y analizar los factores que determinan el logro total o parcial de las metas previstas. Se realiza mediante la verificación de resultados obtenidos a través de la eficiencia (Cómo se alcanzaron los objetivos) y la eficacia (alcanzar objetivos). Esta evaluación se debe realizar sobre el Panorama de riesgos, los procesos de inducción y capacitación, las inspecciones generales a las instalaciones, los programas de mantenimiento preventivo, las normas y procedimientos establecidos, los programas contra incendios, señalización y demarcación, cantidad de accidentes ocurridos en determinado periodo y sobre las actividades de saneamiento.

EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL: Los resultados muestran el grado de efectividad o impacto que las acciones del programa de salud ocupacional han tendido sobre las condiciones de trabajo y salud de la comunidad laboral, en un periodo dado. Esta evaluación se hace a través del análisis sobre el comportamiento de la proporción de expuestos a factores de riesgo con grado de riesgo superior a 1 o grado de peligrosidad alta. De igual forma, se mide la variación en el tiempo de los índices de accidentalidad y ausentismo y las proporciones de incidencia y prevalencia de morbilidad profesional, entre otros. Para tales efectos se comparan los resultados obtenidos al final del periodo anterior con los del periodo evaluado. Para las entidades competentes, los indicadores de mayor valor serán los índices de frecuencia y severidad de los accidentes, las tasas de ausentismo, enfermedades profesionales y cumplimiento del programa. Las autoridades de vigilancia y control establecerán

el grado de ejecución del programa de salud ocupacional con base en el cumplimiento de requerimientos, normas y acciones de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

EXAMEN DE INGRESO O PREOCUPACIONALES: Los objetivos de los exámenes de ingreso son: Establecer la capacidad física y emocional de un aspirante para realizar un trabajo determinado; Evaluar la salud general del trabajador; Elevar el nivel de satisfacción en el trabajador, ubicándolo en el puesto adecuado a sus condiciones físico – mentales; Elaborar una historia clínica ocupacional que sirva además para posteriores evaluaciones y Disminuir la rotación de personal, la accidentalidad (frecuencia y severidad) y el ausentismo de origen médico.

EXAMEN DE RETIRO: Evalúa la salud del trabajador en el momento de retirarse de la empresa. El departamento de recursos humanos de la empresa debe informar al trabajador y al médico, en forma escrita acerca del examen. Debe realizarse dentro de los cinco primeros días hábiles después del retiro, ya que se presume que el trabajador se retiró en perfectas condiciones de salud.

EXAMEN FÍSICO: Debe ser completo y hacer énfasis en las partes del cuerpo más comprometidas en el trabajo a desempeñar.

EXAMEN SICOLÓGICO: Es el examen que determina las tendencias psicológicas, expectativas laborales y las capacidades del trabajador.

EXÁMENES PARACLÍNICOS PERIODICOS O DE CONTROL: Su objetivo es hacer prevención, diagnóstico precoz y tratamiento de condiciones de la salud asociadas al trabajo y a las enfermedades comunes. Incluyen laboratorios de rutina (cuadro hemático, hemoclasificación, parcial de orina), otros sofisticados (colinesterasas, nivel de plomo, mercurio en cuero cabelludo, solventes) y algunos más como audiometrías, visimetrías y optometrías. Estos exámenes se realizan para precisar los efectos de la exposición a factores de riesgo, la capacidad de desempeño del trabajador en su puesto y las patologías de tipo común que predominan según variables como edad, sexo y raza. Mínimo se deben realizar una vez al año, según programas de vigilancia epidemiológica.

EXPOSICION: Es la concentración a la cual el trabajador está sometido en un momento dado. Para que sea significativa es generalmente promediada y referida sobre una unidad de tiempo (un turno de 8 horas generalmente). Se mide como remota, ocasional, frecuente o continua.

FACTORES DE RIESGO: Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se clasifican en: Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y

biológicos. Su identificación acertada y oportuna, contando con la experiencia del observador, son elementos que influyen sobre la calidad del panorama general de agentes de riesgo. Se deben identificar los factores de riesgo, en los procesos productivos, en la revisión de los datos de accidentalidad y las normas y reglamentos establecidos.

FACTORES EXÓGENOS: Son los aspectos externos que conforman el medio y el contexto en el que se mueven los individuos y que facilitan u obstaculizan el desarrollo personal o del grupo. Estos pueden ser de tipo Socioeconómico, Familiares y / o Culturales.

FACTORES HUMANOS: Son aquellas acciones u omisiones humanas que explican situaciones potenciales de riesgo y de peligro, que dan lugar a la aparición de accidentes y de sus consecuencias.

FACTOR INTRÍNSECO DEL EMPLEO: Es la autonomía que tenga cada trabajo, las responsabilidades, la rutina y los niveles de exigencia.

FACTORES MOTIVACIONALES: Son los relacionados con necesidades del individuo, como experiencia y autoestima.

FACTORES PSICOSOCIALES: "Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo". Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, Novena Reunión, Ginebra 1.984. Estos factores tienen la potencialidad de actuar sinérgicamente en la generación de los accidentes. Los determinantes de los factores psicosociales son mentalidad, motivaciones, interrelaciones humanas y factores intrínsecos.

FONDO DE RIESGOS PROFESIONALES: Es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Tiene por objeto adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en todo el territorio nacional. En especial deberá atender la prevención de las actividades de alto riesgo, tales como las relacionadas con la exposición a radiaciones ionizantes, virus de inmunodeficiencia humana, sustancias mutágenas, erotógenas o cancerígenas.

FRECUENCIA: Es el número de accidentes con incapacidad durante un período considerado de tiempo.

FUEGO: para que exista fuego se requiere la presencia de combustible, oxígeno, fuente de calor y reacción en cadena.

GRADO DE PELIGROSIDAD: Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición y las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.

GRADO DE RIESGO: Es la relación matemática entre la concentración, intensidad o el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un determinado factor de riesgo, con el tiempo de exposición permitido para un nivel de concentración o intensidad dados.

GRAVEDAD: El número de días perdidos durante un período considerado de tiempo.

GRUPO DE EVACUACIÓN, RESCATE Y DE BÚSQUEDA: Dentro del grupo operativo de las brigadas de emergencias, se debe contar con personas dispuestas a desarrollar técnicas de rastreo, localización y ubicación de los afectados, llamado grupo de evacuación, rescate y búsqueda. Tiene como objetivo salvar vidas y aliviar el sufrimiento físico y psicológico.

GRUPO DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS: Forma parte de las brigadas de emergencia y como su nombre lo indica, es el encargado de identificar los riesgos de incendio, proponer las medidas correctivas para eliminarlos o al menos, minimizarlos, capacitar al personal y tomar las primeras medidas de control cuando se presenta un incendio.

GRUPOS DE POBLACIÓN: Se definen de acuerdo a sexo, raza y edad, con variables específicas como sección, cargo y antigüedad en la empresa.

HIGIENE INDUSTRIAL: Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales. Su campo cubre los ambientes laborales mediante el panorama de factores de riesgo tanto cualitativo como cuantitativo, así como el estudio de la toxicología industrial.

HIGIENE POSTURAL: Es el cuidado en el manejo o posición del cuerpo. Posturas.

HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL: Documento en el que se consigna el historial médico del trabajador y los factores de riesgo a los que estuvo expuesto en oficios anteriores. Debe realizarse con el examen de ingreso y reevaluarse cada año con los exámenes periódicos de salud o al retirarse el empleado de la empresa. Debe tener dos copias, una para la empresa y otra para el trabajador.

HUMANIZACIÓN DEL TRABAJO: Es el reconocimiento por parte de las directivas de la existencia de factores psicosociales en el trabajo, dando lugar a la toma de medidas correctivas para tender a eliminarlos.

IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN: Es la caracterización del evento según variables de tiempo, lugar, género, edad, cargo, oficio, etc., para determinar la población como alto, moderado y bajo riesgo.

ILUSTRACIÓN A LOS TRABAJADORES: Son los medios por los cuales se presentan los eventos de trabajo que deben ser conocidos por los trabajadores, estos son: Protección auditiva y visual, manejo y levantamiento de cargas, protección respiratoria y prevención de accidentes.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL: La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado a riesgos profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual. Ejemplo: La pérdida de cualquier miembro o parte del mismo, que implique una pérdida de capacidad laboral mayor al 5% pero inferior al 50 %.

INCAPACIDAD TEMPORAL: Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. El subsidio que recibe un empleado que tenga incapacidad temporal es equivalente al 100% de su salario base de cotización. Se paga desde el día siguiente

En que ocurrió el accidente. Al terminar el período de incapacidad temporal el empleador está obligado a ubicar al trabajador en el cargo que desempeñaba antes del accidente o reubicarlo en cualquier otro cargo para el que esté capacitado y que sea de la misma categoría del anterior.

INCAPACIDAD, QUIEN LA PAGA: Si la lesión del trabajador accidentado lo amerita, una vez éste haya sido atendido, debe recibir de la IPS, EPS a la que está afiliado, una incapacidad de acuerdo con su lesión. Si el accidente es de trabajo, el pago de dicha incapacidad será hecho por la ARP a la que este afiliada la empresa donde éste labora.

INCENDIO: Es el evento en el cual uno o varios materiales inflamables son consumidos en forma incontrolada. Se considera el desastre más frecuente en las empresas. Las diferentes clases son Clase A, B, C y D. Los de clase A son producidos por maderas, textiles, papeles y caucho. Los de clase B son producidos por líquidos combustibles, aceites, pinturas, gasolina, gases, grasas y disolventes. Los de clase C son producidos por equipos eléctricos conectados. Los de clase D son producidos por metales combustibles, magnesio, titanio, circonio, litio y sodio. Los extintores deben estar ubicados cerca de fuentes potenciales de riesgo y explosión, a una altura aproximada de 1.10 a 1.50 de la base al piso. Se

recomienda un número ideal de extintores que no sea inferior a uno por cada 200 metros cuadrados de local. Su instalación no es suficiente, se deben señalar y sobre todo capacitar a todo el personal sobre su manejo. No se debe usar agua en los incendios de tipo B, C y D.

INCIDENCIA: Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

INCIDENTES: Son los sucesos que bajo circunstancias levemente diferentes, podrían haber dado por resultado una lesión, un daño a la propiedad o una pérdida en el proceso.

INCINERACIÓN: Es quemar a temperaturas altísimas residuos sólidos para asegurar producción de energía y una mínima contaminación.

INDICADORES DE GESTIÓN: Son la herramienta fundamental para la evaluación, los cuales se refieren a formulaciones (a veces matemáticas) con los que se busca reflejar una situación determinada. Un indicador aislado, obtenido una sola vez, puede ser de poca utilidad; en cambio cuando se analizan los resultados a través de variables de tiempo, persona y lugar, se observan las tendencias que el mismo puede mostrar con el transcurrir del tiempo, y si se analizan, de manera integral, con otros indicadores, se convierten en poderosas herramientas de gerencia, pues permiten mantener un diagnóstico permanentemente actualizado de la situación, tomar decisiones y verificar si éstas fueron o no acertadas. Algunos de ellos pueden ser indicadores de estructura, de proceso o ejecución o de impacto.

INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO: Son las acciones de información, educación y entrenamiento que según el Artículo No. 6 del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, se deben realizar de acuerdo con medidas de prevención y seguridad. Los trabajadores deberán conocer las medidas de control de acuerdo con cada riesgo detectado en cada área.

INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN: Debe regirse bajo parámetros diferentes en cuanto a reglamento de higiene y seguridad industrial se refiere, ya que hace referencia la normatividad de cada área.

INFORMACION OPORTUNA: Es necesario que los supervisores tomen conocimiento oportuno de los accidentes, si se desea que puedan ser efectivos al investigarlos. El supervisor interesado en el tema puede dedicarse a investigar cada accidente del cual reciba información y, sin embargo, no lograr formarse un cuadro claro de la situación de seguridad comprometida.

INGRESO DE TRABAJADORES: Cuando un trabajador ingresa a una empresa, debe practicársele diferentes pruebas, tanto psicológicas que tienen en cuenta los rasgos de personalidad, como físicas.

INSPECCIÓN INTEGRAL: Es la técnica de control y evaluación de los programas de prevención de riesgos. Realiza un análisis completo de todas las áreas, de la producción y los procesos. Para obtener una buena calidad de la inspección, ésta debe ser realizada por un equipo de trabajo interdisciplinario. El Líder del grupo preferiblemente debe ser un prevencionista o persona capacitada.

INSPECCIONES DE SEGURIDAD: Las inspecciones de seguridad se realizan con el fin de vigilar los procesos, equipos, máquinas u objetos que, en el diagnóstico integral de condiciones de trabajo y salud, han sido calificados como críticos por su potencial de daño. Estas inspecciones deben obedecer a una planificación que incluya, los objetivos y frecuencia de inspección. Las inspecciones se deben hacer además con el fin de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene establecidas (métodos correctos para operar máquinas, uso de equipos de protección personal, entre otras), el funcionamiento de los controles aplicados, así como de identificar nuevos factores de riesgo.

INSPECCIONES PLANEADAS: Es la principal actividad del comité paritario de salud ocupacional, ya que a través de ellas se cumplen la mayoría de sus funciones: Hacer seguimiento y vigilancia de lo ya acordado (cronograma de actividades del P.S.O y recomendaciones); mantener contacto con los puestos de trabajo y los trabajadores; conocer nuevas inquietudes y problemas; participar y proponer la solución a estos. Se recomiendan inspecciones generales en forma mensual o trimestral, según sea el caso. La inspección se realiza a las instalaciones locativas, máquinas, equipos, herramientas, elementos para emergencia, brigadas, procesos industriales y operaciones. Esta actividad adquiere especial dimensión ya que su función es esencialmente preventiva y por lo tanto debe hacer especial hincapié en detectar las causas no solo de accidentes sino de los incidentes, para eliminar los agentes de éstos.

INTERVENCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: Son las actividades que se aplican para modificar positivamente las condiciones de trabajo dentro del subprograma de Higiene y seguridad industrial. Incluye las demás actividades de gestión que apoyan o complementan el cumplimiento de los objetivos y metas del programa. Las actividades de promoción buscan mantener el bienestar de la población trabajadora a través de acciones coordinadas al interior de la empresa y de ésta con la ARP, encaminadas a proporcionar ambientes de trabajo sanos y actuar oportunamente sobre los factores de riesgo que han ocasionado o tienen capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales.

INTERVENCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE SALUD: Se refiere a la valoración del estado de salud de los trabajadores, relacionada con la exposición a riesgos específicos, que se realizan para el diagnóstico precoz y tratamiento oportuno de patologías de origen profesional o no profesional, al igual que para orientar acciones en el campo preventivo.

INVENTARIO DE RECURSOS: Es el inventario de elementos físicos y financieros que pueden ayudar a enfrentar una emergencia.

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES: Es el análisis de las contingencias ocupacionales. Es una estrategia eficaz en la prevención ya que permite identificar los antecedentes que directa o indirectamente precipitaron el suceso y promueve la toma de decisiones preventivas tendientes a evitar su repetición (o disminuir su impacto), a través de la aplicación de una metodología sistemática de identificación y análisis de causas. Permite detectar fallas organizacionales, tecnológicas y humanas.

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES: Analizar en forma técnica y profunda el desarrollo de los acontecimientos que llevaron a producir el accidente. Lo importante de la investigación de accidentes, que la hace completa y productiva, es que se realice de manera inmediata arrojando un reporte escrito (con un informe interno para la empresa y una copia para la ARP), contemplando aspectos como la entrevista al accidentado y a los testigos oculares, si los hay, la observación de las condiciones ambientales y la versión del jefe inmediato. A la empresa, a través del Comité Paritario de Salud Ocupacional, le corresponde elaborar un procedimiento para investigar los accidentes de trabajo. En los procedimientos para la investigación de los accidentes de trabajo, se deben contemplar las lesiones, enfermedades, accidentes – incidentes y daños a la propiedad. Para esta tarea se debe capacitar tanto al Comité Paritario de Salud Ocupacional, como a los supervisores de la empresa.

LESIÓN ORGÁNICA: Cuando se presenta un accidente y se afecta algún órgano o alguna parte del cuerpo.

LETALIDAD: Proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, con los casos de ese evento o enfermedad.

LEY 9ª. DE 1979: Provee una serie de disposiciones legales sobre condiciones ambientales, edificaciones, riesgos, medicina preventiva y saneamiento básico, que deben ser recogidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

LIDERAZGO EN EMERGENCIAS: Es el proceso por el cual una persona o un grupo convocan y movilizan a otros para que resuelvan sus problemas. Por lo tanto se debe basar en un poder tanto formal (Controles, normas y regulaciones), como informal (Confianza, respeto y fuerza moral).

LÍNEAS DE VIDA, TÉCNICAS DE RESCATE: Es la técnica de rescate que garantiza la vida de víctimas y brigadistas.

MANEJO BIOMECÁNICO: Es el análisis del movimiento del cuerpo.

MEDICINA DEL TRABAJO: Es el conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud. Estudia la relación Salud-Trabajo, iniciando con el examen de pre-empleo, pasando por los exámenes de control periódico, investigaciones de la interacción salud con los ambientes de trabajo, materias primas, factores de riesgo psicosocial y en ocasiones actividades de medicina preventiva como control de Hipertensión, vacunación contra el Tétano y prevención cáncer ginecológico.

MEDIDAS PARA EL CONTROL Y EVALUACIÓN DE LOS ACCIDENTES: Son las diferentes técnicas, métodos y procedimientos utilizados para la atenuación o eliminación del riesgo. Se deben aplicar al trabajador, a la fuente y al medio. Se basan en la frecuencia y gravedad del accidente.

MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: Son todas aquellas condiciones físicas que rodean el trabajo.

MEDIO AMBIENTE SOCIAL: Son factores externos al trabajo, entre los cuales se encuentran las relaciones familiares y la situación económico – política de la región a la que pertenece el trabajador y aspectos del entorno físico, de la vivienda y medios de transporte que pueden constituirse en fuente de bienestar o de estrés.

MEDIOS O INSTRUMENTOS DE TRABAJO: Son los útiles con los cuales se hace relación al tratar de transformar la realidad trabajada.

MENTALIDAD: Es el conjunto de valores, conocimientos y normas de un individuo.

MÉTODOS DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS: son por enfriamiento, sofocamiento, por eliminación de los combustibles e inhibición de la reacción en cadena.

MITIGACIÓN: Es el conjunto de medidas tendientes a reducir el riesgo y a eliminar la vulnerabilidad física, social y económica.

MORBILIDAD: Hace referencia a los diferentes estados patológicos o enfermedades que se presentan en las personas. Toda la información concerniente a enfermedades profesionales, enfermedades comunes, accidentes de trabajo y ausentismo por causa médica, debe recolectarse en instrumentos de registro adecuados que pueden sistematizarse llamados Registros de morbilidad.

MORTALIDAD: Número proporcional de defunciones en población o tiempo determinado.

MUERTE DEL TRABAJADOR: Cuando muere un trabajador como resultado del accidente de trabajo, el empleador debe reportarlo a la ARP. Tendrán derecho a la

pensión de sobrevivientes las personas descritas en el artículo 47 de la ley 100 de 1.993 y sus reglamentos.

NIVELES DE OPERACIÓN: Hay tres niveles de operación para la atención de emergencias Estratégico, determina qué hacer en caso de emergencia en un campo de acción global; táctico determina cómo hacerlo, con qué recursos y las acciones de la brigada en un campo de acción parcial y el nivel operativo se encarga de actuar.

NO SON ACCIDENTES DE TRABAJO: No se considera accidente de trabajo a: A. El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1.990, así se produzca durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador. B. El sufrido por el trabajador, fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración, así se trate de permisos sindicales.

NORMAS DE SEGURIDAD CONTRA-INCENDIO: Es el conjunto de medidas y medios que hay que prever para salvaguardar la vida de las personas en caso de incendio y evitar las consecuencias directas e indirectas. Estas medidas se basan en los estudios de cargas combustibles de la empresa para salvaguardar la vida de las personas. Los equipos para la extinción de incendios o explosión pueden ser fijos, como los rociadores automáticos, hidrantes y las estaciones de mangueras y los portátiles, como los equipos manuales de extinción empleados para combatir incendios menores (conatos).

NORMAS DE SEGURIDAD: Se refieren al conjunto de reglas e instrucciones detalladas a seguir para la realización de una labor segura, las precauciones a tomar y las defensas a utilizar de modo que las operaciones se realicen sin riesgo, o al menos con el mínimo posible, para el trabajador que la ejecuta o para la comunidad laboral en general. Estas deben promulgarse y difundirse desde el momento de la inducción o re inducción del trabajador al puesto de trabajo, con el fin de evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Por lo tanto se deben hacer controles de ingeniería que sirven para rediseñar los procesos, la buena distribución de los puestos de trabajo y procurar instalaciones adecuadas.

OBJETO DE TRABAJO: Es el conjunto de materiales o materias primas que se van a transformar para fabricar el producto final necesario para satisfacer una necesidad vital o de consumo.

OCUPACIÓN: Es el desempeño de una determinada profesión u oficio bajo ciertas condiciones concretas. Le permite obtener a la persona el bienestar social y natural que facilitan el gozar de un mejor de estilo de vida y proporcionar los bienes a la familia.

ORDEN: Un lugar está en orden cuando no hay cosas innecesarias y cuando las cosas necesarias se encuentran en su respectivo lugar.

ORGANIZACIÓN: Es el arreglo ordenado de los recursos y de las funciones que deben desarrollar todos los miembros de la empresa para lograr las metas y los objetivos establecidos en la planeación.

PANORAMA DE CONDICIONES DE SALUD: Aquí se registran los accidentes y las enfermedades.

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO: Es una forma sistemática de identificar, localizar, valorar y jerarquizar condiciones de riesgo laboral a que están expuestos los trabajadores, que permite el desarrollo de las medidas de intervención. Es considerado como una herramienta de recolección, tratamiento y análisis de datos. Los panoramas de factores de riesgos deben contener tanto la valoración de las áreas, como el personal expuesto, determinando los efectos que puedan causar y por supuesto, la determinación de medidas de control. Para realizar los panoramas se debe como primera medida priorizar los factores de riesgo, mediante la medición o valoración de los mismos, identificando de una manera secuencial las prioridades según el grado de peligrosidad del riesgo, proceso que se denomina jerarquización de factores de riesgo. Debe ser sistemático y actualizable.

PENETRACIÓN, TÉCNICAS DE RESCATE: Son las acciones para mover estructuras que impidan al brigadista llegar a la víctima.

PERFIL DEL CARGO: Para lograr ubicar a un trabajador en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, éstas deben concordar con el perfil de cada cargo, que es el instrumento que establece las aptitudes fisiológicas que debe tener el candidato a ocuparlo. Debe ser elaborado para cada puesto de trabajo según las necesidades.

PERMANENCIA: No todas las condiciones inseguras producen accidentes, pero su permanencia en un lugar de trabajo los puede producir.

PERSONAL EXPUESTO: Es la cantidad de trabajadores expuestos a un factor de riesgo.

PLAN DE ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN: Es elaborar un diagnóstico integral y la corrección de las variables de trabajo y de salud.

PLAN DE ATENCIÓN DE EMERGENCIAS: Reúne operaciones de control del siniestro y propiedades. Debe tener claras las jerarquías, los relevos del personal, los lesionados y las medidas de control y de conservación. Los requisitos para que el plan de atención de emergencias funcione es que esté escrito, publicado, enseñado, evaluado y actualizado. Para la operación del plan de atención de

emergencias, el personal debe reunir las siguientes características permanencia, disposición, experiencia, habilidad y condición física.

PLAN DE CAPACITACION: Es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos de la salud ocupacional, ya que habilita a los trabajadores para realizar elecciones acertadas en pro de su salud, a los mandos medios para facilitar los procesos preventivos y a las directivas para apoyar la ejecución de los mismos. La programación, por lo tanto, debe cobijar todos los niveles de la empresa para asegurar que las actividades se realicen coordinadamente. Se trata de permitir que las personas

Reconozcan las creencias, actitudes, opiniones y hábitos que influyen en la adopción de estilos de vida sanos, alentando a las personas a ejercer el control sobre su propia salud y a participar en la identificación de problemas y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

PLAN DE CONTINGENCIA: Es el conjunto de normas y procedimientos generales basados en el análisis de vulnerabilidad. Es indispensable definir los objetivos, estrategias, los recursos y las actividades. Debe tener por los menos los elementos como antecedentes, vulnerabilidad, riesgo, organización, recursos, preparación y atención de emergencias. Este plan debe incluir un análisis de antecedentes que tendrá en cuenta los efectos producidos por desastres tanto físicos como anímicos y psicosociales. A nivel interno se debe contar con el personal, los brigadistas y el copaso. A nivel externo se tiene en cuenta el inventario de organizaciones cívicas, gremiales y públicas y el Sistema de atención y prevención de desastres. Se debe hacer una preparación para los planes de contingencia con simulacros, señalización, rutas de evacuación. Un plan de contingencia debe ser Integral, multidisciplinario, multinivel, técnico, y tener buena comunicación.

PLAN DE SANEAMIENTO BASICO Y PROTECCION AL MEDIO AMBIENTE: Se refiere al mejoramiento de las condiciones higiénicas de la empresa en relación con las instalaciones locativas, manejo de desechos y aguas residuales, así como todas aquellas emisiones ambientales que puedan poner en peligro la comunidad tanto laboral como circundante. Es necesario identificar y evaluar todas las fuentes que contaminen el ambiente, para establecer los mecanismos de control de acuerdo con la Resolución 2400/79 y teniendo en cuenta las demás normas de los Ministerios de salud y del Medio Ambiente. El saneamiento básico debe incluir entre otros aspectos, los siguientes: una adecuada distribución de zonas específicas para los diferentes usos y actividades; los pisos y paredes deben estar en buenas condiciones de mantenimiento; los desperdicios y basuras deben recolectarse en recipientes diferentes de acuerdo con el tipo de material para facilitar la labor de reciclaje. Además dichos recipientes deben permanecer tapados; el agua para consumo humano debe ser potable y los servicios sanitarios deben ser suficientemente, dotados de buenas condiciones de aseo; las aguas de desecho industrial y demás residuos líquidos o sólidos deberán ser tratados antes de ser descargados al ambiente externo.

PLAN INTEGRADO DE EDUCACIÓN: Es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas, así como los cambios de actividad y comportamiento necesarios para desempeñar su labor asegurando la protección de la salud e integridad física y emocional.

PLANEACIÓN: Corresponde a la formulación de los objetivos y las metas que orientan las actividades del Programa de Salud Ocupacional, los cuales deben responder a las prioridades determinadas en el diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud. Además incluye la organización pormenorizada de las tareas, consignados en un cronograma, para un periodo de un año, teniendo en cuenta los recursos y procesos operativos de la empresa para el control efectivo de los factores de riesgo.

PLAN DE EMERGENCIAS: Es el conjunto de procedimientos y acciones tendientes a que las personas amenazadas por un peligro protejan su vida e integridad física. Se inicia con un buen análisis de las condiciones existentes y de los posibles riesgos, organizar y aprovechar convenientemente los diferentes elementos tendientes a minimizar los factores de riesgo y las consecuencias que puedan presentar como resultado de una emergencia, a la vez optimizar el aprovechamiento, tanto de los recursos propios como de la comunidad para responder ante dicha acción. Este análisis de vulnerabilidad se basa en un inventario de recursos físicos, técnicos y humanos. Dentro de este plan deben estar contempladas la instalación de alarmas, señalización, flujo de comunicación, vías de evacuación y zonas de seguridad. Para poder implementar los planes de emergencias es necesario adiestrar y capacitar a las brigadas de emergencia. El plan de emergencias asegura una respuesta oportuna y efectiva donde se reduzcan los daños.

POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL: Es la directriz general que permite orientar el curso de unos objetivos, para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional. La política de la empresa en esta materia, debe tener explícita la decisión de desarrollar el Programa de Salud Ocupacional, definir su organización, responsables, procesos de gestión, la designación de recursos financieros, humanos y físicos necesarios para su adecuada ejecución. El apoyo de las directivas de la empresa al Programa se traduce en propiciar el desarrollo de las acciones planeadas y estimular los procesos de participación y concertación con los trabajadores a través de la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional u otras estrategias de comunicación (autorreportes, cartelera, buzón de sugerencias, etc.). Esta política deberá resaltar el cumplimiento de las normas legales. Debe estar escrita, publicada y difundida.

POLÍTICAS: Para la fijación de políticas y estilos de administración, se debe tener en cuenta las funciones, responsabilidades, interrelaciones, rutina y participación de los empleados.

PREPARACIÓN: Es el conjunto de medidas y acciones que se toman para reducir al mínimo la pérdida de vidas humanas y otros daños, organizando oportuna y eficazmente las acciones de respuesta y rehabilitación.

PRESTACIONES ECONÓMICAS: Las prestaciones económicas a que tiene derecho un trabajador cuando sufre accidentes de trabajo son Subsidio por incapacidad temporal, indemnización por incapacidad permanente parcial, Pensión de invalidez, Pensión de sobrevivientes y/o auxilio funerario, según fuere el caso.

PREVALENCIA: Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se haya originado.

PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, PRINCIPIO: Los accidentes tienen causas que los originan y se pueden evitar.

PREVENCIÓN, MEDIDAS: Las medidas más importantes en el plan de emergencias son: El mapa de la empresa, inventario de materiales peligrosos y tener una buena brigada capacitada.

PREVENCIÓN: Es el conjunto de medidas cuyo objeto es impedir o evitar que los riesgos a los que está expuesta la empresa den lugar a situaciones de emergencia.

PRIMEROS AUXILIOS: Son las medidas o cuidados adecuados que se ponen en práctica y se suministran en forma provisional a quien lo necesite, antes de su atención en un centro asistencial. Para asegurar la atención oportuna y eficaz en primeros auxilios se requiere capacitación y entrenamiento. El recurso básico para las personas que los prestan es el botiquín de primeros auxilios que debe contener antisépticos, material de curación, vendajes, tijeras, linternas y si se requiere, una camilla.

PRIMEROS AUXILIOS, GRUPO OPERATIVO DE: Su función es la de prestar los cuidados inmediatos y atención de víctimas. Debe tomar precauciones en la situación de emergencias como determinar los peligros y retirar las víctimas y facilitar la comunicación entre todos. Las normas básicas para este grupo son evitar el pánico y solicitar ayuda. Los brigadistas de este grupo deben estar entrenados en el manejo de heridas, hemorragias, fracturas y quemaduras, así como en el manejo de intoxicaciones, vendajes e inmovilizaciones.

PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD son: Universalidad, equidad, obligatoriedad, protección y participación.

PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS PARA ESCOGER EL LIDERAZGO EN EMERGENCIAS: son los retos, el cambio, la tensión del grupo.

PROBABILIDAD: Se puede entender como la posibilidad real de que ocurra un daño.

PROCEDIMIENTOS EN EMERGENCIAS: Es organizar un cordón humano, solicitar ayuda de otros y prestar ayuda inmediata a víctimas.

PROCESO DE ADMINISTRACIÓN:

Comprende: Planeación, organización, dirección, evaluación y control.

PROCESO LABORAL, ELEMENTOS: Objeto de trabajo, medios, actividades, obligación y producción.

PROCESO: Serie de ideas en movimiento, flujo, cambio e interacción.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO: es un proceso que va más allá de la inducción y comienza con la preparación del trabajador en el oficio respectivo, la explicación de la operación, la comprobación de lo aprendido y el seguimiento del desempeño en la tarea por el tiempo que se considere necesario. Debe estar a cargo del supervisor u otro personal entrenado para tal fin.

PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO: Es el que se le hace a las máquinas o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro. Igual procedimiento deberá seguirse con los sistemas o aditamentos de control que se instalen para la disminución de los factores de riesgo. En este programa deberán aparecer las áreas, máquinas visitadas, las fechas de mantenimiento y los responsables de estas acciones.

PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO: El orden es fundamental en la seguridad, la falta de él puede contribuir a muchas clases de accidentes como caídas y choques, u originar fuego. Por ello se deben mantener pisos, pasillos y escaleras en buen estado, secos y libres de obstáculos, cables recogidos, tapetes bien estirados, un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar. Entonces, el programa de orden y aseo debe establecer la planificación y demarcación de áreas de circulación, dispositivos de seguridad para máquinas, equipos contra incendio, ya que esto evita el acceso accidental a las partes móviles o puntos de riesgo.

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: El programa de salud ocupacional es la planeación, organización, ejecución y evaluación de una serie de actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. El apoyo de las directivas de la empresa al Programa se traduce en propiciar el desarrollo de las acciones planeadas y estimular los procesos de participación y concertación con los trabajadores a través de la conformación y funcionamiento del COPASO u otras estrategias de comunicación (auto-reportes, cartelera, buzón de sugerencias...).

La elaboración y ejecución de los programas de salud ocupacional para las empresas y lugares de trabajo pueden ser exclusivos y propios para la empresa o contratados con una entidad que preste tales servicios reconocida por el Ministerio de Salud para tales fines. Es necesario que las personas asignadas sean profesionales especializados en salud Ocupacional, tecnólogos en el área o en su defecto personas que acrediten experiencia específica en Salud Ocupacional y educación continua no formal. El número de personas, sus disciplinas y el tiempo asignado dependerá del número de trabajadores a cubrir, y de los objetivos y metas propuestas para el desarrollo integral del Programa de Salud Ocupacional. Las funciones y responsabilidades deberán estar claramente definidas por escrito, bien sea en los respectivos contratos de trabajo o en los manuales de funciones. Además de ser conocido el programa debe estar apoyado en forma coordinada por todas las dependencias de la empresa, para evitar la duplicidad de recursos y esfuerzos, haciéndolo más eficiente y eficaz.

PROGRAMAS DE BIENESTAR: Deben estar dirigidos hacia las condiciones de vida y las actividades extra laborales de los trabajadores.

PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO DE RESPONSABILIDAD Y HÁBITOS LABORALES: Dentro de las acciones de capacitación, se contempla este tipo de programas para personal joven. También se deben incluir en los programas comunitarios que busquen el mejoramiento de las condiciones de vida, tales como la autoconstrucción, programas de salud y cooperativas.

PROGRAMAS DE INDUCCIÓN: se refiere a la información que se le da al personal que ingresa a la empresa, que rota de oficio o que reingresa al trabajo, sobre las políticas generales de la compañía, los procesos, beneficios, servicios, así como las normas y procedimientos generales que deben cumplirse en los oficios respectivos, con el fin de prevenir accidentes, enfermedades profesionales u otro evento que atente contra la integridad física y emocional del trabajador.

PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN: Son todas las actividades de carácter deportivo recreativo y cultural que realice la empresa.

PROGRAMAS DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN: Está dirigido a los trabajadores mayores de edad con una atención especial. Esta preparación contempla aspectos psicológicos, físicos y de salud.

PROGRAMAS EDUCATIVOS: Deben estar orientados hacia el logro de cambios de comportamiento y de actitudes.

PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO: Es el conjunto de actividades articuladas que los diferentes actores del proceso productivo y del sistema general de riesgos profesionales realizan para modificar las condiciones de trabajo y desarrollar el potencial mental del hombre.

PUBLICACION DEL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: Este debe ser divulgado a todos en la empresa; la disposición legal dice que se debe fijar en por lo menos dos lugares visibles por cada centro de trabajo.

RECONSTRUCCIÓN DE LOS ACCIDENTES: Técnica preventiva que se sugiere realizar a todo accidente de trabajo.

RECONSTRUCCIÓN: Es el proceso de recuperación a mediano y largo plazo del daño físico, social y económico.

RECURSO FINANCIERO: Son los fondos o el capital asignado para el Programa de Salud Ocupacional, los cuales deben estar incluidos específicamente en el presupuesto general de la empresa. La asignación presupuestal debe corresponder a los elementos de la planeación definidos (diagnóstico de condiciones de trabajo y salud, objetivos y metas).

RECURSOS ARPs: Para el desarrollo de programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los Accidentes de Trabajo, las Administradoras de Riesgos Profesionales deben destinar el 5% del valor de las cotizaciones.

RECURSOS FISICOS O LOCATIVOS: Son todos aquellos elementos necesarios para el desarrollo de las acciones del Programa tales como: 1. Consultorio dotado con los elementos indispensables para la evaluación de las condiciones de salud de los trabajadores (mesa de examen, equipo de signos vitales, balanza entre otros). 2. Muebles y equipos necesarios para el desarrollo de las acciones de tipo administrativo (archivo, escritorio, sillas y otros equipos de oficina), 3. Área con ambiente propicio para la capacitación y con la dotación necesaria (tablero o papelógrafo, equipos audiovisuales).

RECURSOS HUMANOS: Son las personas responsables de la coordinación, planeación, organización, ejecución y evaluación de las acciones del Programa de Salud Ocupacional.

RECURSOS TÉCNICOS: Son los recursos propios o contratados que permiten evaluar las condiciones de trabajo y de salud, y que incluyen equipos para el monitoreo ambiental y biológico, los análisis respectivos, así como otro tipo de instrumentos cualitativos para determinar la severidad de los factores de riesgo.

REDUCCIÓN: Es el tratamiento de utilización de menos productos o la sustitución por materiales menos nocivos para la fabricación de productos finales.

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Es obligatorio para los empleadores que ocupen 10 o más trabajadores permanentes elaborar el reglamento de higiene y seguridad industrial. Este deberá ser cumplido por todos los trabajadores. Contiene las disposiciones legales acerca de la prevención de los

accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Mediante este reglamento la empresa adquiere el compromiso de realizar las actividades del Programa de Salud Ocupacional correspondientes al funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional y a los sub-programas de medicina preventiva y del trabajo y de Higiene y seguridad industrial, estructurando medidas encaminadas al control en la fuente, en el medio y en los trabajadores. Debe presentarse al Ministerio de Trabajo en original y copia para su aprobación. El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial se debe modificar cuando haya cambios de actividad económica o métodos de producción y/o cuando se haya cambio de instalaciones o disposiciones gubernamentales. El Reglamento de Higiene NO es único para todas las actividades económicas.

REHABILITACIÓN: Hace referencia al proceso de recuperación a corto plazo de los servicios básicos e inicio de la reparación del daño físico, social y económico.

REHABILITACIÓN INTEGRAL: Si como resultado de un Accidente de trabajo la persona queda con una lesión irreparable o secuela, tiene derecho a que la Administradora de Riesgos Profesionales le brinde los servicios de Rehabilitación integral.

REHABILITACIÓN PROFESIONAL: Entrenamiento apropiado para el desempeño del mismo u otro oficio después de un accidente.

RELACIONES COOPERATIVAS: Son los intercambios profesionales necesarios para cumplir una tarea.

RELACIONES FUNCIONALES: Los intercambios que se producen entre dos trabajadores con funciones diferentes. No son de tipo jerárquico.

RELLENO SANITARIO: Es el tratamiento de basuras en lugares seguros y aislados.

REPETICIÓN: No todos los Actos incorrectos producen accidentes, pero su repetición los puede producir.

RESOLUCIÓN 1016 DE 1989: Según esta Resolución están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas.

RESOLUCIÓN 2013 DE 1986: hace referencia a la organización y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional.

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979: Es también llamada "Estatuto de Seguridad Industrial". Mediante esta Resolución se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

RESPUESTA: Son las acciones que se llevan a cabo durante un desastre y que tienen por objeto salvar vidas, reducir el sufrimiento y disminuir pérdidas en la propiedad.

REUBICACION LABORAL: Es la adaptación del trabajador en un puesto de trabajo en el que no esté expuesto a las condiciones anteriores que afectaron su salud. Se amerita una reubicación laboral, si la exposición a factores de riesgo presentes en el oficio del trabajador es continúa.

REUTILIZACIÓN: Es la Prolongación de la vida en un producto antes de que se convierta definitivamente en un residuo.

RIESGO OCUPACIONAL: Es la posibilidad de ocurrencia de un evento de características negativas en el trabajo, que puede ser generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, como daño en los materiales y equipos o alteraciones del ambiente.

RIESGO: Es la probabilidad de que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también en los materiales y equipos.

RIESGOS BIOLÓGICOS: Se pueden encontrar en servicios higiénico-sanitarios, instrumentos, desechos industriales y materias primas. Estos son: Animados, virus y riquetsias, bacterias, parásitos, hongos, animales, inanimados, agentes de origen animal y de origen vegetal.

RIESGOS ELÉCTRICOS: Se encuentran en redes, cajas de distribución e interruptores eléctricos, estática, entre otros.

RIESGOS EN LAS EMPRESAS: Según el artículo 4 del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, la clasificación de los riesgos se debe realizar tanto en las administrativas como operativas. Estos pueden ser físicos, químicos, ergonómicos, biológicos, mecánicos, eléctricos, incendio y otros. Al elaborar el documento, la empresa deberá identificar los riesgos y clasificarlos como principales o específicos, según corresponda.

RIESGOS ERGONÓMICOS: Son los factores de riesgo que involucran objetos, puestos de trabajo, máquinas y equipos. Estos son: Sobre esfuerzo físico, manejo de cargas, posturas, entorno del trabajo, diseño de sillas, comandos, superficies y relaciones de trabajo.

RIESGOS FÍSICOS: Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que al ser percibidos por las personas pueden llegar a tener efectos nocivos según la intensidad, concentración y exposición. Estos son: Ruido, vibraciones, presiones anormales, iluminación, humedad, temperaturas extremas (calor y frío), radiaciones ionizantes y no ionizantes.

RIESGOS LOCATIVOS: Los encuentran en: pisos, techos, paredes y escaleras.

RIESGOS MECÁNICOS: Se encuentran básicamente en los puntos de operación. Herramientas eléctricas y operaciones con transmisión de fuerza.

RIESGOS PROFESIONALES: Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional. Comentario: El riesgo profesional es el suceso al que se encuentra expuesto el trabajador por la actividad que desarrolla en ejercicio de una relación de trabajo. Este conceptogénico comprende dos especies: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. (Art. 8, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

RIESGOS PSICOSOCIALES (FACTORES): "Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo". (Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre Medicina del trabajo, Novena Reunión, Ginebra, 1984). Además de lo anterior, inciden en las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias. Estos riesgos generados en el trabajo tienen su manifestación a través de patologías orgánicas, sicosomáticas y emocionales. Se pueden prevenir mediante medidas dirigidas hacia el personal, ambiente y forma de trabajo.

RIESGOS QUÍMICOS: Son los riesgos que abarcan todos aquellos elementos y sustancias que al entrar en contacto con el organismo por cualquier vía de ingreso pueden provocar intoxicación. Las sustancias de los factores de riesgo químico se clasifican según su estado físico y los efectos que causen en el organismo. Estos son: Gases y Vapores, aerosoles, partículas sólidas (polvos, humos, fibras), partículas líquidas (nieblas, rocíos), líquidos y sólidos.

SALUD: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud no solo es la ausencia de enfermedad, sino el completo bienestar físico, mental y social de las personas.

SANCIÓN PARA EL TRABAJADOR O AFILIADO: Por el incumplimiento de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos del Programa de Salud ocupacional puede ser sancionado con la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

SANCIONES A LAS ARPs, DECRETO 1295 / 1994: Las entidades administradoras de riesgos profesionales que incurran en conductas tendientes a

dilatar injustificadamente el pago de las prestaciones de que trata el presente decreto, o impidan o dilaten la libre escogencia de entidad administradora, o rechacen a un afiliado, o no acaten las instrucciones u órdenes de la dirección técnica de riesgos profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, serán sancionadas por la Superintendencia bancaria, en el primer caso, o por la dirección técnica de riesgos profesionales, en los demás, con multas sucesivas hasta de 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, sin perjuicio de las demás previstas en la ley o en este decreto. Sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones que puede imponer la Superintendencia Bancaria en desarrollo de sus facultades legales, cuando las administradoras de riesgos profesionales incurran en defectos respecto de los niveles adecuados de patrimonio exigidos, la Superintendencia bancaria impondrá, por cada incumplimiento, una multa por el equivalente al tres punto cinco por ciento (3.5%) del valor del defecto mensual, sin exceder, respecto de cada incumplimiento, del uno punto cinco por ciento (1.5%) del monto requerido para dar cumplimiento a tal relación. En adición a lo previsto en los incisos anteriores, la Superintendencia bancaria impartirá todas las órdenes que resulten pertinentes para el inmediato restablecimiento de los niveles adecuados de patrimonio o de la reserva de estabilización, según corresponda. (Artículo 91, Decreto 1295 / 1994).

SANCIONES A LOS EMPLEADORES: Los empleadores que incumplan con sus obligaciones en materia de prevención de accidentes se les imponen estas sanciones: Asumir los gastos y multas, la suspensión de labores hasta por seis meses, hasta el cierre definitivo de la empresa.

SANEAMIENTO: Es el área de la salud destinada a eliminar los riesgos del ambiente natural, resultante en la vida en comunidad, creando y promoviendo condiciones óptimas para la salud.

SEGURIDAD INDUSTRIAL: Conjunto de actividades dedicadas a la identificación, evaluación y control de factores de riesgo que puedan ocasionar accidentes de trabajo.

SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: es el sistema que garantiza los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana mediante la protección de las contingencias que la afectan.

SERVICIOS SANITARIOS MÍNIMOS: la reglamentación en este aspecto establece que debe haber un inodoro, un lavamanos, un orinal y una ducha, por cada 15 trabajadores hombres y un inodoro, un lavamanos y una ducha por cada 10 trabajadores mujeres. Además, que se debe contar con salas con casilleros individuales.

SERVICIOS TEMPORALES, reporte de accidentes: Cuando una empresa contrate servicios temporales de personal a través de otra, en caso de accidente de trabajo es la empresa usuaria la que debe elaborar el reporte de dicho accidente.

SINIESTRO: Daño o desgracia que sufren las personas o la propiedad, especialmente por muerte, incendio o naufragio.

SISTEMA DE CONTROL: Es el que elabora información sobre el avance del trabajo (control de etapas) y sobre su terminación (control de resultados). Más aún, debe estar ligado con los sistemas superiores de dirección cuyo output (normas y planes) debe observar como marcos de referencia y como objetivos generales para su tarea. Por su parte, la preparación del trabajo debe proporcionar a los niveles de dirección la información necesaria para el control.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA: Es un sistema continuo de información estratégica que orienta las decisiones y las acciones para el control de factores de riesgo en el trabajo y logro de los objetivos de salud ocupacional. Debe contemplar Recursos humanos, materiales, físicos y financieros. Se deben evaluar las normas, recursos, cobertura y el impacto.

SISTEMA GENERAL DE PENSIONES: Tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente ley, así como propender por la aplicación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones.

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Art. 1, capítulo I, decreto 1295, ley 100).

SISTEMA GENERAL DE SALUD: En desarrollo de los artículos 48 y 49 de la Constitución Política el estado garantiza el acceso a los servicios de salud y regula el conjunto de beneficios a que tienen derecho los afiliados como servicio público esencial, con el propósito de mantener o recuperar su salud y evitar el menoscabo de su capacidad económica de la incapacidad temporal por enfermedad general y maternidad.

SITUACIÓN DIAGNÓSTICA: Trata de observar la población respecto a la enfermedad, gravedad e incapacidades, consultar la historia de la enfermedad, riesgos ambientales y los costos.

SITUACIONES DE EMERGENCIAS: Con el fin de prevenir y atender las situaciones de emergencia, la brigada de emergencias debe realizar acciones antes (capacitación en prevención y simulacros), durante (evacuar a las personas,

retirar los objetos combustibles, etc.) y después (verificar quien falta, no permitir que la gente regrese al sitio de la emergencia hasta que esta esté definitivamente superada, presentar los reportes de rigor, etc.).

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Tiene como objeto: Identificar, reconocer, evaluar y controlar riesgos.

SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO: Tiene como funciones principales: Promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores.

SUCESO REPENTINO: Es el accidente que no es el resultado de algo planeado o programado con anticipación por otros sino que ocurre de un momento a otro, de repente.

TÉCNICAS DE ACCESO: Son las acciones que permiten a los brigadistas acercarse a las víctimas.

TÉCNICAS DE RESCATE: Son 4: Aseguramiento, líneas de vida, penetración y acceso.

TIEMPO LIBRE: Es el espacio que deja el trabajo para un quehacer diferente.

TOMA DE DECISIONES EN SITUACIONES DE EMERGENCIA: Se deben tener en cuenta para la toma de decisiones en emergencias los hechos, las consecuencias, el personal, los equipos y la ayuda externa.

TOXICOLOGÍA INDUSTRIAL: Por medio de ella se identifican las sustancias tóxicas en potencia para el ser humano, estableciendo las características físico-químicas y sus efectos. La información se agrupa en documentos específicos llamados Fichas toxicológicas, en donde se realiza una descripción pormenorizada de un elemento o una sustancia de acuerdo a sus características (físicas, químicas y de manipulación).

TRABAJADOR, POR QUE PIENSA QUE NO DEBE REPORTAR LOS ACCIDENTES: 1. Porque piensa que se realiza para que lo sancionen, 2. Le hace perder reputación ante los compañeros, 3. Interrumpe su trabajo, 4. Que afecta el récord de la empresa.

TRABAJADORES, RESPONSABILIDAD DE LOS...: Son deberes de los trabajadores: Procurar el cuidado integral de su salud. Suministrar información clara, veraz y completa sobre el estado de salud. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa. Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales. Los

pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento. Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión.

TRABAJO: Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, que una persona natural ejecuta permanente y conscientemente para sí o al servicio de otra.

TRAMITE DEL REGLAMENTO DE HIGIENE: 1. Conformar el comité paritario de salud ocupacional 2. Elaborar acta de constitución del Comité Paritario, 3. Elaborar formato de conformación del Comité (FORMULARIO). 4. Radicar Acta y Formato del Comité ante el Ministerio de Trabajo. 5. Radicar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Al entregar estos documentos se debe esperar un mes aproximadamente para la obtener la resolución aprobatoria, que la debe recibir o el representante legal o un abogado con poder.

TRANSFORMACIÓN: Es la separación de los residuos domésticos orgánicos y transformarlos en abono orgánico.

VIGILANCIA DE CASINOS: Toda empresa que maneje un restaurante o similar, deberá diseñar un programa de Vigilancia de casinos, que prevenga las intoxicaciones colectivas alimenticias y por ende disminuir la tasa de ausentismo colectivo. Este programa tiene tres elementos fundamentales 1. Control a manipuladores. Las personas que trabajen en esta área deberán tener: Historia médica especial con revisión clínica anual, Exámenes de laboratorio especiales, Revisión odontológica y corrección de focos sépticos, Elementos de Protección Personal, Capacitación en manipulación de alimentos. 2. Control a los alimentos: Se les deben realizar controles bacteriológicos periódicos y estudiar la procedencia de los alimentos. 3. Control a las instalaciones: Para controlar este aspecto se deben establecer: A. manuales de inspección y control para los equipos que utilicen en el proceso de preparación. B. Toma de cultivos periódicos. C. Programa de aseo permanente. D. Uso de instalaciones para el cambio de ropas. E. El control de instalaciones debe estar incluido en el programa de inspecciones generales.

VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA, Etapas: Tiene cinco etapas a saber: 1. Recolección de datos (monitoreo biológico, ambiental y de factores psicosociales). 2. Análisis de información, con lo que se busca establecer asociaciones de tipo estadístico, tendencias y hacer seguimiento mediante índices. 3. Interpretación de la información. Es decir formulación de hipótesis sobre causalidad, control, prevención y futuro comportamiento de la enfermedad profesional, común o accidentes de trabajo. 4. Acciones de prevención, control y seguimiento de los riesgos y sus efectos. 5. Evaluación.

VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA: Es el conjunto de actividades que permite reunir la información indispensable para conocer la conducta o historia natural de los riesgos, tanto profesionales como comunes que afectan a una población trabajadora, con el fin de intervenir en los mismos a través de la prevención y el control. Estos sistemas determinan la ocurrencia de la enfermedad profesional, común y/o accidentalidad. Sirve para predecir el comportamiento de la enfermedad.

VISITAS DE INSPECCIÓN: Las visitas de inspección se realizan con el fin de vigilar procesos, equipos, máquinas u objetos que en el diagnóstico integral de condiciones de trabajo y salud, han sido calificados como críticos por su potencial de daño. Estas inspecciones deben obedecer a una planificación que incluya los objetivos y frecuencia de la inspección. Se definen dos tipos de inspecciones: las generales, durante las cuales se realiza una revisión general de la planta, y las específicas, cuando se realiza una visita dirigida hacia una problemática concreta, como serían las inspecciones a los sistemas de incendios, a las instalaciones eléctricas, etc. Se deben hacer con el fin de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene establecida (métodos correctos para operar máquinas, uso de elementos de protección personal, etc.), el funcionamiento de los controles aplicados, así como de identificar nuevos factores de riesgo. Para facilitar el proceso de inspección, se deben elaborar listas de chequeo ajustadas a las condiciones de riesgo y características de cada empresa.

VULNERABILIDAD: Es la condición en que se encuentran las personas y los bienes expuestos a una amenaza. Depende de la posibilidad de ocurrencia, medidas preventivas y propagación, de la frecuencia del evento, y la dificultad en el control. Para realizar un análisis de vulnerabilidad y riesgo se deben tener en cuenta el Panorama de riesgo y la infraestructura.

5.2.1 Para los propósitos de la ley 1562 de 2012, se aplican los siguientes términos y definiciones

A continuación los aspectos más importantes de esta norma que tocan lo relacionado con el trabajador y el empleador: Se cambian las siguientes definiciones:

ANTES	AHORA
Riesgo Profesional.	Riesgo Laboral.
Salud Ocupacional.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Programa de Salud Ocupacional.	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (SG-SST)

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud y seguridad en el trabajo relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Seguridad y salud en el trabajo: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de Seguridad y salud en el trabajo: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

5.2.2 Para los propósitos del Decreto 1443 de 2014, se aplican los siguientes

Términos y definiciones:

- 1. Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- 2. Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- 3. Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- 4. Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución.

5. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

6. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. DECRETO NÚMERO' ~ 1443 DE 201~ HOJA No 3.d~28 Continuación del decreto "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

7. Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

8. Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

9. Centro de trabajo. Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

10. Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer: Implementación de las medidas planificadas. Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los. Mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto - reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

12. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

13. Descripción sociodemográfica: Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

14. Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia. DECRETO NÚMERO' -1443 DE 2014 HOJA No 4 de 28 Continuación del decreto "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). '

15. Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

16. Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

17. Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

18. Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

19. Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación. .

20. Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste. .

21. Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

22. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

23. Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

24. Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las 'actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

25. Mejora continua. Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.. .

26. No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

27. Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. DECRETO NÚMERO 17.111. LIS 3 DE 2014 HOJA No 5 de 28 Continuación del decreto upar el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST),

28. Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

29. Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. .

30. Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

31. Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SGSST.

32. Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

33. Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

34. Riesgo: Combinación' de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

35. Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud. En el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación. Ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Parágrafo 1: En aplicación de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de . Dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

Parágrafo 2: Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá. El Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

Artículo 3. Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. La Seguridad y Salud' en el Trabajo - SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Artículo 4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -: SG-SST. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las

condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Parágrafo 1, El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST debe adaptarse al tamaño y características de La empresa, igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integradas en ellos.

Parágrafo 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

6. MARCO LEGAL

El procedimiento "Requisitos legales, otros requisitos y evaluación del cumplimiento legal describe la sistemática aplicada en la organización para identificar y acceder a los requisitos legales y otros sobre SST que le sean aplicables, asegurando su actualización.

La organización está suscrita a un servicio de actualización legislativa en Seguridad Industrial y Prevención de Riesgos Laborales en su modalidad de boletín mensual (recopilación mensual de toda la legislación publicada), lo que le permite identificar, acceder y actualizar los requisitos legales aplicables en esta materia.

El representante de la dirección conservará una copia de toda la legislación aplicable y un índice de la misma, recogida en el "Requisitos legales y otros requisitos".

Siempre que se tenga conocimiento de la edición de una nueva legislación de prevención de riesgos laborales, el representante de la dirección, a partir de las fuentes de información indicadas, comprobará si dicha legislación afecta de alguna forma a los requisitos legales aplicables a la organización. Si en el proceso de revisión y actualización de los requisitos legales aplicables en la organización se observa que son necesarios cambios, el representante de la dirección adoptará las medidas oportunas para satisfacer las nuevas exigencias legales, en el plazo más breve posible.

Tras la inclusión de las nuevas referencias, independientemente de las acciones que se tomen para la adecuación a los nuevos requisitos, el representante de la dirección actualiza el listado de legislación y el "Requisitos legales y otros requisitos" y los distribuirá a todas aquellas personas cuya función dentro del SST pueda verse afectada.

Así mismo, el representante de la dirección identificará tanto los documentos que no son de aplicación por haber sido modificados parcial o totalmente por otros con los lemas "MODIFICADO por ..." o "ANULADO por ..." respectivamente, indicando el código de la nueva legislación, como si el cumplimiento de los requisitos son de cumplimiento obligatorio o voluntario.

Además, el representante de la dirección deberá realizar un seguimiento del cumplimiento de estos requisitos.

Ley 9a. De 1979: Es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

La Resolución 2400 de 1979: Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 614 de 1984: Crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.

La Resolución 2013 de 1986: Establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.

La Resolución 1016 de 1989: Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.

Ley 100 de 1993: Se crea el régimen de seguridad social integral.

Decreto 1281 de 1994: Reglamenta las actividades de alto riesgo.

Decreto 1295 de 1994: Dicta normas para la autorización de las Sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos de enfermedad laboral y accidente de trabajo. Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos laborales. Establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos laborales (A.R.L).

Decreto 1346 de 1994: Por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.

Decreto 1542 de 1994: Reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional.

Decreto 1771 de 1994: Reglamenta los reembolsos por Accidentes de trabajo Y Enfermedad Profesional.

Decreto 1772 de 1994: Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1831 de 1994: Expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1832 de 1994: Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Decreto 1834 de 1994: Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

Decreto 1835 de 1994: Reglamenta actividades de Alto Riesgo de los Servidores Públicos.

Decreto 2644 de 1994: Tabla Única para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral.

Decreto 692 de 1995: Manual Único para la calificación de la Invalidez.

Decreto 1436 de 1995: Tabla de Valores Combinados del Manual Único para la calificación de la Invalidez.

Decreto 2100 de 1995: Clasificación de las actividades económicas.

Resolución 4059 de 1995: Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Circular 002 de 1996: Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad sea nivel 4 o 5.

Decreto Número 776 de 1987: Modificación de las tablas de valuación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo.

Decreto 2177 de 1989: Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Decreto 01335 de 1987: Reglamento de Seguridad en labores subterráneas.

Decreto 2222: Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.

Resolución 13824 de 1989: Medidas de protección de salud.

Resolución 02413 de 1979: Reglamento de higiene y seguridad para la industria de construcción.

Decreto 586 de 1983: Establecimiento comités de Salud Ocupacional.

Resolución 001792 de 1999: Valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

Resolución 006398 de 1991: Procedimiento en materia de Salud Ocupacional.

Decreto 1833 de 1994: Determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales.

Decreto 614 de 1984: Determinación de las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Resolución 1016 de 1989

Ley 1562 de 2012

Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Decreto 1443 de 2014

- Subprograma de Medicina Preventiva y del trabajo.
- Subprograma de Higiene y seguridad Industrial.

7. PREVISION, PROTECCION Y PREVENCION

Se define, a todos los daños derivados del trabajo, se establece en tres niveles:

- 1. Previsión: Sistema de aseguramiento (mediante cotizaciones), por si ocurren daños a la salud.**
- 2. Protección: Privilegios destinados a proteger al trabajador siniestrado, cuando ocurren daños.**
- 3. Prevención: Conjunto de obligaciones de empresarios y trabajadores, de carácter mínimo, pero que ambas partes deben ampliar en lo posible, para que no ocurran daños.**

7.1 Concepto de Prevención:

Según el Art. 4 de la LPRL, “se entenderá por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo “. La LPRL (Ley de prevención de riesgos laborales-España) es, precisamente, la norma que va a regular ese conjunto de actividades, estableciendo métodos a emplear y metas a lograr, fijando deberes, obligaciones y derechos, proponiendo sistemas de gestión de las actividades preventivas, responsabilidades etc.

7.1.2 Riesgo laboral grave e inminente:

“se entenderá como riesgo laboral grave e inminente, aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposiciones a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialícese en un

futuro inmediato una exposición a dichos ambientes de la que puedan derivarse daños graves a la salud, aún cuando estos no se manifiesten de forma inmediata” (Art.4º,4, LPRL).

7.1.3 Peligro:

Es un concepto que en muchas ocasiones se confunde con riesgo. Podríamos definir el peligro como la situación de la que puede derivar un daño, o bien, lo que puede producir un daño. En prevención, podemos entender por peligro la situación de riesgo “inmediata anterior a la aparición del daño”. Por ejemplo: cruzar una calle con tráfico motorizado por un paso no autorizado (semáforo, paso de cebra,..) es un riesgo, cuya magnitud dependerá de el número de vehículos que circulen en un momento dado, de su velocidad, de la agilidad del peatón que intenta cruzar,etc. Peligro sería la situación que se produce cuando un peatón está cruzando.

7.1.4 SALUD:

La organización mundial de la salud, es un concepto integrador de lo fisiológico, lo psicológico y lo social, un equilibrio en el desarrollo global del individuo. Lo que supone el tránsito de la ausencia de daño o enfermedad, en su más limitada acepción fisiología, al más complejo y completo de equilibrio y bienestar somático o fisiológico, psicológico.

7.1.5 Trabajo:

Es un medio para satisfacer necesidades de tipo material y acceso a la satisfacción de necesidades de tipo cultural, social, propias de ego como éxito ,reconocimiento, autoestima, independencia etc. Igualmente es un conjunto de tareas organizadas socialmente, que normalmente desarrollamos en un ambiente no natural ni orgánicamente, ni psicológicamente, ni socialmente.

**Manual para la formación de nivel superior en PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES**

**Juan carlos Rubio Romero
Editorial Diaz de Santos.**

8. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La compañía Buchelli Moncayo S.A.S , a través de la Gerencia General, asume el compromiso en materia de prevención de riesgos, de manera que se garanticen ambientes de trabajo sanos para las personas que aquí trabajan, contratistas y proveedores, mediante el cumplimiento de requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo, en un marco de mejora continua.

La compañía asume el compromiso de desarrollar una gestión eficaz de la seguridad y salud de sus trabajadores, ha determinado los principios rectores de su política que se desarrollarán de forma integrada con el resto de los procesos.

La Dirección de la organización define esta "Política de Seguridad y Salud en el Trabajo" partiendo del principio fundamental de proteger la vida, integridad y salud de todos los trabajadores, tanto propios como de empresas colaboradoras.

Dicha Política se sustenta en los siguientes principios:

Es apropiada a la naturaleza y magnitud de los riesgos para la SST de la organización;

Incluye un compromiso de prevención de los daños y el deterioro de la salud, y de mejora continua de la gestión de la SST y del desempeño de la SST;

Incluye un compromiso de cumplir al menos con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus peligros para la SST;

Proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de SST;
Se documenta, implementa y mantiene;
Se comunica a todas las personas que trabajan para la organización, con el propósito de hacerles conscientes de sus obligaciones individuales en materia de SST;

Está a disposición de las partes interesadas; y

Se revisa periódicamente para asegurar que sigue siendo pertinente y apropiada para la organización.

Para la puesta en práctica y desarrollo de los principios de la política de prevención la organización cuenta con la participación y colaboración tanto de sus trabajadores, como de sus órganos de representación, como de su Servicio de Prevención Ajeno, al objeto de que el nivel de Seguridad y Salud de todos los que trabajamos para la empresa mejore día a día.

Las reuniones de formación /información con los trabajadores y su exposición en los tableros de anuncios son los medios utilizados para divulgar internamente esta Política.

Para asegurar su continua adecuación y efectividad, la Política de SST será revisada anualmente por la Dirección de la organización, en el momento en que realice la revisión del sistema.

9. ALCANCE Y LIMITACIONES

La elaboración del proyecto se lleva a cabo en la para la empresa Buchelli Moncayo S.A.S ubicada en Bogotá el calle 127 número 18ª 36. Para realizar la investigación y la recolección de la información se tomara la población trabajadora de la empresa la cual asciende a 90 trabajadores, el tiempo estimado será de dos meses, comprendidos entre Mayo y junio de 2015, se limitara a la evaluación del Programa de seguridad y salud en el trabajo y desarrollar la metodología para su implementación.

10. DISEÑO METODOLOGICO

10.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación presentada en el trabajo es de tipo Descriptivo ya que se centra en la en la observación y descripción de la seguridad del entorno así como de las actividades diarias que puedan comprometer la salud de los trabajadores de Buchelli Moncayo S.A.S

10.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

10.2.1 Población: La población a estudiar corresponde al personal industrial, administrativo y operativo de las unidades de negocios de Buchelli Moncayo S.A.S

10.2.2 Muestra: Para esta Investigación la muestra es igual a la población ya que el estudio debe ser aplicado a la totalidad de los cargos operativos, Industriales y administrativos.

Cargos: Gerente General, Jefe Administrativa, Jefe de proyectos, (2)
Dibujantes, (6) ingenieros residentes, recepcionista, secretaria general, (2)
Celadores, (2) mensajeros, jefe producción, (35) operarios industriales.

10.2.3. FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes primarias: En el proyecto utilizaremos entrevistas personales y observación directa, a cada uno de los trabajadores de Buchelli Moncayo S.A.S para la recolección de datos para esto se celebraran reuniones individuales y grupales en las cuales se recopilara la información precisa y necesaria para elaborar el trabajo de campo.

¿En qué consisten los estudios descriptivos?

Propósito

Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Los **estudios descriptivos** buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1989). Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga.

Los estudios descriptivos miden conceptos o recolectan información sobre éstos

Los estudios descriptivos únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas. Por ejemplo, un investigador organizacional que tenga como objetivo describir varias empresas industriales de San Sebastián, en términos de su complejidad, tecnología, tamaño, centralización y capacidad de innovación, mide estas variables y por medio de sus resultados describirá: 1) cuánta es la diferenciación horizontal —subdivisión de las tareas—, la vertical —número de niveles jerárquicos— y la espacial —número de centros de trabajo—, así como el número de metas que han definido las empresas —complejidad—; 2) qué tan automatizadas se encuentran —tecnología—; 3) cuántas personas laboran en ellas —tamaño—; 4) cuánta libertad en la toma de decisiones tienen los distintos niveles y cuántos de ellos tienen acceso a la toma de decisiones —centralización de las decisiones—, y 5) en qué medida llegan a modernizarse o realizar cambios en los métodos de trabajo o maquinaria —capacidad de innovación—.

Sin embargo, el investigador no pretende analizar por medio de su estudio si las empresas con tecnología más automatizada son aquellas que tienden a ser las más complejas (relacionar tecnología con complejidad) ni decirnos si la capacidad de innovación es mayor en las empresas

menos centralizadas (correlacionar capacidad de innovación con centralización).

Lo mismo ocurre con el psicólogo clínico que tiene como fin describir la personalidad de un individuo. Se limitará a medirla en sus diferentes dimensiones (hipocondria, depresión, histeria, masculinidad-feminidad, introversión social, etc.), para lograr posteriormente describirla. No le interesa analizar si mayor depresión se relaciona con mayor introversión social; en cambio, si pretendiera establecer relaciones entre dimensiones o asociar la personalidad con la agresividad del individuo, su estudio sería básicamente correlacional y no descriptivo.

Otro ejemplo es el de un observador de comportamientos intolerantes hacia las mujeres que trabajan en el medio rural, que no pretenda analizar las causas de tales conductas, sino tan sólo registrar sus observaciones (tipos y niveles de comportamientos intolerantes), comentarlas y contextualizarlas. Claro que si va más allá de esto y tiene como objetivo establecer el tipo de familia que presenta mayor intolerancia, su alcance será correlacional. En el caso de que ahonde en las causas de los comportamientos, el alcance será explicativo.

Investigación descriptiva

Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

Valor

Así como los estudios exploratorios sirven fundamentalmente para descubrir y prefigurar, los **estudios descriptivos** son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.). Por ejemplo, si vamos a medir variables en escuelas, es necesario indicar qué tipos de éstas (públicas, privadas, administradas por religiosos, laicas, de cierta orientación pedagógica, de un género u otro, mixtas, etc.). Si vamos a recolectar datos sobre materiales pétreos debemos señalar cuáles. La descripción puede ser más o menos profunda, aunque en cualquier caso se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno de interés.

Los estudios descriptivos: predicciones incipientes

Los **estudios descriptivos** ofrecen la posibilidad de hacer predicciones aunque sean incipientes. Por ejemplo, si obtenemos información descriptiva del uso que hace de la televisión un grupo de niños de determinada ciudad (supongamos que el dato fuera que en promedio dedican diariamente 3.5 horas a ver televisión) y si nos encontramos con un niño (Erick) que vive en dicha ciudad y pertenece a ese grupo, podríamos intentar predecir —utilizando ciertas técnicas estadísticas— el número de minutos probables que Erick dedica a ver televisión diario. Otro ejemplo sería el de un analista de la opinión pública que, con base en datos descriptivos obtenidos en una encuesta llevada a cabo entre todos los sectores de una población de futuros votantes para determinada elección (número de personas que dijeron que votarían por cada uno de los candidatos contendientes), intenta predecir de forma probabilística qué candidato triunfará en la elección.

11. HIPOTESIS

11.1. HIPÓTESIS DE PRIMER GRADO

- La legislación están destinadas a ofrecer a las organizaciones un mejoramiento en los procesos y procedimientos a los que está llevando a diario.
- Las empresas deben gestionar con el fin de disminuir o minimizar sus riesgos laborales, adoptando, sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

11.1.2. HIPÓTESIS DE SEGUNDO GRADO

La disminución de los riesgos laborales, le daría a la organización un aumento de La producción, satisfacción de los empleados en su lugar de trabajo y una mayor rentabilidad.

11.1.3. HIPÓTESIS DE TERCER GRADO

Con el diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST la compañía mejoraría sus procesos en eficiencia, mayor competitividad en el mercado, y obtiene una buena imagen.

12. DESCRIPCION DE LA EMPRESA

SITUACION ACTUAL DE LA EMPRESA

DESCRIPCION DE LA EMPRESA BUCHELLI MONCAYO S.A.S

- 1. NOMBRE: BUCHELLI MONCAYO S.A.S.**
- 2. NIT 830055843-1**
- 3. OFICINA PRINCIPAL BOGOTA CALLE 127 No. 18ª 36.**
- 4. ARL SEGUROS BOLIVAR.**
- 4. ACTIVIDAD ECONÓMICA: CONSTRUCCION DE OBRAS DE INGENIERIA CIVIL
CONSTRUCCION DE EDIFICACIONES PARA USO RESIDENCIAL
CONSTRUCCION DE EDIFICACIONES PARA USO NO RESIDENCIAL**
- 5. AÑO DE INICIACIÓN 27 DE MARZO DE 1995**
- 6. REPRESENTANTE LEGAL JUAN FERNANDO BUCHELLI.**

Reseña Histórica de la empresa ⁵

BUHELLI MONCAYO S.A.S. Se creó el 27 de Marzo de 1995 en la ciudad de Bogotá, desde este día la sociedad está conformada por el Ingeniero Juan Fernando Buchelli y la Señora Beatriz Moncayo,

Entre sus obras civiles más importantes se enumeran el Colegio san tarsicio, varias estructuras de entidades bancarias como Davivienda y Bancolombia y muchas otras más a nivel nacional.

Generalidades

Localización de la empresa

La empresa BUCHELLI MONCAYO S.A.S., se encuentra ubicada Bogotá, departamento de Cundinamarca, Allí funcionan las instalaciones administrativas y de producción con sus diferentes áreas operativas

Descripción de la planta Física

La planta física de BUCHELLI MONCAYO S.A.S, inicialmente cuenta con una portería en el costado norte; posteriormente se encuentra la zona de pre montaje, en donde se realiza el ensamblaje estructural previo a la entrega,

La planta de producción cuenta con un almacén de herramientas, de elementos de protección y pintura, una oficina de producción y control de calidad, área de vestier y baño, la enfermería, el comedor, una zona de almacenamiento de chatarra, zona de corte, zona de corte y soldadura, zona de armado, zona de limpieza, zona de pintura, arco sumergido, dos puente grúas y dos zonas principales de carga y descarga. Contiguo a este sector, está el edificio en donde funcionan las áreas administrativas y de ingeniería, las cuales se distribuyen así: en el primer piso se encuentra la recepción; en el segundo piso una parte de los archivos, la oficina de compras, contabilidad, dirección de proyectos, comercial, cocina, dirección administrativa y salud ocupacional;

Finalmente en el tercer piso está establecida la gerencia, la sala de juntas, los Archivos, las oficinas de cálculo, dibujo y la de coordinación de obras. Suplementariamente existen dos espacios principales de recreación: el primero De estos se ubica al aire libre y se encuentra en el extremo Noroeste de la empresa, este consiste en una cancha de voleibol sobre césped; en el tercer piso, junto a los archivos se haya una mesa de ping ponga.

Actualmente BUCHELLI MONCAYO S.A.S., cuenta con un personal de 110 Trabajadores, entre empleados administrativos, operativos y contratistas, cuya Jornada empieza a las 7:30 a.m. y finaliza a las 5:30 p.m., con una hora para almorzar, un descanso de una hora en el día, en la cual los trabajadores realizan actividades recreativas y 15 minutos de descanso adicionales en la mañana y en la tarde. El área administrativa labora de lunes a viernes, el de producción lo hace también de lunes a viernes y adicionalmente los sábados entre las 8:00 a.m. y la 1:00 p.m. con un descanso de 15 minutos.

Estructura de la empresa

A continuación se puede observar la estructura organizacional que posee la Empresa **BUCHELLI MONCAYO S.A.S.**

ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Empresa de Ingeniería y Arquitectura, dedicada a la construcción y remodelación de edificios, oficinas, colegios, entre otros. Realiza mantenimiento de oficinas e inmuebles en general.

Empresa del sector Construcción/obras, localizada en Bogotá, D.C.

12.1.2 Misión

Participar en proyectos de Construcción que contemplen diseño, fabricación y montaje de estructuras metálicas, dedicando nuestros esfuerzos a satisfacer las expectativas de nuestros clientes, apoyados en un equipo altamente calificado, una infraestructura adecuada y una filosofía de trabajo basada en los valores de integridad, responsabilidad y compromiso, generando desarrollo para la organización, sus empleados y el país.

12.2.2 Visión

“Ser en cinco años la empresa más reconocida dentro de los proveedores líder en productos de Ingeniería y Arquitectura, la construcción y remodelación de edificios, oficinas, colegios, entre otros.

12.2.3 Políticas de la empresa

No se cuenta con una clara política en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, se trabaja con ARL SEGUROS BOLIVAR lo correspondiente a afiliaciones de los empleados y tramites legales, pero no existen documentos que permitan a los empleados tener mejores condiciones de trabajo, es por eso la importancia de una documentación adecuada, con acceso tanto en la parte que involucra la administración como las personas que laboran en la empresa.

BUHELLI MONCAYO S.A.S. Cuenta con una filosofía de trabajo fundamentada en un cambio de actitud y de mejoramiento continuo en la calidad de los productos y servicios que proveemos y así satisfacer y anticiparnos permanentemente a las necesidades y expectativas de los clientes.

BUHELLI MONCAYO S.A.S, está identificada con el NIT 830055843-51 y se clasifica según su actividad con el código 5 4530 02 de la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales, establecidas en el Decreto número 1607 de 2002. Esta empresa centra sus actividades económicas en el estudio, diseño, planeación, contratación y ejecución de obras de ingeniería y construcciones públicas y privadas.

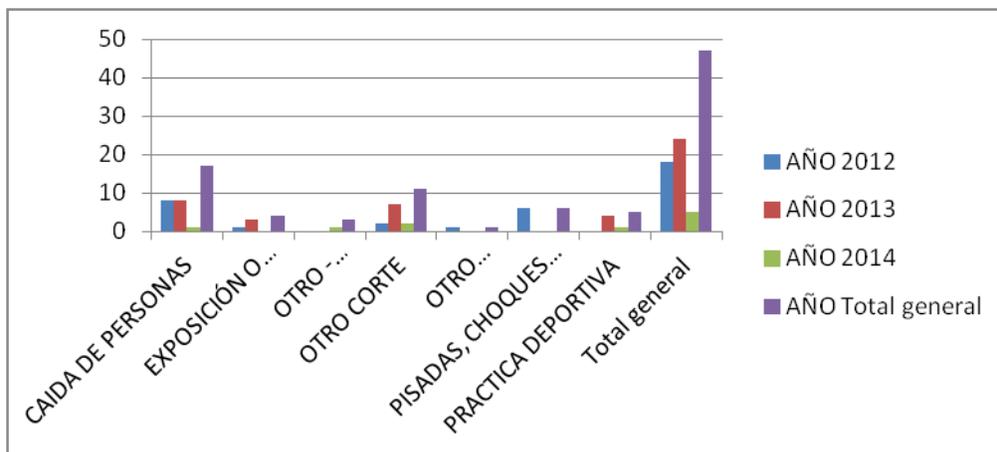
13. DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La compañía Buchelli Moncayo S.A.S realizara la identificación de peligros, estimación y valoración de los riesgos y evaluará su control actual para definir la intervención a través de un plan de acción.

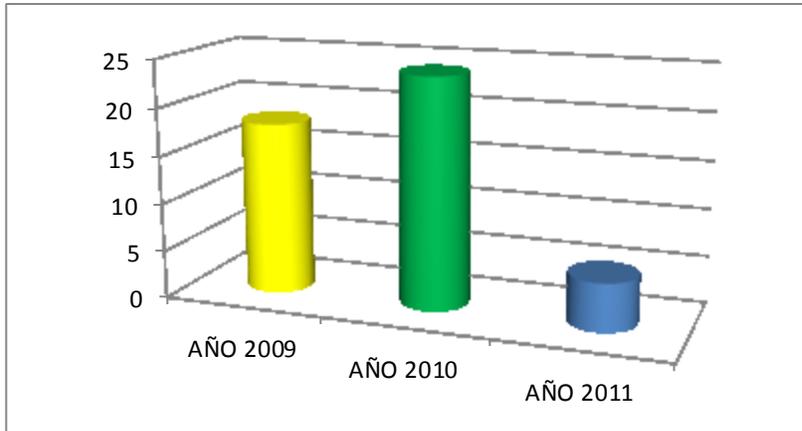
De acuerdo a registros históricos encontrados para los años 2009 a 2011 se identificaron los siguientes históricos de accidentes:

Cuenta de MECANISMO DEL ACCIDENTE	AÑO			Total general
	2009	2010	2011	
CAIDA DE PERSONAS	8	8	1	17
EXPOSICIÓN O CONTACTO CON SUSTANCIAS NOCIVAS	1	3	0	4
OTRO - INCRUSTACIÓN DE CUERPO EXTRAÑO	0	2	1	3
OTRO CORTE	2	7	2	11
OTRO QUEMADURA CON BOMBILLO	1	0	0	1
PISADAS, CHOQUES O GOLPES	6	0	0	6
PRACTICA DEPORTIVA	0	4	1	5
Total general	18	24	5	47

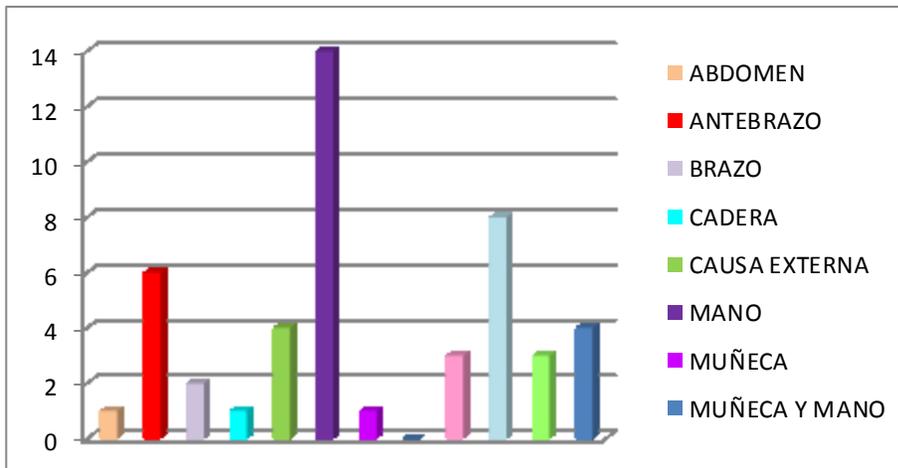
MECANISMO DE ACCIDENTE



POR ANUALIDAD:



Cuenta de PARTE DEL CUERPO	AÑO			
	2012	2013	2014	Total general
PARTE DEL CUERPO				
ABDOMEN	0	1	0	1
ANTEBRAZO	2	4	0	6
BRAZO	0	2	0	2
CADERA	1	0	0	1
CAUSAS EXTERNAS	1	3	0	4
MANO	4	7	3	14
MUÑECA	1	0	0	1
MUÑECA Y MANO	0	0	0	0
OJOS	0	2	1	3
PIE	5	3	0	8
PIERNA	2	0	1	3
RODILLA	2	2	0	4
Total general	18	24	5	47



Se definieron los siguientes objetivos específicos a desarrollar, teniendo en cuenta el análisis de las condiciones de salud o morbilidad y el análisis de las condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo.

1. Implementar un programa para la prevención de la accidente de trabajo en Riesgo Locativos.
2. Implementar un programa para la prevención de la accidente de trabajo en Riesgo Locativos.
3. Reemplazar al personal administrativo las sillas existentes por sillas ergonómicas de acuerdo a su labor.
4. Dotar a los trabajadores de los Elementos de Protección Personal

13.1.1. Clasificación de los factores de riesgo de acuerdo a su origen

Los riesgos ocupacionales se clasifican de acuerdo a los efectos que puedan ocasionar sobre la salud de los trabajadores. Esta clasificación está definida en los riesgos que puedan ocasionar una enfermedad profesional o de origen higiénico y aquellos que puedan ocasionar accidentes de trabajo o de origen de seguridad.

El diagnóstico de condiciones de trabajo se obtendrá a través de la elaboración y análisis de la Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos, y además de la participación directa de los trabajadores, por medio de encuestas o auto reportes, entre otros.

Por lo menos una vez al año o cada vez que las circunstancias así lo ameriten; la metodología para realizar éste diagnóstico abarca: evaluación análisis y priorización de los riesgos.

Dicha información implica una acción continua y sistemática de información y medición de manera que exista un conocimiento actualizado y dinámico a través del tiempo.

Para la elaboración de la matriz IPER de la empresa se llevaran a cabo visitas de inspección a las instalaciones de las mismas

Teniendo en cuenta que la matriz IPER debe ser dinámica a través del tiempo, se realizarán anualmente revisiones y actualizaciones del mismo.

13.1.2. GENERALIDADES

El diagnóstico de condiciones de trabajo se obtiene a través de la elaboración y análisis de la Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos, y además de la participación directa de los trabajadores, por medio de encuestas o auto reportes, entre otros.

Por lo menos una vez al año o cada vez que las circunstancias así lo ameriten; la metodología para realizar éste diagnóstico abarca: evaluación análisis y priorización de los riesgos.

Dicha información implica una acción continua y sistemática de información y medición de manera que exista un conocimiento actualizado y dinámico a través del tiempo.

Para la elaboración de la matriz IPER de la empresa se llevaron a cabo visitas de inspección a las instalaciones de las mismas.

Teniendo en cuenta que la matriz IPER debe ser dinámico a través del tiempo, se realizarán anualmente revisiones y actualizaciones del mismo.

14. METODOLOGIA

Para la realización de la matriz IPER se apoyara en la técnica de inspección basándose en la observación directa de los puestos de trabajo, materia prima, etc., que permitirá,

- Identificación general de los peligros
- Localizar en cada área los tipos y factores de riesgo
- Luego de la recolección de la información se procederá al análisis de estos riesgos utilizando la metodología de ponderación del factor de riesgo, en la que se manifiesta que todo factor de riesgo tiene la posibilidad de presentarse en diferentes formas y en diferentes niveles. Luego se valoran de acuerdo al grado de peligrosidad, y se establecerán las recomendaciones a seguir.

15. listas de verificación de identificación de peligros

1. Peligros físicos

- Suelo resbaladizo o desigual;
- Trabajo en altura;
- Objetos que puedan caer desde alturas;
- Espacio de trabajo inadecuado;
- Ergonomía inadecuada (por ejemplo, diseño del lugar de trabajo que no tenga en cuenta factores humanos);
- Manipulación manual de cargas;
- Trabajo repetitivo;
- Atrapamientos, enredos, quemaduras y otros peligros que surgen de los equipos;
- Peligros de transporte, tanto en la carretera como en las instalaciones/sitio, mientras se viaja o como peatón (relacionados con la velocidad y características externas de los vehículos y del entorno de la carretera);
- Incendios y explosiones (relacionados con la cantidad y naturaleza de los materiales inflamables);
- Fuentes de energía dañinas, tales como electricidad, radiación, ruido o vibración (Relacionadas con la cantidad de energía involucrada);
- Energía almacenada, que pueda liberarse rápidamente y causar daño físico al cuerpo (relacionada con la cantidad de energía);
- Tareas repetidas con frecuencia, que puedan conducir a problemas con los miembros superiores (relacionados con la duración de las tareas);
- Entorno térmico inapropiado, que pueda conducir a hipotermia o golpe de calor;
- Violencia hacia los empleados, dando lugar a daños físicos (relacionado con la naturaleza de los autores);
- Radiación ionizante (de máquinas de rayos X o rayos Gamma o sustancias radioactivas);
- Radiación no ionizante (por ejemplo, luz, ondas magnéticas, ondas de radio).

2. Peligros químicos

Sustancias peligrosas para la salud o la seguridad debido a:

- La inhalación de vapores, gases o partículas;
- El contacto con el cuerpo o absorción por el mismo;
- La ingestión;
- El almacenamiento, incompatibilidad o degradación de los materiales.

3. Peligros biológicos

Agentes biológicos, alérgenos, o patógenos (tales como bacterias y virus), que puedan:

- ser inhalados;
- transmitirse por contacto, incluyendo por fluidos corporales (por ejemplo, heridas por elementos punzantes), picaduras de insectos, etc.;
- ser ingeridos (por ejemplo, por productos alimenticios contaminados).

4. Peligros psicosociales

Situaciones que puedan conducir a condiciones psicosociales (incluyendo fisiológicas)

Negativas, como estrés (incluyendo estrés postraumático), ansiedad, fatiga, depresión,

Por ejemplo por:

- una carga de trabajo excesiva;
- Falta de comunicación o de control de la dirección;
- El entorno físico del lugar de trabajo;
- Violencia física;
- **acoso (*bullying*) o intimidación.**

Nota 1: Los peligros psicosociales pueden surgir de cuestiones externas al lugar de trabajo y pueden tener impacto sobre la SST de los individuos o de sus compañeros de trabajo.

Nota 2: La Norma ISO 14121 también proporciona ejemplos adicionales de fuentes y peligros

16. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

IDENTIFICACION: **BUHELLIMONCAYO S A S.**

NIT. **830055843-1**

A.R.L. **SEGUROS BOLIVAR**

CODIGO: **5 4530 02**

CIUDAD: **BOGOTA**

DEPARTAMENTO: **CUNDINAMARCA**

DIRECCION: **CALLE 127 N 18ª 36**

TELEFONO: **6209498**

ACTIVIDAD ECONOMICA; **Esta empresa centra sus actividades económicas en el estudio, diseño, planeación, contratación y ejecución de obras de ingeniería y construcciones públicas y privadas.**

CLASE DE RIESGO: **I, II, III, IV, V**

ARTICULO 1. La Empresa se compromete a velar por el cumplimiento de las normas legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª. De 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 2026 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2. La Empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Decreto 1295 de 1994 y Resolución 1016 de 1989.

ARTICULO 3. La Empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo al Decreto

614 de 1984 y Resolución 1016 de 1989, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

a) Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

b) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente.

c) Subprograma de Saneamiento Básico Ambiental, dirigido a proteger el ecosistema de la actividad industrial, a su vez que se encarga de proteger la salud de los trabajadores encaminando acciones de saneamiento básico en la empresa.

ARTICULO 4 Los riesgos existentes en la empresa y sus usuarias, están constituidos principalmente por:

1. RIESGOS FISICOS:

Intemperie, Cambios altimétricos, Radiaciones no ionizantes, Iluminación, Ruido, Disconfort térmico

2. RIESGOS QUÍMICOS:

Polvos, Gases, Vapores, Líquidos, Disolventes

3. RIESGOS BIOLÓGICOS:

Microorganismos, Sustancias animales y vegetales, Parásitos

4. RIESGOS BIOMECAÑICOS:

Carga estática, Carga dinámica, Sobre-esfuerzo físico, Diseño del puesto de trabajo, posiciones Forzadas, Fatiga, Ubicación, ubicación inadecuada del puesto de trabajo.

5. RIESGOS PSICOSOCIALES:

Organización del trabajo, Carga mental, Monotonía, Turnos de trabajo

6. RIESGOS ELÉCTRICOS:

Contacto Directo, Contacto Indirecto, electricidad estática

7. RIESGOS MECÁNICOS:

Caídas a nivel, Caídas de diferente nivel, Trabajo en alturas, Manejo de herramientas y equipos, Uso de semovientes, Atrapamientos, Golpes, Caídas de objetos, Cortaduras, Proyección de partículas

8. RIESGOS LOCATIVOS:

9. RIESGOS NATURALES:

§ Señalización, Orden y Aseo, Almacenamiento, Terrenos irregulares, Topografía de Área.

Movimientos sísmicos, Deslizamientos de tierras, Crecientes de ríos, Incendios forestales, Erupciones volcánicas. Tormentas Eléctricas, huracanes, Deslizamientos.

10. RIESGO PÚBLICO:

Secuestro, Terrorismo, Extorsión, Boleteo, Robo, Atraco, Fleteo, Manifestaciones colectivas

11. RIESGOS FISICOQUIMICOS:

Combinación de sustancias y materiales, incendio, explosión

12. SANEAMIENTO BÁSICO AMBIENTAL:

Orden y aseo, Almacenamiento basuras, plagas y roedores

13. FACTORES HUMANOS

Comportamientos, habilidades, formación, percepción y competencias

14. SALUD PÚBLICA

Vectores transmisores, Agua no potable, Servicios sanitarios

15. RIESGOS DE TRANSITO:

Colisiones y volcamientos vehiculares, Varadas, Obstáculos, Atropellamientos

PARAGRAFO. A efecto que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o en enfermedad laboral, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa BUCHELLI MONCAYO S A S., el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5. La Empresa y sus Trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTICULO 6. La Empresa ha implantado un proceso de inducción del empleado a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7. Este reglamento permanecerá exhibido, en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8. El presente reglamento entra en vigencia a partir de la fecha y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su elaboración, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

Ley 962/2005. Artículo 55. Supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene, y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social. El artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

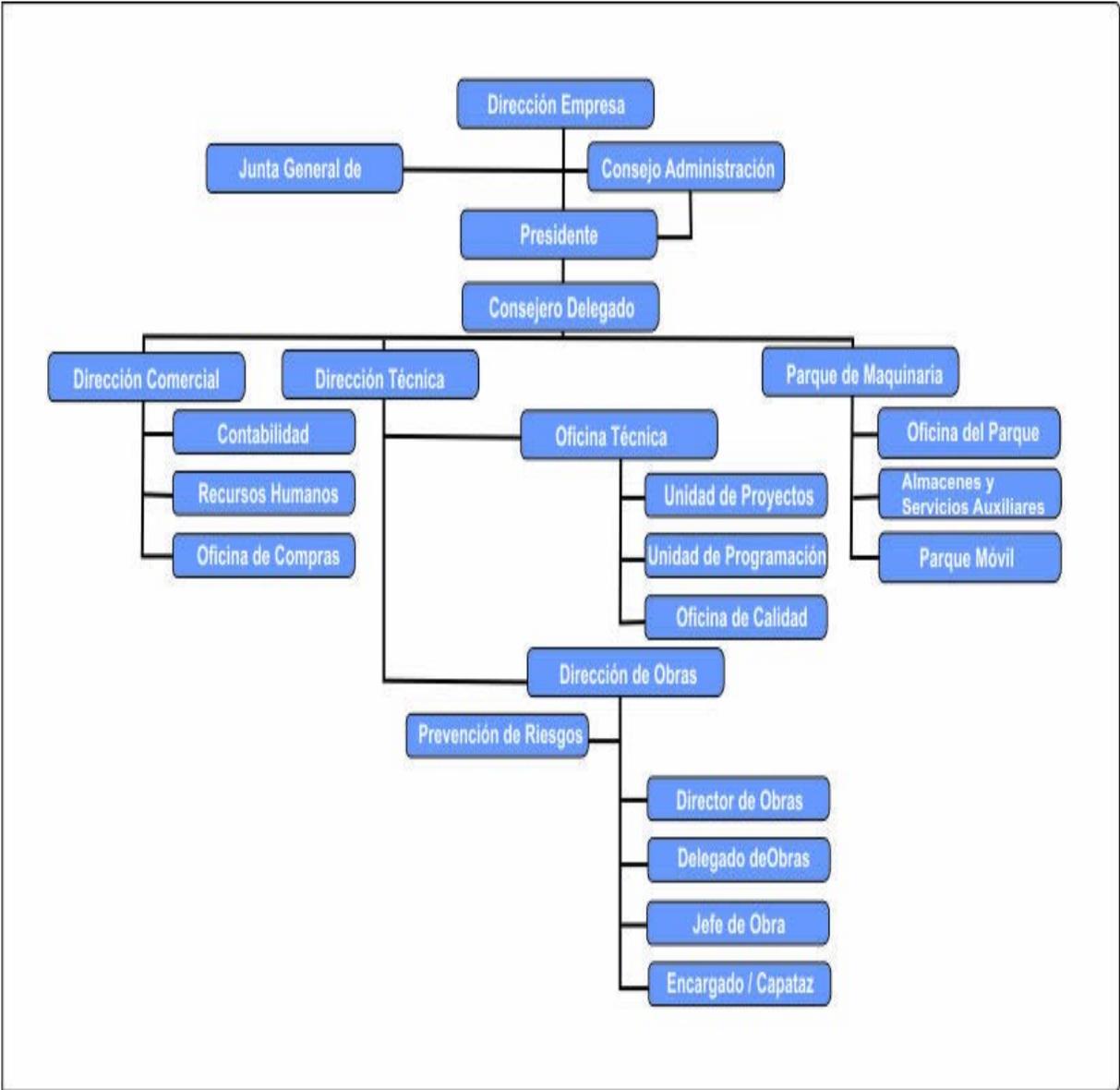
“Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición.”

Bogotá, julio 1 de 20015

JUAN FERNANDO BUCHELLI

GERENTE GENERAL

17. ORGANIGRAMA DE BUCHELLIMONCAYO S A S

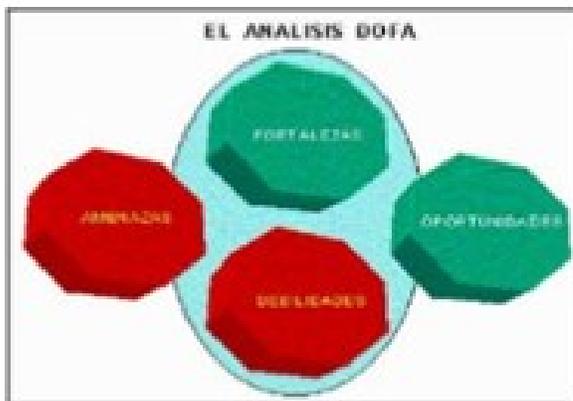


18. MATRIZ DE EVALUACION DE SG-SST

(VER ANEXO).

METODOLOGIA

18.1 ANALISIS DOFA:



Se establecerá las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que se presenta en el proceso de construcción de obras civiles para uso no residencial como es en la cadena bancaria Davivienda, Identificando así la matriz DOFA, convirtiéndose en la herramienta que nos permitirá tomar las decisiones estratégicas para los riesgos del proceso, así mismo servirá como marco de referencia en la estrategia, posición y dirección de la administración de riesgos en la Dirección.

JUSTIFICACIÓN, ESTRUCTURA, APLICACIÓN Y RESULTADOS DE UN ANÁLISIS DOFA APLICADO A LA GESTIÓN DE RIESGO:

La Matriz DOFA permite establecer las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que se presenta en el proceso de la empresa, convirtiéndose en la herramienta que permitirá tomar las decisiones estratégicas para los riesgos del proceso, así mismo servirá como marco de referencia en la estrategia, posición y dirección de la administración de riesgos en el Sistema de Gestión de Calidad en la Dirección. Es por ello que se realizará un diagnostico separando cada uno de los componentes de dicha Matriz (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y

Amenazas) para luego obtener una sola Matriz presentada a continuación. Se entiende como Fortaleza todos aquellos elementos internos y positivos. Se entiende como debilidad en el Sistema de Gestión de Calidad todos aquellos elementos, recursos, habilidades y actitudes que la Dirección ya tiene y que constituyen barreras para lograr la buena marcha de proceso de Adquisición de Bienes y Servicios de la empresa. Las Debilidades son problemas internos, que, una vez identificados y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse. Las amenazas son situaciones negativas, externas al proceso, que pueden atentar contra éste, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearla. Las oportunidades son aquellas que se obtienen de situaciones externas, positivas, que se generan en el entorno y que, una vez identificadas, pueden ser aprovechadas.

	Positivo	Negativo
Origen Interno	Fortalezas	Debilidades
Origen Externo	Oportunidades	Amenazas

MATRIZ DOFA

Cuadro No. 1

FORTALEZAS	
1	Interés de las directivas en implantar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa
2	Interés en la estandarización de procedimientos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa
3	Actualización en la normatividad de seguridad y salud en el trabajo
4	Centralización de la dirección de personal en una sola sede con el fin de unificar criterios
5	Autorización de ampliación en el presupuesto financiero en seguridad

Cuadro No. 2

DEBILIDADES	
1	Planta de personal insuficiente aprobada por la dirección de ingeniería
2	Falta de identificación de las necesidades de selección y capacitación del personal de obras civiles
3	Incumplimiento por parte de la ARL para adelantar y promover el sistema de seguridad y salud en el trabajo
4	Falta de identificación de las necesidades de selección y capacitación del personal de obras civiles
5	Falta de liderazgo y conocimientos en seguridad y salud en el trabajo por parte del personal jefe en cada cuadrilla

Cuadro No. 3

OPORTUNIDADES	
1	Retroalimentación permanente en el personal sobre temas de seguridad y salud en el trabajo
2	Unificación de criterios y toma de decisiones estandarizadas en los temas de seguridad y salud en el trabajo
3	Identificación de nuevo ARL y proveedores en seguridad y salud en el trabajo con el fin de implementar el sistema de gestión en seguridad
4	Sostener al personal interesado y con conocimientos en seguridad y salud en el trabajo actualmente contratado
5	Ampliación de los procesos, en especial el relacionado en seguridad y salud en el trabajo

Cuadro No. 4

AMENAZAS	
1	Posible confabulación del personal antiguo para evitar la implementación del sistema
2	Filtros de información entre los procesos actuales , proveedores
3	Nivel de incumplimiento de los requisitos de seguridad por parte del personal antiguo
4	Postulación de personal no optimo al proyecto
5	Falta de comunicación entre el proceso operativo y la dirección

18.1.2 LA MATRIZ VESTER

Introducción:

Desde de la década del sesenta, un significativo número de notables organizaciones internacionales comenzaron a tener problemas originados por los cambios en el entorno. La causa de estos problemas fue la planificación deficiente y una interpretación inadecuada de los negocios para hacer frente a la complejidad y dinámica del entorno en que las organizaciones se movían, que exigía soluciones que permitieran una exitosa adaptación a un contexto altamente competitivo. A estos problemas se les denominó problema estratégico.

Esta situación impulsó a las organizaciones a buscar nuevos métodos que les posibilitaran solucionar este problema a partir de la denominada Planificación Estratégica, que evolucionó a Dirección Estratégica en la década del setenta, como forma de adaptación al entorno.

En este trabajo se presentan los resultados obtenidos a través de la aplicación de la MATRIZ VESTER.

Desarrollo

Recapitulando: se realizó un diagnóstico participativo rápido que permitió identificar los elementos que intervienen, los parámetros que los caracterizan (desde las debilidades y fortalezas de la organización) y los hechos y circunstancias que rodean (oportunidades y amenazas) a la organización. Con la identificación de estos elementos, se procedió luego a interrelacionarlos para identificar las potencialidades, desafíos, retos y limitaciones del caso que permiten exponer las posibilidades de la organización o la comunidad para llevar a cabo su proyecto. La identificación y argumentación de estas potencialidades, desafíos, retos y limitaciones que surgieron del análisis DOFA son la base para la conformación del plan estratégico.

Qué procede ahora:

Se requiere identificar de todas estas recomendaciones cuáles son las que serán objeto de intervención. Para ello utilizaremos la Matriz de Vester con el fin de establecer las relaciones de causa-efecto entre los aspectos que se encuentran en las potencialidades, desafíos, retos e indicadores. El fin es detectar cuáles son aquellas recomendaciones que serán incluidas en la propuesta estratégica.

Matriz de Vester

La herramienta que facilita la identificación y la determinación de las causas y consecuencias en una situación problemática es la "Matriz de Vester". Técnica que fue desarrollada por el alemán Frederic Vester y aplicada con éxito en diversos campos.

En términos generales una matriz es un arreglo de filas (o hileras) y columnas, que por convención toma a las primeras, a nivel horizontal y las segundas, lógicamente a nivel vertical. En la matriz se ubican las recomendaciones que surgieron del análisis DOFA, tanto por filas como por columnas, en un mismo orden previamente identificado, quedando como se ilustra en la siguiente figura.

Paso 1:

Hacer el listado de las recomendaciones que aparecen en potencialidades, desafíos, retos y limitaciones, para enumerarlas como R1, R2, R3,....

Paso 2. Se ubican en la siguiente matriz solo escribiendo el número de la identificación

Recomendaciones	R1	R2	R3	Total de activos
R1	-			
R2		-		
R3			-	
Total de pasivos				-

Se entiende por activos aquellas recomendaciones que son importantes y que además de ello pueden realizarse sabiendo que serán fundamentales para generar cambios. Por pasivos se entienden aquellas recomendaciones que no aportan mayor impacto en la organización.

Paso 3. Asignar una valoración según el grado de causalidad entre una recomendación y otra. Se entenderá que las recomendaciones que se ubican en la columna 1 se tomarán como causas y las recomendaciones que aparecen en la fila 1 son consecuencias. Para ello, se deberá formular la pregunta (por ejemplo) ¿qué grado de causalidad tiene la

Recomendación 1 sobre la recomendación 2?, sobre el 3?... y así sucesivamente hasta llenar toda la matriz. Los valores en esta relación serán:

- No es causa 0
- Es causa indirecta 1
- Es causa medianamente directa 2
- Es causa muy directa 3

Nota: Se debe aclarar que para mayor facilidad no es conveniente trabajar la matriz con más de 12 problemas. En caso de tener más de 12 recomendaciones en su matriz DOFA el grupo deberá llegar a un consenso sobre cuáles dejar y cuáles excluir, dependiendo de la importancia que tenga en relación con el problema.

Se recuerda que las celdas correspondientes a la diagonal de la matriz en las cuales se cruza una recomendación con ella misma, se quedan vacías.

La valoración dada a la relación entre un problema con el otro se obtiene del consenso de los criterios del grupo; si pueden incluir la visión de terceros (de la organización y sus públicos) el aporte es mayor.

Paso 4. Calcular los totales por filas y columnas. La suma de los totales por filas conduce al total de los activos que se corresponden con la apreciación del grado de causalidad de cada problema sobre los restantes. La suma de cada columna conduce al total de los pasivos que se interpreta como el grado de causalidad de todos los problemas sobre el problema particular analizado es decir su nivel como consecuencia o efecto.

Paso 5. El paso a seguir es lograr una clasificación de los problemas de acuerdo a las características de causa efecto de cada uno de ellos. Para ello se deben seguir los siguientes pasos:

- Construir en un plano cartesiano, un eje de coordenadas donde en el eje X se situaran los valores de los activos y en el Y el de los pasivos.
- Se determina la media; para ello se toma el mayor valor de activos con el menor valor de pasivos y se divide entre dos; lo mismo con los pasivos. A partir de los valores resultantes se trazan sobre los ejes anteriores líneas paralelas al eje X si se trata de los pasivos y al eje Y si se trata de los activos. Lo anterior facilita un trazado de dos ejes representados por las perpendiculares trazadas desde de los ejes originales, que permite la representación de 4 cuadrantes, ubicando sobre ellos a cada uno de los problemas bajo análisis.
- La ubicación espacial de las recomendaciones en la figura correspondiente facilita la siguiente clasificación:

Cuadrante I (superior derecho) Recomendaciones críticas.

Cuadrante II (superior izquierdo) Recomendaciones que generan pasivos.

Cuadrante III (inferior izquierdo) Recomendaciones indiferentes.

Cuadrante IV (inferior derecho) Recomendaciones que generan activos.

Interpretación de cada cuadrante.

<p>CUADRANTE 2: PASIVOS.</p> <p>Se entienden como recomendaciones sin gran influencia causal sobre las demás pero que son causadas por la mayoría de las demás.</p> <p>Se utilizan como <u>indicadores</u> de <u>cambio</u> y de <u>eficiencia</u> de la intervención de problemas activos.</p>	<p>CUADRANTE 1: CRÍTICOS.</p> <p>Se entienden como recomendaciones de gran causalidad que a su vez son causadas por la mayoría de las demás,</p> <p>Requieren gran cuidado en su análisis y manejo ya que de su intervención dependen en gran medida los resultados finales.</p>
<p>CUADRANTE: INDEFERENTES.</p> <p>Son recomendaciones de baja influencia causal además que no son causadas por la mayoría de los demás.</p> <p>Son recomendaciones de baja prioridad dentro del <u>sistema</u> analizado.</p>	<p>CUADRANTE 4: ACTIVOS</p> <p>Son recomendaciones de alta influencia sobre la mayoría de las restantes pero que no son causados por otros.</p> <p>Son recomendaciones clave ya que son causa primaria de lo que se quiere generar como cambio y por ende requieren <u>atención</u> y manejo crucial.</p>

18.1.3 APLICACIÓN DE LA MATRIZ VESTER:

Las posibles causas que se relacionaron fueron las siguientes:

1	Posible confabulación del personal antiguo para evitar la implementación del sistema
2	Filtros de información entre los procesos actuales , proveedores
3	Nivel de incumplimiento de los requisitos de seguridad por parte del personal antiguo
4	Postulación de personal no optimo al proyecto
5	Falta de comunicación entre el proceso operativo y la dirección
6	Planta de personal insuficiente aprobada por la dirección de ingeniería
7	Falta de identificación de las necesidades de selección y capacitación del personal de obras civiles
8	Incumplimiento por parte de la ARL para adelantar y promover el sistema de seguridad y salud en el trabajo
9	Falta de identificación de las necesidades de selección y capacitación del personal de obras civiles
10	Falta de liderazgo y conocimientos en seguridad y salud en el trabajo por parte del personal jefe en cada cuadrilla

Detectadas y enumeradas las potenciales causas conformamos la matriz y aplicamos el grado de valoración acerca de la causalidad entre ellas; se sigue el criterio:

CALIFICACION	
0	No es causa
1	Si es una causa Indirecta
2	Si es una causa semidirecta
3	si es una causa DIRECTA

CAUSAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL ACTIVOS
P1	0	2	2	3	1	8	1	0	0	1	18
P2	0	0	1	1	1	0	2	0	1	2	8
P3	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	8
P4	2	0	3	0	1	1	2	2	3	2	16
P5	1	1	1	1	0	2	1	0	1	2	10
P6	0	1	1	1	0	0	3	1	2	1	10
P7	0	0	0	2	0	3	0	1	3	2	11
P8	0	0	2	0	0	0	0	0	2	3	7
P9	0	0	1	3	2	3	3	1	0	3	16
P10	2	2	3	3	2	2	2	2	2	0	20
TOTAL PASIVOS	5	6	14	15	8	20	15	8	15	18	

Ahora clasificamos los problemas de acuerdo a las características de causa efecto de cada uno de ellos. Y los ubicamos en un eje de coordenadas.

El siguiente cuadro especifica la relación causal de los problemas clasificándolos en problemas pasivos, críticos, indiferentes o activos:

P	20	PASIVOS						CRITICOS		
A	18									
S	15									
I	14									
V	8									
O	6									
S	5	INDIFERENTES						ACTIVOS		
	0		7	8	10	11	16	18	20	
			ACTIVOS							

Tomada de la publicación hecha por el [Lic. Jojo Cuthbert Chiimbila](#), docente peruano. Adaptado para las necesidades del curso Proyecto Experimental para Organizaciones Sociales.

19. HERRAMIENTAS Y METODOLOGIAS DE EVALUACION DE RIESGOS

Herramientas	Fortaleza	Fortaleza
Listas de verificación/Cuestionarios	<ul style="list-style-type: none"> • Fáciles de usar • Su uso puede evitar "saltarse algo" en las evaluaciones iniciales 	<ul style="list-style-type: none"> • A menudo limitados a respuestas sí/no • Sólo tan buenos como la lista de verificación usada, que podría no tener en cuenta situaciones únicas
Matrices de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Relativamente fáciles de usar • Proporcionan una representación visual • No requieren usar números 	<ul style="list-style-type: none"> • Son sólo bidimensionales, no pueden tener en cuenta factores múltiples que impacten en el riesgo • La respuesta predeterminada podría No ser la apropiada para la situación.

<p>Tablas de clasificación / votos</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Relativamente fáciles de utilizar •Buenas para captar la opinión de expertos •Permiten la consideración de múltiples factores de riesgo (por ejemplo, severidad, probabilidad, detectabilidad, incertidumbre en los datos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Requiere el uso de números • Si la calidad de los datos no es bueno, los resultados son pobres • Puede dar como resultado la comparación de riesgos que no son comparables
<p>Análisis de los modos y efectos de fallo (AFME): Estudios de peligros y operabilidad (HAZOP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Buenos para análisis detallados de los procesos •Permiten datos técnicos como elementos de entrada 	<ul style="list-style-type: none"> • Se necesitan expertos para usarlos • Necesitan datos numéricos como elementos de entrada para el análisis • Conllevan recursos (tiempo y dinero) • Son mejores para

		<p>riesgos asociados con equipos que para aquellos asociados a factores humanos</p>
<p>Estrategia de evaluación de la exposición</p>	<p>de</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buena para el análisis de datos asociados con materiales y entornos peligrosos 	<ul style="list-style-type: none"> • Se necesitan expertos para usarlos • Necesitan datos numéricos como elementos de entrada
<p>Modelado ordenador</p>	<p>por</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede dar buenas respuestas si se dispone de suficientes datos pertinentes • En general, usa elementos de entrada numéricos y menos subjetivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Se necesita una cantidad de tiempo y dinero significativas para su desarrollo y validación • Hay probabilidades de que se confíe en exceso en los resultados, sin cuestionarse su validez

Análisis de Pareto	•Es una técnica sencilla que puede ayudar a determinar los cambios más importantes a realizar	•Sólo es útil para comparar elementos similares, esto es, es unidimensional
--------------------	---	---

20. RECURSOS

Instalaciones y personal de la empresa, bases de datos, internet, computador, software, papel, impresora, esferos.

21. PRESUPUESTO

El presupuesto para la ejecución del Programa de Seguridad y salud en el trabajo, hace parte del presupuesto general de la Administración, siendo necesario determinarlo con el fin de garantizar la permanencia y oportunidad de las actividades propuestas en el cronograma.

Recursos físicos- Locativos: Para el desarrollo de las acciones del programa la empresa, dispone de los siguientes recursos:

Equipos de cómputo
 Televisores
 Videobeams
 Sala de juntas
 Salones de Informática

Se propone una cotización de valor horas profesionales de ingeniería industrial para el desarrollo de la presente propuesta por valor de \$40.000.oo.

22. PROPUESTAS

1. Se propone diseñar e implementar políticas internas de NO alcohol y tabaquismo.
2. Se propone igualmente establecer una política interna de ACOSO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.
3. El representante de la dirección elaborará una propuesta de Objetivos de SST, de acuerdo a la siguiente documentación:
 4. política de SST, incluyendo el compromiso de mejora continua;
 5. resultados de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y control de riesgos;
 6. requisitos legales y otros requisitos;
 7. puntos de vista de los empleados y partes interesadas;
 8. información resultante de las consultas sobre SST a los empleados, actividades de revisión y mejora en el lugar de trabajo;
 9. informes anteriores de no conformidades de SST, incidentes y daños a la propiedad;
 10. resultados de la revisión por la dirección;
11. Dichos objetivos deben ser medibles (siempre que se pueda) y coherentes con la Política de SST. Para cada uno de los objetivos el representante de la dirección marcará una sistemática para realizar el seguimiento. Para ello, establecerá un indicador para poder evaluar su cumplimiento cada cierto tiempo.

12. El representante de la dirección identificará todas las acciones que directa o indirectamente, tengan alguna relación con cada uno de los objetivos planteados y elaborará un Programa de gestión, "Programa de gestión para el logro de objetivos" , que desarrolle dichos objetivos, en el que constarán al menos los siguientes datos:
 13. N° Objetivo
 14. N° Indicador
 15. responsable de cada una de las acciones
 16. plazo para el cumplimiento de las mismas
 17. recursos necesarios (si es posible identificarlos)
 18. fecha de realización de la acción
 19. observaciones
20. El Director de la organización dará la aprobación definitiva de los objetivos y los programas de gestión propuestos.
21. La verificación y el seguimiento del cumplimiento de los objetivos, la efectúa el representante de la dirección dejando constancia de dicha revisión en los programas en los que se despliegan dichos objetivos.

23. CRONOGRAMA

EI SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO tiene un cronograma de actividades anual, el cual se desarrolla identificando y minimizando los factores de riesgo prioritarios, llevando a cabo otras actividades relacionadas con el saneamiento básico, suministro de elementos de protección personal, hojas de seguridad de productos químicos, inspecciones,

mantenimiento preventivo, demarcación, entre otras actividades de prevención y control

Todas las actividades programadas se realizan con personal propio de la compañía o con el apoyo de la ARL, cuyo personal cuenta con licencia para trabajar en Seguridad y salud en el trabajo.

Las actividades se dividen en dos grupos así:

- Intervención sobre las Condiciones de Trabajo. (Higiene y Seguridad industrial, controladas por el COPASS)
- Intervención sobre las Condiciones de Salud. (Medicina preventiva y del trabajo)

24. BIBLIOGRAFIA

BRUNNER, J. J. (1990). Educación superior en América Latina: cambios y desafíos. Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile.

BURGOS, C. (2003). La universidad de hoy: transformaciones y rupturas. Una mirada desde la investigación curricular. Ponencia presentada en el Congreso Latinoamericano de Educación Superior en el Siglo XXI

CRUZ CARDONA, V. (2005). Tendencias de la formación superior avanzada en América Latina. Ponencia presentada en el Curso Evaluación y acreditación de la calidad de los programas de posgrado.

FERNÁNDEZ LAMARRA, N. (2006). La evaluación y la acreditación de la calidad: situación, tendencias y perspectivas. En: UNESCO (2006). Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS. Normas Colombianas para la presentación de tesis, trabajos de grado y otros trabajos de investigación. Quinta actualización. Bogotá D.C.: ICONTEC, 2010. 34p. NTC 1486.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS. Sistemas de Gestión de la calidad. Requisitos. Segunda actualización. Bogotá. D.C.: ICONTEC, 2008. 28p. NTC-ISO 9001.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS. Sistemas de Gestión de la calidad. Fundamentos y Vocabulario. Bogotá. D.C.: ICONTEC, 2008. 37p. NTC-ISO 9000

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1001 de Abril 3 de 2006. Por el cual se organiza la oferta de programas de posgrado en Colombia.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL Ley 30 de 1992. Servicio Público de Educación Superior.

PRADA CACUA, Antonio. Historia de la educación en Colombia. Editora Guadalupe Ltda. 1997. págs. 13-14, 302-304

RODRÍGUEZ MORENO, M. L. (2006). Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales: propuestas para mejorar la calidad en la formación profesional y en el mundo del trabajo. Laertes, Barcelona.

GUIA TECNICA COLOMBIANA GTC 45:2010

NORMA OHSAS 18001:2007

NORMA OHSAS 18002:2008

LEY 1562 de 2012-Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 1443 de 2014- Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST9).

RESOLUCION 06045 DE 2014.

HERNADEZ SAMPIERI , Roberto. Metodología de la investigación. 4 ed MEXICO: McGraw-Hill, 2006. 99p

Manual para la formación de nivel superior en PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Juan Carlos Rubio Romero
Editorial Díaz de Santos.**