

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO DE LA EMPRESA CLINIMOTOS DEL MUNICIPIO DE
CARTAGO**

**SANDRA MILENA YEPES MORALES
LAURA MARCELA ARREDONDO QUINTERO**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SEDE CARTAGO
2019**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO DE LA EMPRESA CLINIMOTOS DEL MUNICIPIO DE
CARTAGO**

**SANDRA MILENA YEPES MORALES
LAURA MARCELA ARREDONDO QUINTERO**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
administradores de empresas**

Director

**CARLOS HERNANDO RAMIREZ
Abogado. Profesional en salud ocupacional.**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARTAGO
2019**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Cartago, julio de 2019

DEDICATORIA

Dedico la consecución de esta meta, en primer lugar, a Dios por todas las bendiciones que me ha dado, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad a mis padres por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí, que han sido el motor para luchar.

SANDRA MILENA YEPES MORALES

Dedico este trabajo a Dios por permitirme culminar este camino, a mis padres por su amor y apoyo constante, a mi hermana, familiares y a mis amigos por su cariño, y a quienes fueron una motivación para alcanzar esta meta.

LAURA MARCELA ARREDONDO QUINTERO

AGRADECIMIENTOS

A nuestros compañeros por compartir un proceso tan importante en nuestras vidas, determinante para nuestro presente y futuro.

A todos y cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle que nos aportaron su conocimiento, contribuyendo significativamente a nuestra formación integral, y muy especialmente a nuestro asesor por su apoyo.

A todas las personas que de una u otra forma siempre acompañaron nuestros pasos y creyeron en nuestros sueños. ¡Gracias por todo!

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	18
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.1. FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	19
1.2. OBJETIVOS.....	20
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	20
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	20
1.4. DISEÑO METODOLÓGICO	21
1.4.1. Instrumentos para la recolección de información	21
1.4.2. Método deductivo	22
1.4.3. Enfoque.....	22
1.4.4. Cualitativo	23
1.4.5. Estudio Exploratorio	23
1.4.6. Estudio Descriptivo.....	23
2. MARCO REFERENCIAL	25
2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS.....	25
2.1.1. Matriz de antecedentes bibliográficos	25
2.2. MARCO TEÓRICO	34
2.3. MARCO CONCEPTUAL	38
2.4. MARCO CONTEXTUAL	42
2.5. MARCO CONCEPTUAL	46
2.6. MARCO LEGAL.....	49
2.6.1. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) guía técnica de implementación para MIPYMES.....	49
2.6.2. Resolución 2400 de mayo 22 de 1979	49
2.6.3. Ley 100 de diciembre 23 de 1993	50
2.6.4. Ley 776 de diciembre 17 de 2002	50
2.6.5. Resolución 2013 de junio 6 de 1986	50
2.6.6. Resolución 1016 de marzo de 1989.....	51
2.6.7. Resolución 1401 de mayo 14 de 2007	51
2.6.8. Resolución 2346 de julio 11 de 2007	51
2.6.9. Resolución 3673 de septiembre 26 de 2008	51
2.6.10. Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	52

2.7.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	57
2.7.1.	Diseño conceptual de la investigación	57
2.7.2.	Identificación de categorías de análisis.....	57
2.7.3.	Formulación de la investigación	57
2.7.4.	Análisis e interpretación de la información	58
2.7.5.	Herramientas:.....	59
2.7.6.	Hipótesis	59
2.7.7.	Fuentes, técnicas e instrumentos para recolectar la información de la investigación.....	60
3.	RESULTADOS	65
3.1.	ANALIZAR EL AMBIENTE EXTERNO E INTERNO DE LA EMPRESA CLINIMOTOS DEL MUNICIPIO DE CARTAGO.....	65
3.1.1.	POAM (Perfil de oportunidades y amenazas del medio).....	65
3.1.2.	Cómo elaborar el POAM	65
3.1.3.	Análisis de los Factores económicos	67
3.1.4.	Análisis de los Factores políticos	69
3.1.5.	Análisis de los Factores Sociales:.....	71
3.1.6.	Análisis de los Factores tecnológicos:.....	73
3.1.7.	Análisis de los Factores geográficos:.....	75
3.1.8.	Análisis de los Factores Competitivos:.....	76
3.1.9.	Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio (P.O.A.M).....	78
3.1.10.	Análisis e interpretación del MEFE	86
3.1.11.	Las cinco fuerzas competitivas	90
4.	PÓLITICA DE CALIDAD	96
4.1.	MISIÓN	96
4.2.	VISIÓN	96
4.3.	ANÁLISIS DE LAS CINCO FUERZAS DE PORTER.....	98
4.4.	ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA BENCHMARKING	99
4.5.	MATRIZ DEL PERFIL COMPETITIVO MPC	100
4.6.	RADARES DE COMPARACIÓN VALOR Y VALOR SOPESADO	103
5.	ANÁLISIS BENCHMARKING	111
5.1.	EVALUACION INICIAL DE SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	112
6.	MATRIZ DE FACTORES DE RIESGO	119
6.1.	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN, VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.....	119

6.2. IMPLEMENTACION DE LAS MEDIDAS DE PREVENCION Y CONTROL DE PELIGROS.....	125
6.2.1. Medidas preventivas y de control	125
7. AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.	128
8. POLÍTICA DEL SG-SST FIRMADA, FECHADA Y COMUNICADA AL VIGIA	129
9. ORGANIZACIÓN	133
9.1. AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.	133
9.2. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	138
9.3. ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTION	141
9.4. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL ...	142
9.5. EXAMENES MEDICOS LABORALES	145
10. PLAN PREPARACIÓN, PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS CLINIMOTOS	151
10.1. INTRODUCCIÓN.....	151
10.2. GENERALIDADES	152
10.2.1. INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA.....	152
10.2.2. ELEMENTOS ESTRUCTURALES E INSTALACIONES.	154
10.2.3. CUSTODIA Y CONTROL DEL DOCUMENTO	154
10.2.4. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN	154
10.3. APROBACIÓN.....	155
10.4. OBJETIVOS	156
10.4.1. OBJETIVO GENERAL	156
10.4.2. OBJETIVO ESPECIFICOS	156
10.5. ALCANCE.....	156
10.6. MARCO LEGAL.....	159
10.7. IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS	161
10.7.1. Naturales.....	161
10.7.2. Amenazas antropicas no intencionales.....	162
10.7.3. Amenazas sociales	164
10.8. IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS, CAPACIDAD RED INSTITUCIONAL Y AYUDA MUTUA.....	165
10.8.1. RECURSO HUMANO	165
10.9. CAPACIDAD RED INSTITUCIONAL Y AYUDA MUTUA	167

10.9.1.	Sistema Comando de Incidentes, SCI	167
11.	ANÁLISIS DE AMENAZAS Y VULNERABILIDAD	169
11.1.	DETERMINACIÓN DE LA PROBABILIDAD	169
11.2.	DETERMINACIÓN DE LA GRAVEDAD	169
11.3.	VALORACIÓN DEL RIESGO Y LA VULNERABILIDAD	170
11.3.1.	Calificación del Riesgo y la Vulnerabilidad por Escenario (amenaza).....	171
11.3.2.	Priorización del Riesgo y la Vulnerabilidad	172
11.4.	ORGANIZACIÓN PARA ATENDER LA EMERGENCIA.....	174
11.4.1.	Sistemas de comunicación	174
11.4.2.	Coordinación de Organismos de Socorro	174
11.4.3.	Grupo operativo y brigada de emergencia	174
11.4.4.	Comité Operativo de Emergencias, COE.....	177
11.5.	PLAN DE EVACUACIÓN.....	181
11.5.1.	Objetivos	181
11.5.2.	Aspectos generales de la evacuación.....	181
11.5.3.	Sistema de alarma para evacuación	185
11.5.4.	Procedimientos para el control de la amenaza	186
11.6.	PLAN DE CONTINGENCIA.....	192
11.6.1.	Determinación del cese del peligro (finalización de la emergencia) y restablecimiento de actividades.	192
11.6.2.	Información pública.....	192
11.6.3.	Medidas para la mitigación del impacto ambiental.....	193
11.7.	SIMULACROS Y CAPACITACIÓN.....	195
11.7.1.	Frecuencia y obligatoriedad	195
11.7.2.	Consideraciones de Seguridad	195
11.7.3.	Comunicación e invitación	196
11.7.4.	Análisis de Simulacro.....	196
12.	REALIZAR UN PROGRAMA DE AUDITORÍAS PARA EL SG-SST PARA LAS MEJORAS DEL SISTEMA.	197
	CONCLUSIONES	206
	RECOMENDACIONES.....	208
	BIBLIOGRAFÍA.....	210
	ANEXOS	213

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de antecedentes bibliográficos	25
Tabla 2. Síntesis Marco Teórico.	37
Tabla 3. Conceptos generales de SSST	41
Tabla 4. Conceptos generales de SST.	42
Tabla 5. Información general de la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago	43
Tabla 6. Matriz de impacto legal.	53
Tabla 7. Matriz de Impacto Legal.....	56
Tabla 8. Evaluación de Factores económicos (POAM).....	67
Tabla 9. Evaluación de Factores políticos (POAM).....	69
Tabla 10. Análisis de los factores sociales (POAM).....	71
Tabla 11. Análisis de los factores tecnológicos (POAM).....	73
Tabla 12. Análisis de los factores geográficos (POAM)	75
Tabla 13. Análisis de los factores competitivos (POAM).....	76
Tabla 14. Perfil de oportunidades y amenazas (POAM) económico	78
Tabla 15. Perfil de oportunidades y amenazas (POAM) políticos	79
Tabla 16. Perfil de oportunidades y amenazas (POAM) social	80
Tabla 17. Perfil de oportunidades y amenazas (POAM) tecnológico	81
Tabla 18. Perfil de oportunidades y amenazas (POAM) geográfico	82
Tabla 19. Perfil de oportunidades y amenazas (POAM) competitivos	83
Tabla 20 Resultados Análisis Poam.	83
Tabla 21. Resultados Variable Poam.....	84
Tabla 22. Factores Externos.....	85
Tabla 23. Factores de análisis	86
Tabla 24. Matriz DOFA	88
Tabla 25. Matriz FODA	89
Tabla 26. Matriz de perfil competitivo MPC	102
Tabla 27. Resultado de Autoevaluación.	117
Tabla 28. Cumplimiento estándares mínimos del SG-SST	119
Tabla 29. Determinación del nivel de deficiencia (ND).	120
Tabla 30. Determinación del nivel exposición.....	120
Tabla 31. Determinación del nivel de probabilidad	121
Tabla 32. Significado de los niveles de probabilidad	121
Tabla 33. Determinación del nivel de consecuencias	122
Tabla 34. Nivel de Probabilidad.	122
Tabla 35. Significado del nivel de riesgo.....	123
Tabla 36. Aceptabilidad del riesgo.....	123
Tabla 37. Tabla de acciones preventivas.....	126

Tabla 38. Plan de acción para los riesgos prioritarios.....	127
Tabla 39. Documentos Políticas Sistema de Gestion.	129
Tabla 40. Tabla información básica de la empresa.....	133
Tabla 41. Criterios para la realización del plan anual	135
Tabla 42. Plan anual de trabajo (cronograma).....	137
Tabla 43. Tabla funciones y responsabilidades	138
Tabla 44. Matriz de responsabilidades	139
Tabla 45. Reglamento de higiene y seguridad industrial	142
Tabla 46. Formato reglamento higiene y seguridad.....	143
Tabla 47. Procedimiento para exámenes médicos ocupacionales	145
Tabla 48. Formato de solicitud de exámenes médicos	150
Tabla 49. Plan de emergencia	151
Tabla 50. Datos de la empresa	152
Tabla 51. Horarios y ocupación de las instalaciones	154
Tabla 52. Definiciones	157
Tabla 53. Equipo de atención de emergencias	165
Tabla 54. Roles, Responsabilidades y Funciones del Sistema Comando de Incidentes, SCI.....	167
Tabla 55. Red de Apoyo Mutuo	168
Tabla 56. Interpretación de Probabilidad	169
Tabla 57. Interpretación del Impacto–Gravedad	170
Tabla 58. Nivel de Riesgo	171
Tabla 59. Interpretación de la Vulnerabilidad de acuerdo al escenario..	172
Tabla 60. Evaluación de la Amenaza en la Superintendencia Nacional de Salud.....	173
Tabla 61. Medidas a tomar ante una emergencia.....	175
Tabla 62. Evacuación y Rescate.....	175
Tabla 63. Prevención y Control de Emergencias o Eventos Conexos (Incendios, sismos, atentados, etc.).....	176
Tabla 64. Primeros Auxilios	176
Tabla 65. Integrantes, Roles y Responsabilidades de los Integrantes del Comité Operativo de Emergencias, COE	179
Tabla 66. Niveles de actuación del Comité Operativo de Emergencias, COE	180
Tabla 67. Evacuación por Tipo de Amenaza	184
Tabla 68. Señales de Alarma.....	185
Tabla 69. Caracterización ambiental de la emergencia movimiento sísmico	187
Tabla 70. Caracterización ambiental de la emergencia explosiones y/o atentados	188
Tabla 71. Caracterización ambiental de la emergencia incendio	189

Tabla 72. Caracterización ambiental de la emergencia eventos atmosféricos.....	190
Tabla 73. Indicaciones en caso de evento con automotor	191
Tabla 74. Funciones en caso de emergencia	193
Tabla 75. Acciones de mitigación para el impacto ambiental de la emergencia	194
Tabla 76. Temas para la realización de simulacros y prácticas de emergencia	196
Tabla 77. Lista brigada de emergencia.....	213
Tabla 78. Formato de asignación de recursos	236
Tabla 79. Documentos programa de Inducción y Reinducción	241
Tabla 80. Programa de capacitaciones.....	257
Tabla 81. Formato de plan de auditorias	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 82.Formato de evaluación de proveedores y contratistas.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 83. Formato de reporte de Incidente y Accidentes.....	258
Tabla 84. Formato de reporte y seguimiento de acciones correctivas, preventivas.....	262

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Logo de la empresa CLINIMOTOS.....	43
Ilustración 2. Propuesta de diseño del organigrama de la empresa CLINIMOTOS.....	45
Ilustración 3. Plano empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago....	46
Ilustración 4. Poder de negociación de los compradores.....	97
Ilustración 5. Matriz de factores de riesgo	124
Ilustración 6. Localización geográfica CLINIMOTOS	153
Ilustración 7. Ubicación CLINIMOTOS.....	153
Ilustración 8. Emergencias según su origen que pueden afectar a CLINIMOTOS.....	161
Ilustración 9. Dinámica de los niveles de actuación del Comité Operativo de Emergencia, COE	178
Ilustración 10. Esquema General de Evacuación	182
Ilustración 11. Inventario de equipos contra incendio y primeros auxilios	214
Ilustración 12. Señalización de emergencia.....	215
Ilustración 13. Socialización Trabajo de grado con empleados CLINIMOTOS.....	265
Ilustración 14. Socialización Trabajo de grado con empleados CLINIMOTOS 2.....	265
Ilustración 15. Socialización Trabajo de Grado Gerente- Propietario y secretaria	266
Ilustración 16. Asistencia a socialización	267
Ilustración 17. Certificado 50 horas Laura Marcela Arredondo Quintero	271
Ilustración 18. Certificado 50 horas Sandra Milena Yepes	272

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Radar de valor CLINIMOTOS.....	103
Gráfica 2. Radar de valor sopesado CLINIMOTOS.	104
Gráfica 3. Radar de valor los Pereiranos	105
Gráfica 4. Radar de valor sopesado Los Pereiranos	106
Gráfica 5. Radar de valor Zona de Pits.....	107
Gráfica 6. Radar de valor sopesado Zona de Pits	108
Gráfica 7. Radar de valor Moto Repuestos Los Parceros.....	109
Gráfica 8. Radar de valor sopesado Moto Repuestos Los Parceros	110
Gráfica 9. Género de la población de la empresa.....	216
Gráfica 10. Edad de la población de la empresa.	217
Gráfica 11. Nivel de escolaridad de la población en la empresa.	218
Gráfica 12. Antigüedad de la población en la empresa.....	219
Gráfica 13. Síntomas y enfermedades de la población en la empresa. .	220
Gráfica 14. Consumo de cigarrillo.....	221
Gráfica 15. Consumo de alcohol.....	222
Gráfica 16. Prácticas deportivas.	223

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Personal Brigada de Emergencia.....	213
Anexo B. Inventario de Equipos Contra Incendio y Primeros Auxilios ...	214
Anexo C. Señalización de Emergencia.....	215
Anexo D. Diagnóstico de las condiciones de salud.....	216
Anexo E. Conformación del vigía ocupacional.....	224
Anexo F. acta de nombramiento del vigía en SST	232
Anexo G. Comité de convivencia laboral	233
Anexo H. Acta de constitución del comité del convivencia laboral	234
Anexo I. Recursos.....	235
Anexo J. Capacitación, inducción y reinducción en SG-SSt, actividades de promoción y prevención.	241
Anexo K. Programa de inspecciones planeadas	249
Anexo L. Programa de capacitación y entrenamiento.....	253
Anexo M. Realizar un programa de auditorías para el sg-sst para las mejoras del sistema.	¡Error! Marcador no definido.
Anexo N. Registro Fotográfico socialización Trabajo.....	265
Anexo O. Lista de asistencia a la Socialización Trabajo de Grado	267
Anexo P. Encuesta realizada a los empleados de CLINIMOTOS.....	268
Anexo Q. Certificado 50 horas Laura Marcela Arredondo Quintero	271
Anexo R. Certificado 50 horas Sandra Milena Yepes.	272

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA
EMPRESA CLINIMOTOS DEL MUNICIPIO DE
CARTAGO**

INTRODUCCIÓN

Las situaciones actuales en las empresas como es la estructura, la productividad y las funciones principales de la empresa, hacen que se generen riesgos que afectan las condiciones de salud, la integridad y la vida, en los cuales también se incluye los ambientes internos, como son las circunstancias climáticas que tienen un riesgo inminente por la cual las empresas tienen que velar por las condiciones de los empleados, directivos, los clientes y las demás personas que integran y que están comprometidos con la empresa.

Los riesgos que se presentan en la empresa deben ser identificados y estudiados para la evaluación tanto colectiva como individual para cuestionarnos y afrontar el peligro que presentan cada uno en las labores que desarrollan en la empresa, se debe entender que las condiciones que se presentan en la empresa como el mejoramiento continuo de los procesos no se acaban a la hora de formular por esta razón se seguirá haciendo estudios de fortalecimiento para seguir reconociendo los riesgos eventuales que se presenten día a día con evaluación y estudios que se realicen para ser pertinentes y resolverlos a tiempo.

El diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tiene la posibilidad de enfocar a la empresa para que tengan un mejoramiento constante a la hora de verificar, evaluar y actuar sobre los riesgos que se presenten en la empresa ya que las condiciones de la empresa son cada vez más exigentes y representan un riesgo para las condiciones de los empleados y la estructura fundamental de la empresa.

El diseño de este programa trae beneficios para la empresa como cumplir con la normatividad vigente para establecer diferentes factores que ayuden a ejecutar este diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo, y que se pueda implementar para afrontar las condiciones como son adecuar al personal para disminuir las condiciones de riesgo que se puedan presentar y poder aplicar los correctivos necesarios para la solución de los problemas.

Estas prácticas hacen reducir las condiciones financieras e incrementar la productividad de la empresa, el riesgo en su talento humano acorde a las necesidades de la empresa CLINIMOTOS, según los requerimientos legales y productivos de la empresa.

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La falta de conocimiento de las empresas acerca del tema de seguridad y salud en el trabajo en donde las pequeñas y medianas empresas no tienen conocimiento sobre la normatividad vigente. En este trabajo de grado, se enfatizó la realización del sistema de seguridad y salud en el trabajo ya que este abarca el bienestar de los empleados teniendo en cuenta la exposición y el riesgo que se genera en cuanto a la productividad de la empresa o las labores que el empleado ejecuta. La empresa no tiene en cuenta la normatividad y la continuidad de los accidentes laborales por no tener una reglamentación y por la poca prevención a los sucesos que ocurren al no tener estipulado el diseño de gestión de seguridad y salud en el trabajo que pueden ocasionar sanciones y demandas que afectan el desarrollo de la organización. En el caso de la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago no tienen implementado un diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo lo que se puede decir que su personal no tiene un respaldo en cuanto a la exposición a riesgos que se presentan día a día en la empresa como son los riesgos medioambientales, estructurales y operativos. La falta constante de un plan de acción en la empresa CLINIMOTOS compromete la integridad tanto física como mental de cada una de las personas que aportan a la organización; donde se genera un desequilibrio para la capacidad de dar una respuesta, atención o a la reacción cuando se presente algún riesgo que se genere por la falta de su protocolo de seguridad y salud en el trabajo.

PRONOSTICO

Se considera que si la empresa continua con la falta en el área de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores serán expuestos a un incidente o accidente laboral ya que no cuentan con los estándares mínimos de seguridad donde su mayor peligro es la exposición a partículas químicas como es la pintura.

CONTROL AL PRONOSTICO

Manifestar el uso del reglamento de seguridad y salud en el trabajo para adecuar a la empresa a sus necesidades y las del trabajador logrando así un mejor ambiente laboral y seguro.

1.1. FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa CLINIMOTOS, que cumpla con la normatividad actual y brinde un bienestar a nivel laboral para cada integrante de la organización?

OBJETIVOS

1.1.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago, de acuerdo con el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.

1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- A. Analizar el ambiente externo e interno de la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago.
- B. Analizar el sector al cual pertenece la empresa para determinar su perfil competitivo.
- C. Analizar la competencia de la organización mediante el diseño del benchmarking.
- D. Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con el decreto 1072 del 2015 y a la resolución 0312 de 2019.
- E. Realizar un programa de auditorías del SGSST para las mejoras del sistema.

1.2. JUSTIFICACIÓN

La falta de conocimiento en cuanto al diseño y la implementación de la seguridad y salud en el trabajo hacen que la empresa tenga una inconsistencia en cuanto al incumplimiento de la normatividad compromete al desarrollo del talento humano a la infraestructura de la empresa.

El no tener un plan de acción que minimice los riesgos que se presenten durante el cumplimiento de los trabajos asignados; el personal que labora en la empresa no tiene la posibilidad de reducir los acontecimientos desastrosos que se generan en el ambiente interno y en la labor que realiza cada empleado sin medir las consecuencias que ocasiona este.

Por lo tanto, el talento humano, directores, asesores y recurso humano que se maneje en la empresa deben considerar realizar una evaluación y diseño para la implementación del sistema de seguridad y salud del trabajo que se debe concentrar y volverse una prioridad para la realización de este. El diseño de la seguridad y salud en el trabajo debe considerarse de suma importancia para evitar los riesgos que se presentan en cada área o cargos que tengan mayor exposición a un riesgo para a su vez realizar un plan de contingencia para reducir los mismos, formulando y realizando planes de

mejoramiento que puedan contribuir a la realización de la norma que está siendo vigente para la implementación y evitar ser sancionados.

La ausencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo no se ha implementado por el no conocimiento de los riesgos y la normatividad colombiana. Sobre estos temas y la poca capacidad financiera de la empresa CLINIMOTOS para contratar personal que los pueda asesorar en los temas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, lo cual este aporte de la universidad a la empresa hace que sea un evidente mejoramiento en la funcionalidad y estructura de la empresa para llegar hacer que las condiciones del recurso humano de la empresa CLINIMOTOS sean factibles y tengan una mayor competitividad.

1.3. DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño metodológico de una investigación puede ser descrito como el plan general que dicta lo que se realizará para responder a la pregunta de investigación. La clave para el diseño metodológico es encontrar la mejor solución para cada situación.

Se define al diseño metodológico como el esquema donde se representan las variables y se identifica la forma cómo van a ser tratadas en el estudio. Puede tener un enfoque cualitativo, cuantitativo o mixto. En ella se establece la relación existente entre cada una de las variables y el impacto de estas.

En este proceso es importante tener en cuenta los elementos para realizar un método de investigación, el enfoque por el cual se guía para solucionar y cada una de las técnicas que se utilizaran para obtener la información logrando así identificar la problemática y generar soluciones. En esta etapa se identifica todo el plan de acción, el análisis, diagnóstico y evaluación del proceso para lograr el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa CLINIMOTOS.

1.3.1. Instrumentos para la recolección de información

En este punto, ya se han identificado diferentes herramientas como:

- a. Tipo de estudio (Exploratorio – descriptivo).
- b. Método (Deductivo).
- c. Enfoque (Cualitativo).
- d. Diseño de la investigación.
- e. Hipótesis de la investigación.
- f. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos (Fuentes primarias y secundarias).
- g. Población y muestra (Encuesta – entrevista)

1.3.2. Método deductivo

El método deductivo tiene varias etapas esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos.¹

Ante el reconocimiento de la ausencia del sg-sst, en la empresa CLINIMOTOS, y considerando el alto riesgo que esto representa, se optó de manera conjunta, asesores, directivas y trabajadores, el diseño de tal manera que se trabaje en cumplimiento de la norma y que se garantice la seguridad de todos los miembros de la empresa. El diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo, es uno de los factores más urgentes que se presentan en la organización.

1.3.3. Enfoque

El enfoque de la investigación es la forma en la que el investigador se aproxima al objeto de estudio. Es la perspectiva desde la cual aborda el tema, que variará dependiendo del tipo de resultados que espera encontrar. Al hablar de enfoques de investigación se habla de paradigmas de investigación científica que emplean procesos sistemáticos para generar conocimiento.²

El diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo tiene un desarrollo investigativo donde se detallan las variables internas como son los riesgos por los cuales el personal está expuesto en su área de trabajo donde se convierte en un enfoque cualitativo estos datos se une y se analizan con los datos estadísticos que se obtienen a partir del diseño y proceso de la encuesta, el programa de seguimiento y control donde se procede a tabular para llegar a los resultados que permiten la medición y evaluación de las condiciones presentadas en un estudio matemático; donde los dos enfoques permiten sistematizar y lograr tener una investigación más amplia y con un análisis más detallado y experimental.

¹ <https://www.youtube.com/watch?v=lgFbLciuO7k>

² <https://www.lifeder.com/enfoque-investigacion/08/10/2018>.

1.3.4. Cualitativo

Por otro lado, el estudio cualitativo hace énfasis en el análisis e interpretación de situaciones y comportamientos específicos de los individuos objeto de estudio, se construye la realidad y la relación entre el investigador y los sujetos de estudio. Esta se basa en la observación y en el estudio de casos.

El enfoque cualitativo se presenta como un método donde podemos obtener datos no numéricos, se analiza a través de la observación el comportamiento expresivo tanto verbal como no verbal para acortar la investigación y darles una solución a los planteamientos que se presentan en la recolección de los datos, la investigación se plantea para que pueda ser elástica donde se logre la analizar el comportamiento, las actitudes del trabajador dentro de la empresa CLINIMOTOS tanto con clientes como con el personal externo.

1.3.5. Estudio Exploratorio

Se considera como estudio exploratorio porque no hay una evidencia constante de la empresa CLINIMOTOS relacionado con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, ya que el tema no es considerado como una información o una consecución para realizar, por lo tanto, para diseñar y formular el trabajo se hace necesaria la orientación que posibilite un enfoque más sistematizado para lograr la adecuada realización del sistema, que permita garantizar por medio de los asesores un oportuno diseño del sistema que permita responder a los requerimientos del Estado en cuanto a los planes de prevención para asegurar la integridad física y mental del recurso humano, interno como externo de la empresa CLINIMOTOS.

Para tener mayor información se acudirá a las referencias bibliográficas, a entrevistas, encuestas y la observación directa, para tener la suficiente información y diagnóstico de la situación a la cual planteamos solucionar, para así lograr un enfoque amplio y con credibilidad, dando una solución a la problemática con las necesidades que tenga la empresa.

1.3.6. Estudio Descriptivo

El estudio descriptivo nos permite realizar un diagnóstico de la situación en la que está viviendo la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago, la cual nos permitirá tener mayor gestión en cuanto a la solución de las problemáticas que se viven en relación con el tema, se puede tener la capacidad de dar una respuesta algún incidente o riesgo que suceda en cualquier momento, la capacidad de atender a una emergencia que se presente y atente contra la vida y los bienes del recurso humano. Con este estudio planteamos describir de forma más detallada los riesgos que se

asocian a la condición actual de la empresa y como la ausencia del conocimiento y de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo por medio de la guía técnica han hecho funcionar la empresa.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Es el conjunto de referencias o documentos escritos, o aplicaciones prácticas de la norma, en este caso el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019. Estos referentes permiten orientar, simplificar y reducir los tiempos de la investigación, contribuyendo significativamente a la obtención de mejores resultados.

2.1.1. Matriz de antecedentes bibliográficos

Este soporte metodológico permite que, a través de otras investigaciones sobre el tema llevadas a cabo con anterioridad, se pueda tener un enfoque claro que le permita al estudiante aplicar de manera más precisa los contenidos normativos.

Tabla 1. Matriz de antecedentes bibliográficos

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
Documento 1.	
Nombre del documento	Proyecto de aplicación diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa Maderas Cabuyo S.A.S
Tipo de documento	Trabajo de grado Tecnología
Autor	Andrés Felipe Sopó Fierro
Fuente	http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/3437/3/Sop%C3%B3FierroAndr%C3%A9Felipe2016.pdf
Conceptos abordados	Salud ocupacional, prevención, riesgo, accidente, incidente, matriz de riesgos, factor de riesgo.
Institución	Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Ciudad	Bogotá Colombia
Fecha	2016
Documento 2.	
Nombre del documento	Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la empresa los Ángeles OFS
Tipo de documento	Trabajo de grado Especialización
Autoras	María Nellys Martínez Jiménez María Silva Rodríguez
Fuente	http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf
Conceptos abordados	Agentes de riesgo: agente de riesgos ambientales, agente de riesgos biológicos, agente de riesgos eléctricos, agente de riesgos ergonómicos, agente de riesgos locativos, agente de riesgo psicolaboral, agente de riesgos químicos.
Institución	Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Ciudad	Bogotá Colombia

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
Fecha	2016
Documento 3.	
Nombre del documento	Sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción.
Tipo de documento	Tesis: Magíster en Ingeniería Industrial.
Autor	Diana María Roa Quintero.
Fuente	http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf
Conceptos abordados	Seguridad y salud en el trabajo, seguridad industrial, sistemas de gestión, sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
Institución	Universidad nacional de Colombia facultad de ingeniería y arquitectura departamento de ingeniería industrial Manizales, Colombia.
Ciudad	Manizales, Colombia.
Fecha	2017.
Documento 4.	
Nombre del documento	Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma ntc-ohsas 18001, en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa Wilcos s.a
Tipo de documento	Trabajo de Grado
Autor	Nury Amparo González González
Fuente	https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/7232
Conceptos abordados	Norma OHSAS 18001 Seguridad industrial Seguridad y salud ocupacional sistema de gestión.
Institución	Pontificia Universidad Javeriana Facultad de ingeniería Carrera ingeniería industrial
Ciudad	Bogotá
Fecha	2009
Documento 5.	
Nombre del documento	Los SG SST en Colombia
Tipo de documento	Proyecto de grado
Autor	Manuel Ricardo Sánchez Pinilla
Fuente	https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14379/1/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf
Conceptos abordados	Accidente laboral, programa de salud ocupacional, riesgos laborales, sistema de gestión SST.
Institución	Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Relaciones Internacionales, estrategia y seguridad Especialización en Administración de la Seguridad Bogotá, Octubre de 2016.
Ciudad	Bogotá
Fecha	2016
Documento 6.	
Nombre del documento	Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
	OHSAS 18001:2007 y Libro 2 Parte 2 Título 4to Capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & Servicios Sarboh S.A.S.
Tipo de documento	Trabajo de grado
Autor	Karen Liseth Lobo Pedraza
Fuente	https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/Lobo%20Pedraza%2C%20Karen%20Liseth%20-%202016.pdf
Conceptos abordados	Auto sostenibilidad, NTC-OHSAS 18001:2007 ayuda a reducir costos y mejorar la rentabilidad.
Institución	Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito Especialización Gestión Integrada QHSE cohorte 32 Bogotá D.C., Colombia, mayo 2016.
Ciudad	Bogotá
Fecha	2016
Documento 7.	
Nombre del documento	
Tipo de documento	Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas Atemco Ltda. Ipiales.
Autoras	Zul Emilce Guio Caro Omaira Meneses Yépez
Fuente	http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1499/2/Implementacion_sistema_gestion.pdf
Conceptos abordados	Acción correctiva, acción preventiva, accidente de trabajo.
Institución	Universidad CES Medellín
Ciudad	Pasto
Fecha	2011
Documento 8.	
Nombre del documento	Diseño del programa de salud ocupacional para la empresa Maquinplast s.a. maquinaria para plásticos, ubicada en la zona industrial Balalaika del municipio de Dosquebradas, Risaralda.
Tipo de documento	Tesis
Autoras	Juliana Ramírez Marín - Ximena Narváez Hincapié
Fuente	https://docplayer.es/3208034-Diseno-del-programa-de-salud-ocupacional-para-la-empresa-maquinplast-s-a.html
Conceptos abordados	Salud ocupacional, diseño del programa de salud ocupacional, procesos y actividades que tienen que ver con la salud de la población trabajadora, condiciones de trabajo y salud presentes en la empresa.
Institución	Universidad Tecnológica de Pereira Facultad de Ingeniería Industrial
Ciudad	Pereira
Fecha	2009
Documento 9.	
Nombre del documento	Impacto del cumplimiento legal en términos de seguridad y salud ocupacional de las mipymes en Colombia.
Tipo de documento	Proyecto de grado

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
Autor	Juan Carlos Palencia Morales
Fuente	https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/12518/1/Trabajo%20de%20Grado-%20Alta%20Gerencia.pdf
Conceptos abordados	Consultoría, Salud Ocupacional, MIPYME, Accidente Laboral, Administradora de Riesgo Laboral.
Institución	Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Estudios a Distancia Especialización en Alta Gerencia.
Ciudad	Bogotá
Fecha	2014
Documento 10.	
Nombre del documento	Diseño y documentación del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo, para empresa contratista en obras civiles.
Tipo de documento	Tesis de grado
Autor	Alexander Chacón Álvarez
Fuente	https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/809/ChaconAlvarezAlexander.pdf?sequence=2
Conceptos abordados	
Institución	Fundación Universitaria Los Libertadores Departamento de Ingeniería Industrial Tesis de Grado
Ciudad	Bogotá D.C
Fecha	2016

Fuente: Elaboración propia

Los hechos que ponen en riesgo la vida o la salud del hombre han existido desde siempre, pero cuando estos hechos o condiciones de riesgo se circunscriben al trabajo; históricamente el tema de la producción ha recibido mayor importancia que el de la seguridad, ya que el hombre como persona natural y como persona jurídica, ha tomado conciencia de la importancia que reviste la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo. Conforman un binomio inseparable que garantiza la minimización de los riesgos laborales y la prevención de accidentes de trabajo.

En la edad media cuando el hombre inicia actividades artesanales y agrícolas que lo exponen a riesgos laborales, se generó debido a las guerras que sufrían mayores lesiones. De modo que las guerras motivadas por afanes expansionistas y la conquista de nuevos territorios, traen consigo otro riesgo para la salud, sin embargo, puede decirse siguiendo a Letayf y González que de manera general el hombre sólo adquirió conciencia colectiva de protección, pero no individual.³

En materia de salud ocupacional, la edad moderna inicia con diversos estudios referentes a la salud ocupacional en las profesiones de la época. Durante el siglo XVII aparecen estudios de Glauber que analiza las enfermedades de los marinos porcio y secreta hacen lo propio con las enfermedades de los soldados. Plemp estudia las enfermedades de los abogados, Kircher escribe *Mundus subterraneus* donde describe algunos

³ http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.htm [Consulta realizada el 20-04-17]

síntomas y signos de las enfermedades de los mineros como tos, la disnea y la caquexia. En 1665, Walter Pope publica *Philosophical transactions* donde refiere las enfermedades de los mineros producidas por las intoxicaciones con mercurio.

Hay muchos conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904 Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la ley 57 de 1915 conocida como la “Ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierten en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron transcendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de higiene y sanidad para empleados y empleadores, la ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la ley 10 de 1934 donde se reglamentaban las enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como ministerio de la protección social, la ley 44 de 1939, creación del seguro obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el decreto 2350 de 1944 que promulgaba los fundamentos del código sustantivo del trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo⁴

El bienestar social laboral es concebido como una dimensión de la organización moderna y contemporánea, que permite estructurar una serie de programas y beneficios que responden a la solución de necesidades del trabajador tanto al interior de la empresa, como en la conexión con el entorno vital del mismo (familia y comunidad). En Colombia la legislación no contempla acciones públicas que defienden el bienestar social laboral, de allí que se haga necesario fortalecer el principio de solidaridad contemplado como principio rector del artículo 48 de la constitución nacional, que establece el concepto de seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio, desde la propuesta de una alternativa legislativa que genere acciones de mejoramiento relativas al cumplimiento de los deberes por parte de la organización en ésta materia, al tiempo que genere auto-responsabilidad también por parte del trabajador.⁵

Históricamente en el ambiente laboral la jornada de trabajo es de ocho horas diarias, que fue una conquista fraguada desde las luchas obreras en Inglaterra a finales del siglo XIX, luchas que luego se exportaron de manera rápida a los obreros del continente americano. De allí que en los Estados

⁴ http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf [Consulta realizada el 20-04-17]

⁵ <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/1903/65838M476.pdf?sequence=1> [Consulta realizada el 20-04-17]

Unidos los obreros celebraron los triunfos británicos en tal sentido, como parte de una estrategia de reivindicación social y a la vez política, que desembocaron en la huelga general del 1º de mayo de 1886 ejecutada por 200.000 obreros en Chicago, Illinois.

En el año 1979 nace el término “Salud Ocupacional” y se dictan las medidas sanitarias en las empresas. La ley 9 de 1979 titulo 3: Artículo 80: para preservar, conservar la salud de los individuos en sus opciones presente ley establece normas tendientes a:

- a) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- b) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo. ⁶

En el año 2009 los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán en custodia la historia clínica ocupacional y son responsables en garantizar su confidencialidad, y en ningún caso los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evoluciones medicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador. ⁷

En julio del año 2014 decreto 1443 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), convirtiéndose el mencionado decreto en el referente a seguir en Colombia para el diseño, implementación y ejecución del sistema.⁸

La celebración del día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo consiste en una campaña anual internacional para promover el trabajo seguro, saludable y decente que culmina el 28 de abril.

La OIT celebra el día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo el 28 de abril con el fin de promover la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en todo el mundo. Es una campaña de sensibilización destinada a centrar la atención internacional sobre la magnitud del problema y sobre cómo la creación y la promoción de una cultura de la seguridad y la salud puede ayudar a reducir el número de muertes y lesiones relacionadas con el trabajo.

El 28 de abril es también el día en el que el movimiento sindical mundial celebra su jornada internacional de conmemoración de los trabajadores

⁶ <https://line.do/es/historia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/99g/vertical> [Consulta realizada el 20-04-17]

⁷ http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf [Consulta realizada el 20-04-17]

⁸ <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841> [Consulta realizada el 20-04-17]

fallecidos y lesionados, para así honrar la memoria de las víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y se organizan con este motivo movilizaciones y campañas en todo el mundo.

La celebración del día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo forma parte de la estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo de la OIT, la cual promueve el fomento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud para todas las partes implicadas.⁹

Uno de los primeros temas que tratamos en el master prevención riesgos laborales de IMF, es la evolución histórica de los conceptos de trabajo y salud. Esto es así porque pensamos que es interesante ver cómo han ido cambiando estos conceptos según se ha ido evolucionando técnicamente. La mejora de las condiciones de trabajo, como **derecho de los trabajadores**, se remonta a los tiempos de la **revolución industrial**. Pero no empieza a tomarse realmente en serio en Europa hasta los años 70, debido a la fuerte presión que los sindicatos ejercen por medio del movimiento por “la mejora de la calidad de vida en el trabajo”.

En los años 70 varios países, como Francia y Alemania, toman conciencia de dichas reivindicaciones estableciendo organismos estatales para su estudio y atención.

A principios de los años 80 se estaban demandando en Europa cambios importantes en la legislación de esta materia que afectaban, entre otros aspectos, a la necesidad de:

- 1) Ampliar el, hasta entonces limitado, concepto de seguridad para que tuvieran cabida problemas de salud que se originaban en el puesto de trabajo.
- 2) Extender la noción que se tenía de salud en el puesto de trabajo para conectarla e integrarla con los sistemas nacionales de salud, cuando fuera necesario.
- 3) Apostar fuerte por la prevención frente a otros enfoques de corrección. La seguridad y salud de los trabajadores, por consiguiente, la mejora de las condiciones de trabajo, debía ser buscada desde el mismo momento en que se concibieran los útiles, las máquinas, los lugares de trabajo y las tareas.
- 4) Un enfoque interdisciplinar, puesto que para abordar la tarea preventiva en esa nueva dimensión de la seguridad y la salud se requiere inexcusablemente la concurrencia de múltiples disciplinas.

⁹ <http://www.un.org/es/events/safeworkday/background.shtml> [Consulta realizada el 21-04-17]

- 5) Vincular a los empresarios y a los trabajadores en la elaboración de las políticas y en la práctica de la prevención.¹⁰

Con la revolución industrial los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se multiplicaron, ya que apareció el maquinismo y la aplicación de la fuerza motriz a la industria. Fue así como se vio la necesidad de proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales. Con la revolución industrial se incorporaron mayor número de trabajadores, tanto hombre como mujeres y niños es decir que el desarrollo ocasiona la utilización de mayor cantidad de mano de obra y de sistemas mecánicos mucho más complicados y peligrosos para quienes los manejaban, ocasionando accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Es precisamente ahí, donde nace la necesidad de aumentar el estudio preventivo de los infortunios laborales, que buscan antes que reparar las causas de ellos, prevenirlos para evitar que se produzcan. Se vela, tanto por la seguridad como por la higiene del trabajo, de impedir los accidentes. Y de conservar en las mejores condiciones posibles al ser humano, valorado como persona que merece toda la protección posible y como irremplazable factor en el trabajo y en la producción.¹¹

Desde los albores de la historia, el hombre ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal; tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, instintivo defensivo. Así nació la seguridad, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado.

La actual seguridad y salud en el trabajo tiene una historia tan larga como la de la humanidad, por los riesgos y los medios que el hombre creaba para evitarlos. La misma ha venido evolucionando y en este transcurso ha sufrido cambios en su nomenclatura (protección e higiene del trabajo (PHT), seguridad e higiene ocupacional (SHO) y por último la seguridad y salud en el trabajo (SST).¹²

En Egipto y Grecia existieron importantes yacimientos de oro, plata y plomo; sin embargo, no se implementaron medidas de seguridad y/o higiene, fundamentalmente porque los que desempeñaban esas faenas eran esclavos o presidiarios; el trabajo adquirirá entonces una connotación punitiva. Existía además abundante mano de obra para reemplazar a los trabajadores que fallecían o quedaban incapacitados producto de accidentes o enfermedades laborales.¹³

¹⁰ <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-trabajo-y-la-salud-a-lo-largo-de-la-historia/> [Consulta realizada el 21-04-17]

¹¹ <http://ergonomia-saludocupacional.blogspot.com.co/2012/06/historia-de-la-salud-ocupacional.html> [Consulta realizada el 21-04-17]

¹² <https://www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/> [Consulta realizada el 21-04-17]

¹³ <http://historiaocupacional80003.blogspot.com.co/> [03 abril de 2017 1:30 pm]

Pero sólo hasta el siglo XVII se produjo un avance importante en la salud y seguridad del trabajador con los estudios realizados por Bernardino Ramazzini, quien inició la práctica de lo que actualmente se conoce como medicina del trabajo, con el inicio de la revolución industrial en Europa, los procesos y ambientes de trabajo se transformaron radicalmente, con el uso de máquinas con el objetivo de aumentar la velocidad incrementando la productividad y las ganancias. Estos cambios repercutieron en la salud y bienestar de los trabajadores, en la mayoría de los casos de manera negativa; los accidentes de trabajo incrementaron su incidencia y aparecieron enfermedades profesionales hasta entonces desconocidas creadas por los nuevos agentes agresores utilizados durante los procesos de trabajos, “en 1871 el 50% de los trabajadores moría antes de los veinte años, debido a los accidentes y las pésimas condiciones de trabajo”.¹⁴

Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la organización internacional del trabajo (OIT); es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas. La OIT es un organismo especializado de las naciones unidas de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.¹⁵

Los temas relacionados con la salud ocupacional en Colombia han tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, especialmente en los últimos 30 años. Este progreso es paralelo al desarrollo a nivel global de una mayor conciencia sobre la obligación de los estados en la protección de los trabajadores como garantía de progreso de la sociedad y sobre el rol desempeñado por los trabajadores en el logro de los objetivos y metas de las empresas. Así, el estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y especialmente a partir de conceptos modernos de concepción del riesgo ocupacional y los elementos fundamentales de prevención y control. La ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares.”¹⁶

¹⁴ <http://prosegursa.blogspot.com.co/2009/09/antecedentes-historicos-de-la-seguridad.html> [03 abril de 2017 1:30 pm]

¹⁶ <http://rramirez2.blogspot.com.co/2013/04/historia-de-la-salud-ocupacional-en.html> [03 abril de 2017 1:30 pm]

2.2. MARCO TEÓRICO

La OIT fue creada en 1919, como parte del tratado de Versalles que terminó con la primera guerra mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

En este mismo año aparece la escuela americana con W. H. Heinrich, Rollin H. Simonds , Jhon V. Grimaldi y Frank Bird; quienes, a través de un enfoque analítico y preventivo de accidentes, determinan que los accidentes se asocian a factores como la edad, horas de trabajo, tiempo de servicio, condiciones de trabajo, entre otros, donde se podía evidenciar el diagnóstico y evaluación de los procesos que anteriormente se desarrollaba relacionado con el accidente o riesgo que presenta el trabajador a la hora de estar en labor.

W.H. Heinrich introdujo una teoría conocida como el “Efecto Dominó” la cual explicaba que el 88% son accidentes provocados por un indebido proceso, el 10% por condiciones de la empresa que afectan la vida del trabajador y el 2% por hechos que pueden suceder en cualquier momento , por eso diseñó el efecto dominó el cual planteó 5 factores en el accidente que son, antecedentes y entorno social, fallo del trabajador, acto inseguro debido a una falla mecánica o física, accidente o daño o lesión, por eso planteó que cuando se quita una ficha del domino se interrumpe en el proceso de caída y así se evitaría un daño evidente.¹⁷

El científico y teórico Frank Bird fue uno de los pioneros de la seguridad y salud en el trabajo ya que diseñó la pirámide de Bird donde se podía evidenciar los riesgos por los cuales está expuesto el trabajador, en cada nivel surge la condición de seguridad y salud del ser humano.

Rollin H. Simonds y Jhon V. Grimaldi autores del Libro seguridad industrial y su administración donde especifican como se debe manejar y controlar la seguridad industrial en el trabajo como son las condiciones que se deben tener en cuenta para saber cómo administrarla en una empresa.

La escuela estructuralista dirigida por Max Weber (1864 – 1920) y padre de la sociología, determina la importancia del entorno de trabajo como variable que minimiza o eleva los riesgos laborales.

Paralelo a Estados Unidos, Francia, Inglaterra y Alemania toman serias medidas para garantizar el bienestar de los trabajadores, en esta última surgen las leyes de compensación del trabajador. Y es allí donde Max Von Petenkofer (1818 – 1901) funda en Múnich el primer instituto de higiene.

¹⁷ <https://prevencion.wordpress.com/2007/12/14/teoria-de-las-causas-de-los-accidentes/> [consultado el 13 mayo de 2017 6:30pm]

La organización internacional del trabajo (OIT), es un organismo muy importante que vigila los principios a la seguridad del trabajo en todos los aspectos. Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.¹⁸ Teniendo en cuenta la teoría general de los sistemas y sus aportes a la administración se toma como referencia para el paradigma clásico o tradicional son basados en las ciencias del comportamiento según Elton Mayo (1880-1949) donde se demostró que no se podía evaluar muy bien el comportamiento humano en el horario laboral, de acuerdo con estos autores la seguridad social comenzó en el ámbito desde que las personas interactuaban, desde allí surgió la escuela de las relaciones humanas donde se dio solución a los problemas del comportamiento del ser humano como empleado.

Herzberg al igual que Elton Mayo desarrollaron la conducta de evaluación para conocer o saber el comportamiento del ser humano por eso idealizo dos factores que son factores extrínsecos que son de carácter externo que se da por el mismo trabajo, uno claro ejemplo es la motivación con el salario, las condiciones intrínsecas son las que mayor nivel de logro como es el reconocimiento, la responsabilidad o ascenso esto con lleva al mejoramiento estructural y al mejoramiento continuo de las organizaciones.

Se toma como referencia la escuela de las relaciones humanas ya que este tiene un enfoque humanístico dentro de las organizaciones, donde se basaba en la división, especialización, en la productividad y la consecución del trabajo donde como anteriormente se menciona a Elton Mayo, quien desde su óptica comenzó a ver la situación de las empresas con un lado más humanístico como es la rotación del empleado, la motivación y desmotivación del empleador hacia el empleado orientado al estudio de las interacciones, lo anterior en su investigación acerca de las relaciones humanas realiza un análisis y da como conclusión que el ser humano es más grupal que individual y desarrolla mejor su motivación trabajando en equipo.

En el transcurso de la historia de la seguridad social se ha evidenciado grandes accidentes laborales como la fuga radioactiva que se vivió en Chernóbil (1985), donde es importante saber que al hablar de seguridad y salud en el trabajo son dos referencias para un constante desempeño de las actividades oficios que se realiza en la nuestra vida.

Uno de los autores más relevantes en el tema de seguridad y salud en el trabajo es Bernandino Ramazzini (1663- 1714) donde se enfocaba en la realización de la seguridad y la protección industrial y sobre los incidentes de trabajo, su aporte más importante fue sobre las enfermedades profesionales (*morbis artificum*) publicado en el año 1700 y fue uno de los

¹⁸ <http://ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm> 22-05-17 4:00 pm

libros catalogado para la verificación de los riesgos o accidentes que se presentan en la organización.

Tabla 2. Síntesis marco teórico.

TEORÍA O ESTUDIO SEGÚN AUTORES	DESCRIPCIÓN	INTERPRETACIÓN
TEORÍA CLÁSICA O TRADICIONAL	Es importante porque se relaciona con las características básicas para emplear las relaciones humanas con el ambiente laboral, basándose en los autores más importantes de la historia para planear, verificar, tomar acciones y evaluar los procesos.	Se enfoca en las relaciones entre empleados y directivos como se basa el comportamiento de este ante cualquier situación, como las empresas han recurrido a manejar el sistema de seguridad y salud para la prevención de desastres y la calidad de vida de los empleados.
ELTON MAYO	Es el padre de la escuela de las relaciones humanas donde enfocaba su estudio al comportamiento del ser humano en la organización y con su grupo de trabajo .	El comportamiento fue el estudio más relevante de Elton Mayo, para lograr la consecución, división y evaluación de los procesos de cada individuo en su lugar de trabajo.
MAX WEBER	Padre de la sociología, donde su enfoque relativo es acerca del entorno del ser humano y sus condiciones frente al entorno laboral.	Se orienta a las condiciones del trabajo como el estudio en cuanto a riesgos o accidentes que se puedan presentar en el trabajo
W.H. HEINRICH	Teoría del "EFECTO DOMINO" donde establece las 5 causas por las cuales son más evidentes los riesgos laborales.	Define los principios básicos por los cuales los empleados sufren de accidentes y se vuelve evidente de las causas por las cuales el ser humano no tiene una prevención en cuanto a su salud y seguridad.
FRANK BIRD	Autor de varias teorías acerca de seguridad industrial y prevención de riesgos laborales, ya que fue conocido por implementar la pirámide de accidentalidad.	La pirámide se representa de la siguiente manera en el nivel 1 esta los accidentes fatales, luego accidentes graves, accidentes leves, incidentes el ultimo nivel son las condiciones inseguras.
WALTER SHEWHART (1920) W EDWARDS DEMING	Ciclo PHVA, un ciclo dinámico que puede desarrollarse dentro de los procesos de la organización y en el sistema	-Planificas, hacer, verificar, actuar. -Proceso que ayuda a una mejora continua

Fuente: Elaboración propia.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realizar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. Facilita la posibilidad de conocer y demostrar los diferentes términos que se asocian a la investigación y su aceptabilidad a los procesos que se desarrollan en la empresa.

El concepto básico sobre el cual se empieza a mencionar en el desarrollo del trabajo de grado, se dice entonces que el sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST: es el desarrollo de los diferentes procesos que ayudan al mejoramiento continuo donde contiene la planificación, implementación, evaluación del plan de acción que se realiza para el proceso de seguridad y salud en el trabajo. A su vez esta busca la participación de varios profesionales y con el compromiso activo de todos los niveles de la empresa, optimizar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción y prevención de la salud, así como la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa

Comité de convivencia laboral es una definición que surge debido a la existencia de conductas de acoso laboral en el trabajo, por lo tanto, este se encarga de la prevención y los riesgos que se puedan presentar en la empresa, debido a las conductas de acoso que se vivía anteriormente en las organizaciones este comité se formó para crear una capacidad de escucha y generar confianza entre el equipo de trabajo.

Se dice entonces que uno de los requisitos más importantes tanto para empresas privadas y públicas es la conformación COPASST, el termino COPASST tiene como significado de la abreviación comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, encargado del control y la vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud tanto en las empresas privadas y públicas. La anterior definición que se utilizaba era comité paritario de salud ocupacional y que se modificó por comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, se actualizo en este término, por medio del decreto 1443 del 2014. Donde se dice entonces que conforme al párrafo 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 trabajo¹⁹

¹⁹ <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html> [consultado el 23 de mayo de 2017]

La ARL es un factor muy importante ya que son las encargadas del recaudo a los empresarios comprendido como los aportes para acceder a brindarles una seguridad a los trabajadores, ella brinda la asesoría y acompañamiento para la evaluación y ejecución de los programas de prevención, el apoyo en cuanto atención médica por causa de una enfermedad derivadas del trabajo, también es la encargada del pago de prestaciones económicas, de pensiones por accidentes graves como invalidez o muerte del trabajador, la ARL es uno de los programas con mayor efectividad para la empresa ya que se encarga en cualquier caso del acompañamiento a el empleado, la asistencia para él, el diagnostico de alguna enfermedad que sufra en el transcurso de su periodo en la empresa por lo anterior es importante tener en cuenta:

Prevenir los accidentes y enfermedades laborales del personal a través de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles; y el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en materia de riesgos laborales, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo. identificar, evaluar, prevenir, intervenir, realizar seguimiento y control de los factores de riesgo psicosocial, a los que se expone el personal que labora. Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en el personal, prevenir las lesiones músculos esqueléticos relacionados con el trabajo y su impacto sobre la calidad de vida del personal con el fin de minimizar la ocurrencia de enfermedades laborales relacionadas; garantizar las condiciones de seguridad mínimas requeridas de las máquinas, equipos y herramientas para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, mantener los lugares de trabajo limpios y ordenados, con el fin de obtener un óptimo aprovechamiento del espacio y una mayor seguridad en las tareas, logrando así un entorno de trabajo más cómodo y agradable para minimizar accidentes laborales.

Priorizar y controlar los riesgos locativos, así como los elementos de emergencia aplicando controles operacionales para reducir la probabilidad de incidentes, accidentes laborales y estar preparados ante una emergencia. Prevenir y minimizar la accidentalidad y enfermedad laboral mediante la mitigación de los riesgos asociados a los diferentes procesos en los que se manipulan sustancias químicas (recepción, almacenamiento, manipulación, eliminación) garantizando los controles adecuados para la conservación de la salud del personal ²⁰

De acuerdo con el protocolo de 2002 del convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, la expresión enfermedad profesional designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral. La definición de la enfermedad profesional contiene por tanto dos elementos principales: la relación causal entre la

²⁰ <https://sig.unad.edu.co/sig/seguridad-salud-trabajo> [consultado el 10 junio de 2017]

exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad específica, y el hecho dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población

Criterios generales para la identificación y el reconocimiento de las enfermedades profesionales:

La relación causal se establece sobre la base de: datos clínicos y patológicos; información básica sobre la ocupación y un análisis del empleo; identificación y evaluación de los factores de riesgo de la ocupación considerada y el papel que desempeñan otros factores de riesgo.

Los datos epidemiológicos y toxicológicos son útiles para determinar la relación causal que existe entre una enfermedad profesional específica y la exposición correspondiente en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos.

Por regla general, los síntomas no son lo suficientemente característicos para permitir el diagnóstico de una enfermedad profesional si no se conocen los cambios patológicos provocados por los factores físicos, químicos, biológicos o de otro tipo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio de una ocupación. Por lo tanto, es normal que cuanto mejor se conozcan los mecanismos de acción de los factores mencionados, el aumento constante del número de sustancias utilizadas, y las características y variedad de los agentes de los que se sospecha, más fácil resultará hacer un diagnóstico preciso y al mismo tiempo amplio.²¹

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como un sistema está basado en la mejora continua, concepto basado en el principio del ciclo Deming, “planificar-hacer-verificar-actuar” (PHVA), concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. Al aplicarse a la SST, “planificar” conlleva establecer una política de SST, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos.

²¹

[tp://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf) [consultado el 10 junio de 2017].

Tabla 3. Conceptos generales de SSST

GENERALIDAD	CONCEPTOS	ANÁLISIS
ÁMBITO DE LA SEGURIDAD	• Siniestro. • Accidente. • Atentado. • Contingencia. • Amenaza. • Riesgo. • Emergencia. • Emergencia incipiente. • Emergencia interna. • Emergencia general. • Emergencia Médica. • Desastre. • Gravedad.	Es todo evento no deseado, ni programado, que puede generar consecuencias negativas, cuyo origen sea, o se considere que fue, de carácter fortuito y que puede generar lesiones, daños o pérdidas humanas y/o materiales, y que tiene la posibilidad de ocurrencia o no-ocurrencia y la gravedad esperada.
ÁMBITO DE LA PLANIFICACIÓN	• Posibilidad. • Probabilidad. • Potencialidad. • Vulnerabilidad. • Seguridad. • Plan de Emergencias. • Plan Comunitario. • Perfil de riesgo.	Es todo aquello que se puede ejecutar, existir u ocurrir. Se analiza desde el punto de vista cualitativo, como por ej. bajo, medio o alto. El sistema de valoración está dado desde la cuantificación de la escala de posibilidad y el valor esperado de las consecuencias de un siniestro determinado, medido en extensión del daño, valores económicos de la pérdida, número o tipo de lesiones, tiempo de interrupción de las actividades u otro parámetro de resultados negativos.
AMENAZAS	• Origen tecnológico. • Orígenes naturales. • Origen social.	Son todos aquellos orígenes cuantificables y no cuantificables de los cuales puede provenir la amenaza.
CLASES DE EMERGENCIAS	• Conato de emergencia. • Emergencia general. • Emergencia parcial.	Las emergencias se pueden calificar como neutralizables y no neutralizables, siendo el caso de la segunda se requerirá la ayuda de un ente externo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Conceptos generales de SST.

CONCEPTO SST	ALCANCE	OBSERVACIONES
Seguridad y Salud en el Trabajo	Disciplina fundamental para la prevención de lesiones y enfermedades.	
Vigía	Organismo de promoción y vigilancia sobre las normas y reglas de la salud ocupacional.	
	Organismo promotor de la ética empresarial.	
	Suceso repentino causado por una ocasión del trabajo.	
Enfermedad profesional	Impacto en la salud provocada por factores de riesgo resultantes de la actividad laboral.	
Ciclo PHVA	Ciclo Deming basado en la mejora continua.	

Fuente: Elaboración propia

2.4. MARCO CONTEXTUAL

Para adquirir la información de la empresa CLINIMOTOS, se desarrolló un previo de una entrevista al representante legal de la empresa Sra. Eucaris Mejía Cano y el administrador de la empresa CLINIMOTOS Sr. Adolfo León Ramírez, para dar a conocer todo lo relacionado con la empresa como es qué tipo de servicio ofrecen y el producto que dirigen al cliente, conocer más a fondo los problemas que poseen y cómo poder solucionar y dar cumplimiento a la normatividad.

Tabla 5. Información general de la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago

EMPRESA	CLINIMOTOS
NIT o C.C.	31.422.143
E-mail	clanimotoscartago@gmail.com
Teléfono	2131500
Dirección	Calle 10 # 12- 45
Municipio	Cartago
Departamento	Valle del Cauca.
Actividad económica	Mantenimiento y reparación de motocicletas, de sus partes y piezas.
Sector de la economía	Automotriz
Portafolio de servicios	CLINIMOTOS, es una empresa que pone a disposición de los clientes el servicio de mecánica, lavado especializado, pintura de partes que estén deterioradas esto hace que el cliente logre una satisfacción en el cliente mayor.
Clase de riesgo	
N° de accidentes último año	0
Represente legal	Eucaris Mejía Cano
Responsable de salud ocupacional	
Número de trabajadores	6
Clasificación por género	
Tipo de contrato	Indefinido
Horario de trabajo	7.30 am – 12:00 m y 1:30 pm – 6:00 pm
Jornadas de trabajo:	9 horas diarias.
Horas de trabajo	9 horas diarias.

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 1. Logo de la empresa CLINIMOTOS



Fuente: Imagen suministrada por la empresa CLINIMOTOS

Direccionamiento estratégico.

MISIÓN

Somos una organización que ofrece soluciones eficientes. Contamos con personal calificado y con el firme propósito de mejora continua, satisfaciendo así las necesidades y expectativas de nuestros clientes.

VISIÓN

Ser en el 2025 una empresa que se caracterice por la calidez y el bienestar que ofrece a sus clientes, forjando un futuro ganador, ofreciendo soluciones eficientes con servicios y productos de excelente calidad.

VALORES:

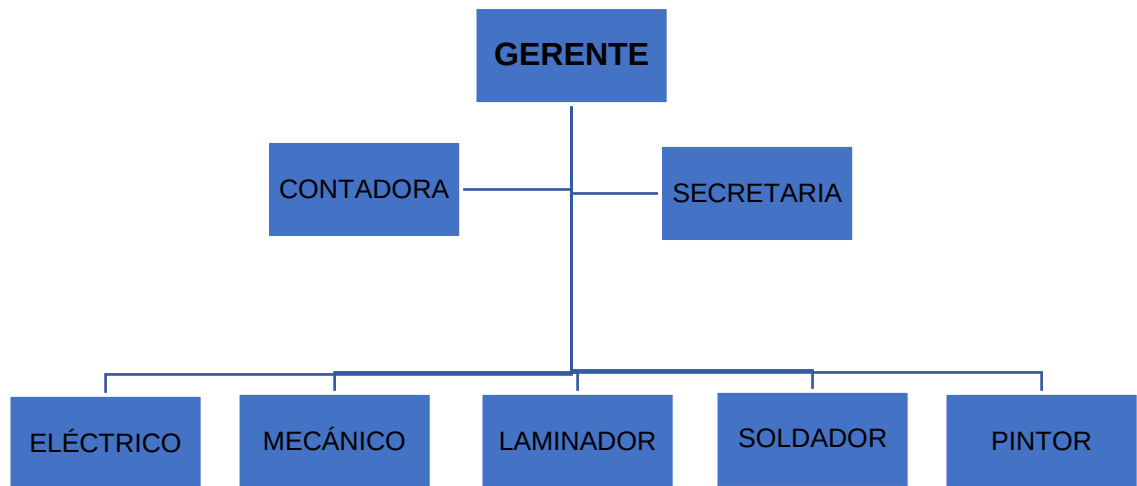
- Respeto
- Honestidad
- Servicio
- Puntualidad
- Cordialidad.²²

Organigrama de trabajo:

La empresa no cuenta con un organigrama formalmente establecido, esta es una de las principales falencias administrativas, y aunque cada trabajador sabe cuáles son sus funciones, actividades y tareas, no existe un referente escrito y claramente estipulado para ello. Para adquirir la información necesaria para realizar el SSST de la empresa CLINIMOTOS, previamente se desarrolló una entrevista al representante legal de la empresa, la Sra. Eucaris Mejía Cano y al administrador, el Sr. Adolfo León Ramírez, para dar identificar la problemática la empresa, definir acciones y diseñar correctivos.

²² Direccionamiento estratégico de la empresa CLINIMOTOS. Suministrada por la secretaria [consulta realizada el 18 de agosto de 2018].

Ilustración 2. Propuesta de diseño del organigrama de la empresa CLINIMOTOS.



Fuente: Elaboración propia

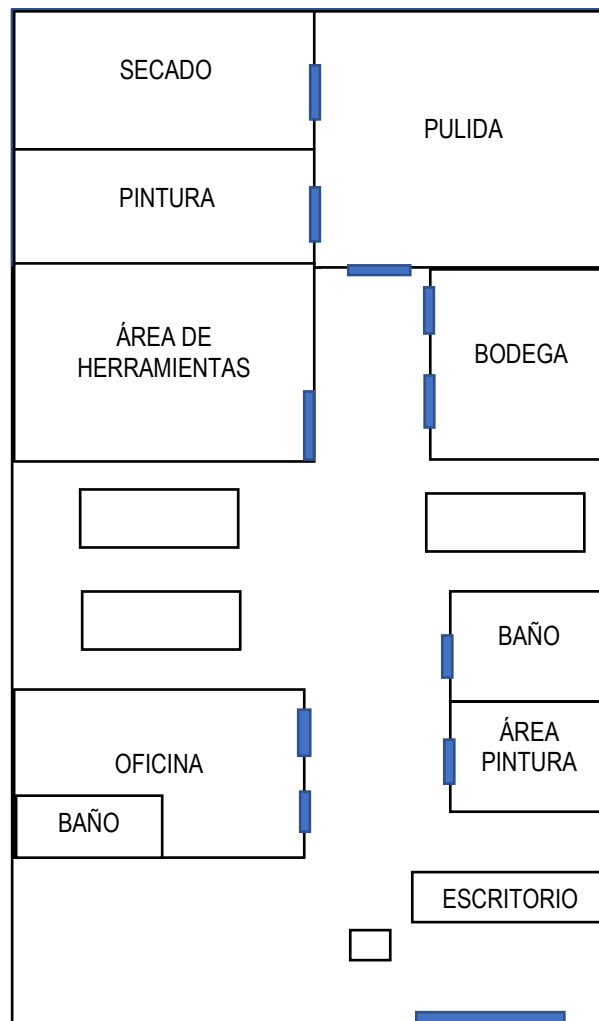
Portafolio de servicios.

CLINIMOTOS, es una empresa que pone a disposición de los clientes el servicio de mecánica, lavado especializado, pintura de partes que estén deterioradas esto hace que el cliente logre una satisfacción en el cliente mayor.

Descripciones locativas. (Ver anexo C).

Plano: Áreas de trabajo

Ilustración 3. Plano empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago



Fuente: Elaboración propia

2.5. MARCO CONCEPTUAL

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, tanto como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro; generar ambientes sanos para obtener un bienestar físico, mental y social en los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. Facilita la posibilidad de conocer y demostrar los diferentes términos que se asocian a la investigación y su aceptabilidad a los procesos que se desarrollan en la empresa.

El concepto básico sobre el cual se empieza a mencionar en el desarrollo

del trabajo de grado, se dice entonces que el sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST: es el desarrollo de los diferentes procesos que ayudan al mejoramiento continuo donde contiene la planificación, implementación, evaluación del plan de acción que se realiza para el proceso de seguridad y salud en el trabajo. A su vez esta busca con la participación de varias profesiones y con el compromiso activo de todos los niveles de la empresa, optimizar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción y prevención de la salud, así como la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa, comité de convivencia laboral es una definición que surge debido a la existencia de conductas de acoso laboral en el trabajo, por lo tanto este se encarga de la prevención y los riesgos que se puedan presentar en la empresa, debido a las conductas de acoso que se vivía anteriormente en las organizaciones este comité se formó para crear una capacidad de escucha y generar confianza entre el equipo de trabajo.

Se dice entonces que uno de los requisitos más importantes tanto para empresas privadas y públicas es la conformación COPASST, el termino COPASST tiene como significado de la abreviación comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, encargado del control y la vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud tanto en las empresas privadas y públicas. La anterior definición que se utilizaba era comité paritario de salud ocupacional y que se modificó por comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, se actualizo este término, por medio del decreto 1443 del 2014. Donde se dice entonces que 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 trabajo²³

La ARL es un factor muy importante ya que son las encargadas del recaudo de los empresarios comprendido por los aportes que brindan para brindarles una seguridad a los trabajadores, ella brinda la asesoría y acompañamiento para la evaluación y ejecución de los programas de prevención, brindan el apoyo en cuanto atención médica por causa de una enfermedad derivadas del trabajo, también es la encargada del pago de prestaciones económicas, de pensiones por accidentes graves como invalidez o muerte del trabajador, la ARL es uno de los programas con mayor efectividad para la empresa ya que se encarga en cualquier caso del acompañamiento del empleado, la asistencia para él, el diagnostico de alguna enfermedad que sufra en el transcurso de su periodo en la empresa por lo anterior es importante tener en cuenta:

²³ <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html> [consultado el 23 de mayo de 2017]

Prevenir los accidentes y enfermedades laborales del personal a través de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles; y el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en materia de riesgos laborales, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Identificar, evaluar, prevenir, intervenir, realizar seguimiento y control de los factores de riesgo psicosocial, a los que se expone el personal que labora. Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en el personal. Prevenir las lesiones músculos esqueléticos relacionados con el trabajo y su impacto sobre la calidad de vida del personal de la con el fin de minimizar la ocurrencia de enfermedades laborales relacionadas. Garantizar las condiciones de seguridad mínimas requeridas de las máquinas, equipos y herramientas para la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Mantener los lugares de trabajo limpios y ordenados, con el fin de obtener un óptimo aprovechamiento del espacio y una mayor seguridad en las tareas, logrando así un entorno de trabajo más cómodo y agradable para minimizar accidentes laborales.

Priorizar y controlar los riesgos locativos, así como los elementos de emergencia aplicando controles operacionales para reducir la probabilidad de incidentes, accidentes laborales y estar preparados ante una emergencia. Prevenir y minimizar la accidentalidad y enfermedad laboral mediante la mitigación de los riesgos asociados a los diferentes procesos en los que se manipulan sustancias químicas (recepción, almacenamiento, manipulación, eliminación) garantizando los controles adecuados para la conservación de la salud del personal ²⁴

De acuerdo con el protocolo de 2002 del convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, la expresión enfermedad profesional designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral. La definición de la enfermedad profesional contiene por tanto dos elementos principales: la relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad específica, y el hecho de que, dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población, criterios generales para la identificación y el reconocimiento de las enfermedades profesionales:

La relación causal se establece sobre la base de: datos clínicos y patológicos; información básica sobre la ocupación y un análisis del empleo; identificación y evaluación de los factores de riesgo de la ocupación considerada, y el papel que desempeñan otros factores de riesgo. Los datos epidemiológicos y toxicológicos son útiles para determinar la relación causal que existe entre una enfermedad profesional específica y la exposición correspondiente en un entorno de trabajo o actividad laboral

²⁴ <https://sig.unad.edu.co/sig/seguridad-salud-trabajo> [consultado el 10 junio de 2017]

específicos.

Por regla general, los síntomas no son lo suficientemente característicos para permitir el diagnóstico de una enfermedad profesional si no se conocen los cambios patológicos provocados por los factores físicos, químicos, biológicos o de otro tipo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio de una ocupación. Por lo tanto, es normal que cuanto mejor se conozcan los mecanismos de acción de los factores mencionados, el aumento constante del número de sustancias utilizadas, y las características y variedad de los agentes de los que se sospecha, más fácil resultará hacer un diagnóstico preciso, y al mismo tiempo amplia²⁵

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como un sistema está basado en la mejora continua, concepto basado en el principio del ciclo Deming “Planificar-hacer-verificar-actuar” (PHVA), concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. Al aplicarse al SST, “planificar” conlleva establecer una política de SST, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos.²⁶

2.6. MARCO LEGAL

El sistema de seguridad y salud ocupacional tiene como lineamientos para implementar y desarrollar un buen sistema de requisitos legales para la aplicabilidad, ya que estos son la guía normativa y técnica para la consecución de la actividad que se requiere, a continuación, anexamos la normatividad vigente, el código sustantivo del trabajo y las normas y leyes que nos permiten la realización del diseño.

2.6.1. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) guía técnica de implementación para MIPYMES

El ministerio de trabajo en conjunto con la dirección de riesgos laborales, publico el decreto 1443 de 2014 donde se especifica las funciones de la implementación de la seguridad y salud en el trabajo donde se estableció en el libro 2 del régimen reglamentario del trabajo, parte 2, del título 4 del capítulo 6 que estipula el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para su implementación y desarrollo.²⁷

2.6.2. Resolución 2400 de mayo 22 de 1979

²⁵

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf [consultado el 10 junio de 2017]

²⁶ <http://decreto1072.co/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/> [consultado el 23 de mayo de 2017]

Donde se establece algunas de las disposiciones sobre la vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos del trabajo.

2.6.3. Ley 100 de diciembre 23 de 1993

Por la cual se crea el sistema de seguridad y social integral y se dictan otras disposiciones, La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona o la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que es el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias que la afecten.²⁸

2.6.4. Ley 776 de diciembre 17 de 2002

Por lo cual se dictan las normas sobre la organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.

2.6.5. Resolución 2013 de junio 6 de 1986

Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo, los ministros de trabajo y seguridad y social y de salud en ejercicio de la facultad que les confiere el artículo 25 decreto 614 de 1984. Donde se especifica la organización y la participación de los comités paritarios de salud ocupacional.²⁹

²⁸ https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0100_1993.htm [consultado el 23 de mayo de 2017]

²⁹ <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411> [consultado el 24 mayo de 2017]

2.6.6. Resolución 1016 de marzo de 1989

Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores del país.

2.6.7. Resolución 1401 de mayo 14 de 2007

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, el ministro de la protección social en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que confieren el artículo 83 de la ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del decreto ley 205 de 2003.³⁰

2.6.8. Resolución 2346 de julio 11 de 2007

Por la cual se regula la práctica de las evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, El ministro de la protección social, en uso de sus atribuciones legales, en especial de las que le confiere el artículo 348 del código sustantivo del trabajo, el artículo 83 de la ley 9ª de 1979, el numeral 12 del artículo 2º del decreto 205 de 2003 y el artículo 56 decreto 1295 de 1994.³¹

2.6.9. Resolución 3673 de septiembre 26 de 2008

Mediante la cual el ministerio de la protección social estableció el reglamento técnico de trabajo seguro en alturas que aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajos en alturas con peligro de caídas. Para efectos de la aplicación de la norma se entiende por trabajo en alturas, toda labor o desplazamiento que se realice a 1,50 metros o más sobre un nivel inferior, por la cual se establece el reglamento técnico de trabajo seguro en alturas. El ministro de la protección social, en uso de sus atribuciones legales, en especial de las que le confieren el artículo 348 del código sustantivo del trabajo, el artículo 83 de la ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del decreto 205 de 2003.³²

Decreto 614 de 1984: por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país. El presidente de la república de Colombia, en uso de las atribuciones que

30 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53497> [consultado el 24 de mayo de 2017]

31 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25815> [consultado el 24 de mayo de 2017]

32 https://www.arsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1207&Itemid=32 [consultado el 24 de mayo de 2017]

le confiere el artículo 120 ordinal 3o. de la constitución política, y del decreto 586 de 1983, y de las funciones cumplidas por el "comité de salud ocupacional".³³.

2.6.10. Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019

Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes. La ministra del trabajo en ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas en el numeral 3 del artículo 59 de la ley 489 de 1998 y los numerales 1 y 9 del artículo 2° del decreto 4108 de 2011 y en desarrollo de lo dispuesto en el capítulo 7 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015 sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales y del artículo 14 de la ley 1562 de 2012.³⁴

33 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357> [consultado el 24 de mayo de 2017]

34 <https://safetia.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst> [Consultado el 24 de mayo de 2017]

Tabla 6. Matriz de impacto legal.

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	ENTE REGULADOR	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO
Ley 9	1979	El congreso de Colombia	Por el cual se dictan medidas sanitarias en los lugares de trabajo.
Resolución 2400	1979	Ministro de trabajo y seguridad social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Decreto 614	1984	Presidente de la republica	Por el cual se obliga al cumplimiento de las normas en salud ocupacional.
Resolución 2013	1986	Ministro de trabajo y seguridad social y de salud	La cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud ocupacional.
Resolución 1016	1989	Ministro de trabajo y seguridad social y de salud	La cual reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos en las empresas.
Decreto 1832	1994	Presidente de la republica	Por la cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.
Decreto Ley 1295	1994	Ministro de gobierno de la república de Colombia	El cual determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
NTC 3701	1995		Guía técnica para la clasificación, registro y estadística de accidentes y enfermedades laborales.
GTC 45	1997		Guía técnica colombiana para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos.

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	ENTE REGULADOR	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO
Resolución 0156	2005	Ministerio de salud y protección social	Por el cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
Ley 1010	2006	Congreso de la republica	Por el cual se dictan sanciones por acoso laboral.
Resolución 1401	2007	Ministerio de salud y la protección social	Por el cual se reglamenta procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo.
Decreto 2646	2008	Ministerio de la protección social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 1956	2008	Ministerio de protección social	Por el cual se adoptan medidas en relación con el consumo del cigarrillo o del tabaco.
Resolución 652	2012	Ministerio del trabajo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.
Resolución 1356	2012	Ministerio de trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652
Ley 1562	2012	Congreso de la republica	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1616	2013	Ministerio de protección social	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1477	2014	Ministerio de trabajo	Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales.
Decreto 1072	2015	Ministerio de trabajo	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo. capítulo 6 (SG-SST).

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	ENTE REGULADOR	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO
Decreto 171	2016	Ministerio del trabajo	Modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015. En este artículo se establecían unos plazos definidos para que las empresas implementaran el nuevo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
Resolución 0312	2019	Ministerio de trabajo	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de SST para empleadores y contratantes.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Matriz de Impacto Legal

Normatividad	Ventaja	Desventaja	Impacto	
			Positivo	Negativo
Guía técnica para la implementación MiPymes	Normatividad que exige a los empleadores tener para la evaluación de los riesgos que se presenten en la empresa.	La actualización rigurosa acerca de la implementación de la seguridad y salud en el trabajo	La actualización constante para la realización de planes de emergencia, seguridad, incidentes y enfermedades laborales.	Sanciones económicas y si no es cumplido el decreto hasta el cierre de su negocio.
Resolución 2400	La cual explica las condiciones básicas de seguridad e higiene, con las cuales la empresa debe cumplir.	La adecuación existente que debe tener la empresa para la implementación de la norma	Se preserva y se mantiene la seguridad tanto física como mental del recurso humano de la empresa,	No tiene impacto negativo
Ley 100	Permite la afiliación de los empleados al servicio de la salud durante la existencia del contrato laboral		Garantizar los derechos de los trabajadores, acorde con la dignidad humana	No tiene impacto negativo.
Resolución 2013	Se reglamenta de la realización de un comité de higiene, medicina y seguridad.	La actualización constante para la implementación de estas normas	La posibilidad de estar más pendientes del personal.	No tiene impacto negativo
Decreto 1072	La cual explica las normas básicas del reglamento del sector trabajo		La facilitación de la realización del sistema	No tiene impacto negativo
Resolución 0312	La cual expide la normatividad en cuanto al sistema de seguridad y salud en el trabajo para la Mypimes.		Garantizar que tanto el empleado como el empleador tenga estipuladas todas las normas para una calidad de vida mejor de sus empleados	Sanciones por la no implementación del reglamento.

Fuente: Elaboración Propia.

2.7. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación tiene como fin, analizar el comportamiento de las variables objeto de análisis en un momento específico, también busca determinar la relación que hay entre ellas, se puede enfocar simultáneamente a varios grupos.

2.7.1. Diseño conceptual de la investigación

Tiene como finalidad, identificar, describir y evaluar de manera detallada las variables que generan o inciden en la ocurrencia de la problemática de la empresa, para ello es necesario el uso de herramientas que se describen a continuación y que son claves para seleccionar y organizar la información.

2.7.2. Identificación de categorías de análisis

Las categorías de análisis son el conjunto de herramientas a utilizar en la investigación, estas se ordenan de manera lógica y coherente de tal manera que la información se obtenga y se registre de manera correcta, en concordancia con las necesidades de la investigación, en secuencia cronológica y lógica. Estas definen y los procesos que deben ser llevados a cabo para maximizar los resultados y elevar la evaluación de las situaciones.

2.7.3. Formulación de la investigación

1. Acompañamiento del asesor
2. Antecedentes bibliográficos: son proyectos de grado realizados en diferentes contextos y tipo de empresa que favorecen la aplicación de conceptos en la empresa CLINIMOTOS.
3. Identificación del contexto empresarial de la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago.
4. Identificación y análisis de las normas sobre las cuales se va a desarrollar el proyecto. Marco legal
5. Identificación y uso de fuentes (primarias y secundarias).
6. Selección autores y teorías sobre las que se apoyará el estudio.
7. Lectura de libros de administración general
8. Ingreso a las diferentes entidades del Estado
9. Identificación de la población de análisis
10. Identificación de las condiciones del mercado
11. Construcción de los elementos de direccionamiento.

2.7.4. Análisis e interpretación de la información

Ya reconocidos todos los instrumentos a utilizar, se priorizan las fuentes y la aplicación de cada una, es decir se utilizan de acuerdo a un orden lógico y a la trascendencia que tengan dentro de la investigación, luego se procede a seleccionar y clasificar la información. Esto ayuda a que haya un análisis mucho más coherente y objetivo.

Propuesta académica:

Se elabora con el fin de brindar herramientas de consulta y mecanismos para llevar a cabo cambios dentro de la empresa CLINIMOTOS que contribuyan a garantizar la integridad física y mental de los trabajadores.

Este documento le permite a directivas y trabajadores, contar con un apoyo para mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, además de hacer posible a futuro que se actualicen conceptos con mayor facilidad.

Propuesta de acción:

Su finalidad es brindar herramientas de apoyo y mejoramiento que lleven a la empresa CLINIMOTOS a garantizar la salud e integridad física y mental de sus trabajadores, además de estar en pleno cumplimiento de la norma vigente.

Diagnóstico:

Con el diagnóstico, se buscó delimitar la problemática, las variables a intervenir, determinar el nivel del estudio y la profundidad del mismo, y la aplicabilidad del tema para mejorar las condiciones actuales de trabajo dentro de la empresa CLINIMOTOS y sus afectaciones humanas y económicas a corto, mediano y largo plazo.

Con los resultados obtenidos, se pretende lograr el diseño del SG-SST, acorde a las necesidades de la empresa.

Hallazgos:

Se identificó la inexistencia del SSST en la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago, con base a esto se llevó a cabo un diagnóstico que arrojó como resultado la identificación de cada uno de los riesgos existentes en las áreas de

trabajo, en cada uno de los puestos de trabajo y en cada uno de los cargos. Con esto se definieron los parámetros para el diseño del SSST.

2.7.5. Herramientas:

Cada una de las herramientas utilizadas para la recolección, análisis y presentación de resultados, tenía como fin, recolectar la información vital para el diseño del SG-SST de la empresa CLINIMOTOS. Se emplearon diferentes recursos:

1. Diseño y uso de matrices.
2. Identificación de herramientas de recolección de información como son:
 - POAM (Perfil de oportunidades y amenazas del medio)
 - PCI (Perfil de capacidad interna)
 - Benchmarking para determinar el perfil competitivo
 - Matrices
 - Gráficas
 - Tablas.
 - Imágenes

2.7.6. Hipótesis

Es una predicción o explicación provisional de una relación entre dos o más variables, la cual es susceptible de someterse a prueba. Son enunciados teóricos supuestos, no verificados, pero probables referente a variables o a la relación entre ellas. Son soluciones probables previamente seleccionadas, al problema planteado, que se proponen para que, durante el proceso de la investigación, sean o no confirmados por los hechos. La hipótesis es una conjetura científica que requiere una contrastación con la experiencia.³⁵

Hipótesis de la investigación (Hi).

El diseño del SG-SST dentro de la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago, es indispensable para garantizar la integridad física y mental de los trabajadores, directivos y clientes de la empresa.

³⁵ <https://es.slideshare.net/rokrslayer/hiptesis-de-investigacin-tesis/08/10/2018>

2.7.7. Fuentes, técnicas e instrumentos para recolectar la información de la investigación.

Fuentes de información

Las fuentes de información son instrumentos para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información, se clasifican de acuerdo a su nivel de profundidad en fuentes primarias y secundarias.

Fuentes primarias.

a. Observación directa: (Técnica)

La observación directa permite medir, evaluar y cuestionar las condiciones en las cuales se encuentra la empresa CLINIMOTOS hasta el momento para permitir a los asesores continuar con el estudio y verificar que es lo que está ocasionando los riesgos internos tanto operativo, estructurales, en la red eléctrica, en los equipos de oficina.

Su propósito es identificar comportamientos que puedan generar condiciones de riesgo, reconocer fallas estructurales que tengan el mismo efecto y reconocer fallas en el uso, manejo de herramientas y los mecanismos de interacción de los individuos.

b. Entrevista:

La entrevista va dirigida al personal de la empresa CLINIMOTOS como son los directivos y el personal de apoyo, donde se busca obtener una información primaria con una fuente importante,

Elaboración de la entrevista

La encuesta estará compuesta por 12 preguntas cerradas, donde será orientada a todo el personal de la empresa sobre cómo se ha manejado todo el tema de seguridad y salud en el trabajo, los resultados que se han obtenido y las necesidades que tenga la empresa para solucionar.

La entrevista evidencia cada una de las necesidades que tiene la empresa, busca ampliar el conocimiento para que se pueda reconocer la importancia de la aplicabilidad y la ventaja que trae para el empleador como para los trabajadores la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo de la entrevista: El objetivo de la entrevista es maximizar la obtención de información que contribuya a mejorar las condiciones presentes en la empresa, mediante el diseño del SG-SST.

Características de la entrevista: Se diseñaron dos formatos de 12 preguntas, uno dirigido a los trabajadores y el otro a las directivas de la empresa, de enfoque abierto y estructurado para tener información de primera mano.

c. Lectura de otras investigaciones enfocadas al diseño del SG-SST:

En este punto es clave la lectura de otros proyectos en el campo para lograr un mayor entendimiento del tema, de las condiciones del mercado, del potencial de emprendimiento y de las condiciones que debe llenar la empresa para satisfacer las necesidades de productos y servicios de los clientes.

d. Trabajo en equipo:

Toda investigación requiere del trabajo en equipo porque permite integrar y unificar criterios, validar el uso de herramientas, pero, sobre todo, lograr mayores aciertos en cuanto a los resultados y evaluaciones.

Secundarias

- Acompañamiento del asesor de la universidad del Valle.
- Documentos de la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago
- Textos de administración de empresa
- Internet

Técnicas

Son necesarias para obtener información adecuada para la investigación, en ellas se cuentan la observación, la entrevista, la encuesta, entre otros.

Observación:

Listas de chequeo: el objetivo es garantizar la recolección oportuna de la información, para dar cumplimiento a fechas y objetivos definidos.

Entrevista:

Ficha: base para estructurar la entrevista.

Cuestionario: clave para recolectar la información

Matrices:

- Matriz de antecedentes bibliográficos
- Matriz de marco teórico
- Matriz de marco legal
- Matriz metodológica
- Matriz POAM y PCI

Gráficas: De entrevistas y encuestas.

Imágenes: fotos

7.6 Etapas de SG-SST

Para dar coherencia al desarrollo del SG SST, contar con las herramientas adecuadas, usar las fuentes confiables y lograr los mejores resultados, se deben tener en cuenta las siguientes etapas:

Con base a los objetivos establecidos para la investigación, se define la matriz metodológica, que es una valiosa herramienta que permite a los estudiantes diseñar de forma general el proceso investigativo que va a emprender.

PLAN DE ACCIÓN

- F. Analizar el ambiente externo e interno de la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago.

A partir de este análisis se logra el hallazgo de las diferentes variables que pueden impactar a las actividades que se tienen planeadas para el cumplimiento de los objetivos e modo que se desarrollen acciones que puedan ayudar al mejoramiento, con el fin de utilizar las herramientas como son la matriz de factores externos (EFE) identificación de las variables principales para el sistema de igual forma el perfil de capacidad interna (PCI), mediante el cual determina el diagnostico estratégico donde se involucra los factores que afectan los procesos.

- G. Analizar el sector al cual pertenece la empresa para determinar su perfil competitivo.

Para lograr hacer efectivo este objetivo se utilizará como herramienta de análisis las 5 fuerzas de Porter del autor Michael Porter, como recolección de datos la rivalidad de los competidores, el ingreso de nuevas empresas al sector, el poder negociador de los compradores, esta herramienta permite que la gerencia conozca el sector al cual pertenece y poder realizar estrategias para generar mayor impacto en el sector.

- H. Analizar la competencia de la organización mediante el diseño del Benchmarking.

Para la empresa CLINIMOTOS dar solución de este objetivo es de gran importancia ya que en el poco tiempo que lleva ejerciendo su actividad económica podrá identificar como se encuentra en cuanto a su competencia y crear estrategias para el mejoramiento, crecimiento y permanencia, para dar cumplimiento al objetivo se maneja el benchmarking del autor Benjamín Betancourt con el cual esta soportada la investigación realizada y permite obtener mayor información y solución en cuanto a la competencia.

- I. Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con el decreto 1072 del 2015 y a la resolución 0312 del 2019.

Para el diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo según los requisitos del reglamento 0312 de 2019 la cual establece los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad salud en el trabajo para empleadores y contratantes de acuerdo a la resolución mencionada anteriormente, esta se encuentra compuesta de la siguiente manera:

A. Ciclo PHVA:

- Planear
- Hacer
- Verificar
- Actuar.

B. Estándar Mínimo:

- Recursos
- Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- Gestión de la salud
- Gestión de peligros y riesgo
- Gestión de amenazas
- Verificación del SG-SST
- Mejoramiento.

E Realizar un programa de auditorías para el SG-SST para las mejoras del sistema.

En este objetivo se diseñaron los formularios para la identificación o prevención de los riesgos que se evidencien con mayor complejidad y así evitar accidentes laborales.

Las auditorias serán realizadas para la solución e implementación de acciones correctivas para el buen funcionamiento de la empresa.

3. RESULTADOS

3.1. ANALIZAR EL AMBIENTE EXTERNO E INTERNO DE LA EMPRESA CLINIMOTOS DEL MUNICIPIO DE CARTAGO.

3.1.1. POAM (Perfil de oportunidades y amenazas del medio)

Las organizaciones pueden considerarse como entidades ecológicas, es decir, vistas como organismos que tienen relaciones recíprocas con su entorno. El medio de una organización es la fuente de sus oportunidades y amenazas. Un gerente o equipo gerencial estratégico encuentra en el medio en que se mueve la empresa "nichos" que se ajustan particularmente bien a los productos, servicios y capacidades que ofrece. Igualmente deberá identificar aquellos elementos que pueden ser nocivos e incluso destructivos para sus organizaciones. En consecuencia, una planeación exitosa requiere una especie de timonel que dirija hacia las áreas favorables evitando las trampas. Para el efecto, el gerente estratégico, primero tiene que entender la naturaleza del medio en que se mueve la organización. Esta es una tarea continua y permanente para la alta dirección de una organización, especialmente en un entorno que está cambiando en forma constante y turbulenta.³⁶

3.1.2. Cómo elaborar el POAM

Al igual que el PCI descrito en el capítulo anterior, el POAM tiene una metodología para su elaboración:

- a. Obtención de información primaria o secundaria sobre cada uno de los factores objeto de análisis.³⁷
- b. Identificación de las oportunidades y amenazas.³⁸

La compañía mediante la conformación de grupos estratégicos, tal como se explicó en el capítulo anterior realiza esta parte del análisis.

Estos grupos regularmente pertenecen a niveles con suficiente acceso a la información del entorno y con representación de las diferentes áreas de la organización. Cada compañía decide hasta qué nivel de la organización debe extender la participación en este ejercicio del entorno, así como la metodología de conformación de grupos estratégicos.

³⁶ Serna Gómez Humberto (Cap 5 Planeación y Dirección Estratégica)

³⁷ Ibid. Pág.

³⁸ Ibid. Pág.

c. El grupo estratégico selecciona las áreas de análisis (económicas, políticas, sociales, tecnológicas, etc.) y sobre cada una realiza un análisis detenido.³⁹

d. Priorización y calificación de los factores externos: de la misma manera como se procedió en el PCI.⁴⁰

El grupo, califica según su leal saber y entender las oportunidades (A.M.B.) y las amenazas (A.M.B.); donde bajo es una oportunidad o amenaza menor y alta es una oportunidad o amenaza importante, luego se promedian las calificaciones y se obtiene el POAM.⁴¹

e. Calificación del impacto.

Siguiendo igual procedimiento, el grupo identifica el impacto actual de cada oportunidad o amenaza en el negocio. Esta calificación se hace igualmente en alto -medio -bajo.⁴²

f. Elaboración del POAM.

El perfil POAM así elaborado permitirá analizar y elaborar el análisis del entorno corporativo, el cual presentará la posición de la compañía frente al medio en el que se desenvuelve, tanto en el grado como en el impacto de cada factor sobre el negocio.⁴³

³⁹ Ibid. Pág.

⁴¹ Ibid.

⁴² Ibid. Pág.

⁴³ Ibid. Pág.

3.1.3. Análisis de los factores económicos

Tabla 8. Evaluación de factores económicos (POAM)

FACTORES ECONÓMICOS	CALIFICACIÓN								
	Oportunidades			Amenazas			Impacto		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Crecimiento del sector					x			x	
Política cambiaria			X					x	
Problema fiscal				X					x
Competencia global desigual	X							x	
Acuerdo de libre comercio		X							x
Reforma tributaria		X						x	
La inflación			X						x
Las tasas de interés internas				x			x		
SUMA	1	2	2	2	1		1	4	3

Fuente: elaboración propia.

- Crecimiento del sector
- Política cambiaria
- Problema fiscal
- Competencia global desigual
- Acuerdo de libre comercio
- Reforma tributaria
- La inflación
- Las tasas de interés externas

- ✓ **Crecimiento del sector:** constituye a una amenaza media ya que los procesos que se realizan en CLINIMOTOS sobre el mantenimiento y la reparación de las partes de la moto no afectan de manera directa a la empresa por los costos el proceso y la calidad del trabajo que se realiza es materiales y mano de obra certificada.
- ✓ **Política Cambiaria:** todos los problemas que se constituyen en el ámbito de la política afecta en una menor gravedad a la empresa ya que no se relaciona mucho con los procesos que se enfocan en lo relacionado con los procesos que lleva la empresa.

- ✓ **Problema fiscal:** las políticas tributarias y el máximo cobro en los pagos de impuestos expedidos por el estado hace que la empresa tenga una responsabilidad en generar mayor rentabilidad para cumplir con los impuestos establecidos y significa que es menor la inversión.
- ✓ **Acuerdo de libre comercio:** se logra obtener una oportunidad media ya que la empresa comercializa productos relacionados con el cuidado de la moto y estos se pueden adquirir a menor costo, en un tiempo mínimo y con menor costo en impuesto.
- ✓ **Competencia global desigual:** constituye a una oportunidad alta ya que la empresa es innovadora y actúa frente a los diferentes cambios que se forman y se adaptan al mercado con estrategias innovadoras y productos novedoso y una amenaza baja porque la empresa desarrolla estrategias creativas para poder sobresalir en el mercado tanto con calidad como con producto.
- ✓ **Reforma tributaria:** se constituye como una oportunidad media ya que las reformas siempre tienen grandes cambios en cuanto a lo económica y a los procesos legales tributarios como la fluctuación del dinero y no se ve muy afectada porque la empresa es eximida del IVA.
- ✓ **La inflación:** presenta una oportunidad baja con un impacto bajo ya que se ha elevado su valor, pero no hay mayor afectación en la economía,
- ✓ **Las tasas de interés externas:** se constituye como un impacto alto ya que si las tasas de internas son elevadas los repuestos y materiales subieran de precio y se verá afectada la economía de la empresa.

3.1.4. Análisis de los factores políticos

Tabla 9. Evaluación de factores políticos (POAM)

FACTORES POLÍTICOS	CALIFICACIÓN								
	Oportunidades			Amenazas			Impacto		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Clima político del país			X				x		
Política de la seguridad del país					X			x	
Credibilidad de las instituciones					X				x
Políticas sociales	x								x
Política laboral						X		x	
Política tributaria				x			x		
Normatividad ambiental			X					X	
Responsabilidad empresarial		x					x		
SUMA	1	1	2	1	2	1	2	3	2

Fuente: elaboración propia.

- Clima político del país
- Política de la seguridad del país
- Credibilidad de las instituciones
- Políticas sociales
- Política laboral
- Política tributaria
- Normativa ambiental
- Responsabilidad empresarial

- ✓ **Clima político del país:** representa una oportunidad baja, ya que Colombia es un país que demuestra la decreciente economía que viene manejando en los últimos años, los grandes cambios para mejorar las condiciones económicas del país son lentas por eso la economía de las empresas tanto medianas como grandes se ve afectado.
- ✓ **Política de la seguridad del país:** representa una oportunidad media, el país en cuanto a su económica maneja una estabilidad mínima que hace la posible inversión y sostenibilidad de la empresa.
- ✓ **Credibilidad de las instituciones:** el desequilibrio de social en la que convive Colombia fomenta siempre la duda del mejoramiento de la seguridad para cualquier tipo de negocio tanto que la sociedad tiene una

percepción poco positiva, por otra parte, el tema de seguridad y corrupción hacen poco tentador percibir mejoras e invertir.

- ✓ **Política social:** las condiciones de vida actuales de la población como es la educación y la salud fortalecen el capital humano y eleva la capacidad lucrativa tanto personal como empresarial y los ingresos se verían reflejados a la hora de adquirir algún producto como es el lavado especializado o los productos para el cuidado de la moto.
- ✓ **Política tributaria:** constituye a una amenaza alta, con un gran impacto porque la base de gravamen se elevó del 16% al 19% IVA, y bajo el ingreso que resulta poco beneficioso para el crecimiento de la empresa.
- ✓ **Política laboral:** en esta situación se evidencia una amenaza baja con impacto media la situación laboral en Colombia es un problema cada día por el incremento masivo de desempleados que afectan la capacidad de adquisición de productos y afectan los ingresos de la empresa.
- ✓ **Normativa ambiental:** se constituye como una oportunidad media con un mayor impacto ya que la empresa ha fomentado y consolidado dar cumplimiento a esta norma para que sus clientes se beneficien de los productos y del servicio que se maneja.
- ✓ **Responsabilidad empresarial:** presenta un impacto medio con una oportunidad baja ya que la empresa busca lograr mejorar en la parte social, económica y ambiental que logre impactar de manera positiva tanto a trabajador, clientes y la comunidad.

3.1.5. Análisis de los factores Sociales:

Tabla 10. Análisis de los factores sociales (POAM)

FACTORES SOCIALES	CALIFICACIÓN								
	Oportunidades			Amenazas			Impacto		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Sistema educativo			x				X		
Desplazamiento					x		X		
Seguridad social			x						x
Nivel de inseguridad					x			X	
Desempleo				X			X		
Sindicatos		x						X	
Nivel educativo			x				X		
Tendencia de consumo	x							X	
SUMA	1	1	3	1	2		4	3	1

Fuente: elaboración propia.

- Sistema educativo
- Desplazamiento
- Seguridad social
- Nivel de inseguridad
- Desempleo
- Sindicatos
- Nivel educativo
- Tendencia de consumo

- ✓ **Sistema educativo:** se presenta como una oportunidad baja con un gran impacto las empresas colombianas tienen grandes posibilidades de crecer y se convierten en empresas con generación emergente, el sector de reparación y mantenimientos de motos va en crecimiento progresivo y refleja la alta demanda del servicio.
- ✓ **Desplazamiento:** se relaciona con una amenaza media e impacto medio, Colombia es uno de los países con mayor desplazamiento por la falta de oportunidades que establecen las ciudades o el mismo gobierno, en la actualidad se presenta mayor desplazamiento por las cuestiones internas con inmigrantes venezolanos.
- ✓ **Seguridad social:** este factor se presenta con mayor relevancia ya que permite garantizar la seguridad, el bienestar y el mejoramiento de la

calidad de vida tanto de los trabajadores como el empleador se considera una oportunidad alta porque es uno de los factores que se cumple según lo establecido por la ley.

- ✓ **Nivel de seguridad:** el proceso de paz en Colombia es uno de los temas más complejos por tocar con los ámbitos como son extorsiones, secuestro que han venido en decadencia gracias a las acciones correctivas que está haciendo el gobierno nacional para darle más calma a la comunidad.
- ✓ **Desempleo:** amenaza alta e impacto alto, el desempleo en el país es uno de los factores que tienen más preocupado al gobierno colombiano porque ha aumentado y por esta razón se ve perjudicado el comercio y la situación económica de la empresa.
- ✓ **Sindicatos:** es muy importante en la organización permite lograr que se logre defender los derechos laborales, lo cual se considera una oportunidad media con un impacto medio para la empresa y esto es beneficioso tanto para la empresa como para el trabajador.
- ✓ **Nivel educativo:** se considera una oportunidad baja para la organización dado a los cambios del mercado y a la forma como las empresas buscan dado que las personas que tienen su título no son contratadas por el pago que deben hacerla y contratan personas que no tienen ningún estudio.
- ✓ **Tendencia de consumo:** El PIB es uno de los factores más importantes que se tienen en cuenta para el crecimiento del mercado y la incursión de nuevos productos para mejorar valores e innovar con productos nuevos y así generar una oportunidad alta para la empresa.

3.1.6. Análisis de los factores tecnológicos:

Tabla 11. Análisis de los factores tecnológicos (POAM)

FACTORES TECNOLÓGICOS	CALIFICACIÓN								
	Oportunidades			Amenazas			Impacto		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Desarrollo de las Comunicaciones	X						X		
Facilidad de acceso a la tecnología	X						X		
Globalización de la información	X						X		
Flexibilidad de los procesos	X						X		
Reducción de los tiempos de servicio	x						X		
Resistencia al cambio tecnológico					x		X		
Desarrollo del comercio electrónico	x						X		
SUMA	6				1		7		

Fuente: elaboración propia.

- Desarrollo de las comunicaciones
- Facilidad de acceso a la tecnología
- Globalización de la información
- Flexibilidad de los procesos
- Reducción de los tiempos de servicio
- Resistencia al cambio tecnológico
- Desarrollo del comercio electrónico

- ✓ **Globalización de la información:** es una oportunidad alta para la empresa este proceso, se tiene un acceso más amplio positivamente a los factores económicos, tecnológicos y en el talento humano, haciendo que la empresa se considere líder en el mercado de la reparación y mantenimiento de motos.
- ✓ **Desarrollo del comercio electrónico:** este proceso es fundamental para la empresa ya que brinda una oportunidad alta en cuanto a la captación de más clientes dado que la tecnología se ha vuelto en uno de los principales motores de generador de ingresos y con gran impacto para la empresa como son las páginas web, los correos electrónicos, facebook, instagram entre otros.

- ✓ **Desarrollo de las comunicaciones:** en la organización este factor se emplea como una amenaza baja dado que los trabajadores no generan comunicación a la hora de atender dentro del establecimiento.
- ✓ **Facilidad de acceso a la tecnología:** la facilidad de la empresa a los medios de comunicación es alta ya que la empresa accede fácilmente a los servicios de facebook y aplicaciones que generan rentabilidad y clientes nuevos para la empresa y se tiene la generación de clientes satisfechos y con accesibilidad de tener mayor interacción con el cliente.
- ✓ **Resistencia al cambio tecnológico:** la resistencia al cambio tecnológico es baja ya que la empresa utiliza todos los recursos necesarios para lograr obtener más clientes y conocer las expectativas, las fortalezas, las amenazas y mejorar día a día conociendo los procesos que estén haciendo las demás empresas o las estrategias que generan las empresas que se dedican al mismo sector comercial.
- ✓ **Flexibilidad de los procesos:** este ítem permite conseguir procesos para captación de cliente y hacen que la empresa haga sentir a sus empleados como logrando la interacción con ellos mismos.
- ✓ **Reducción de los tiempos del servicio:** la reducción de los tiempos del servicio nos permite generar una mayor atención personalizada donde se garantice la calidad del servicio lo que lleva a una mayor rotación de los clientes y la generación de empleo.

3.1.7. Análisis de los factores geográficos:

Tabla 12. Análisis de los factores geográficos (POAM)

FACTORES GEOGRÁFICOS	CALIFICACIÓN								
	Oportunidades			Amenazas			Impacto		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Vías de acceso	X						X		
Calidad de las vías	X						X		
Ubicación	X						X		
Clima	X						X		
Condiciones climáticas		X						X	
Calidad del transporte	x						X		
Calidad de los suelos			X					X	
Temperatura			X					X	
Condiciones ambientales		x						X	
SUMA	5	2	2				5	4	

Fuente: elaboración propia.

- Vías de acceso
- Calidad de las vías
- Ubicación
- Clima
- Condiciones climáticas
- Calidad del transporte
- Calidad de los suelos
- Temperatura
- Condiciones ambientales

- ✓ **Ubicación:** Para la empresa CLINIMOTOS es una oportunidad alta dado a la ubicación en la que se encuentra ya que geográficamente está en un lugar muy concurrido donde se logra un mayor crecimiento laboral y económico
- ✓ **Clima:** Cartago es uno de los lugares con un clima cálido donde el proceso de lavado y mantenimiento de las superficies de la moto se logra con mayor facilidad favorece al incremento de trabajo y generación de capital

- ✓ **Vías de acceso:** Las vías se presentan como una oportunidad alta para comercializar y hacer que nuestros clientes lleguen desde los pueblos, fincas y ciudades con mayor facilidad
- ✓ **Calidad de las vías:** La calidad de las vías se presenta en buen estado para obtener los servicios ya por su ubicación demográfica tenemos posibilidades de acceder a los pueblos o ciudades más cercanas
- ✓ **Calidad del transporte:** El transporte se considera una fortaleza alta ya que al momento de transportar alguna moto para hacer algún proceso tiene la facilidad de recoger y prestar el servicio de domicilio para generar una mayor atención.
- ✓ **Condiciones climáticas:** Las condiciones climáticas son favorable para los procesos que se hacen como es la entrega y el ingreso de las motos.

3.1.8. Análisis de los factores Competitivos:

Tabla 13. Análisis de los factores competitivos (POAM)

FACTORES COMPETITIVOS	CALIFICACIÓN								
	Oportunidades			Amenazas			Impacto		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Alianzas estratégicas		X					X		
Nuevos competidores					x			X	
Norma de calidad	x						X		
Precio de las materias primas.			X					X	
Rotación del talento humano					x			X	
Proveedores			X					X	
Análisis del mercado	x						X		
Estrategias desarrolladas		x					X		
Incursión a nuevos mercados	x						X		
Estrategias de los competidores					x		X		
SUMA	3	2	2		3		6	4	

Fuente: elaboración propia.

- Alianzas estratégicas
 - Nuevos competidores
 - Norma de calidad
 - Precio de las materias primas
 - Rotación del talento humano
 - Proveedores
 - Análisis del mercado
 - Estrategias desarrolladas
 - Incursión a nuevos mercados
 - Estrategias de los competidores
-
- ✓ **Norma de Calidad:** Este proceso se tiene como una amenaza alta ya que en CLINIMOTOS no cumple con los requerimientos y normativas que establece la empresa.
 - ✓ **Precio de las materias primas:** CLINIMOTOS tiene una oportunidad alta a la hora de obtener su materia prima ya que sus proveedores manejan a un precio muy asequible y disminuye el costo para surtir la empresa.
 - ✓ **Alianzas estratégicas:** La empresa cuenta con alianzas estratégicas para la comercialización y organización de las motos que benefician y posicionan a la empresa como líder en el mercado de reparación y mantenimiento de motos.
 - ✓ **Estrategias de los competidores:** La competencia es fuertes en estrategias de benchmarking y aplicando los negocios para la expansión de los servicios ya que se considera una amenaza que pueda ayudar a debilitar una organización.
 - ✓ **Nuevos competidores:** Los nuevos competidores son una amenaza media porque estos puedan tener más herramientas y con facilidad de generar y formar nuevas estrategias para el beneficio mutuo.
 - ✓ **Análisis de mercado:** Los cambios en la organización influyen de manera positiva cuando se tiene en cuenta para formular estrategias de mejoramiento continuo, estrategias de marketing para la generación de mayor rentabilidad.
 - ✓ **Rotación del talento humano:** El reclutamiento de talento humano constante para la rotación de personal se sitúa en una mayor inversión para el reentrenamiento del personal nuevo constituye a gastos innecesarios y un declive en la económica de la empresa.

- ✓ **Proveedores:** Constituye a una fuente muy importante para la empresa tanto para el sostenimiento y duración de los procesos y en la estabilidad de los costos y el precio al cliente.
- ✓ **Incursión a nuevos mercados:** La incursión de la empresa en otros lugares puede ser un proceso donde se pueda involucrar a tener un gran riesgo o puede terminar siendo un beneficio cuando se estudió y se tiene presente los diferentes estudios para estar dentro de un mercado.

Estrategias desarrolladas: El objetivo desarrollar logra el posicionamiento y reconocimiento de la empresa y arrojan información importante para la conceptualización y desarrollo de las estrategias.

3.1.9. Perfil de oportunidades y amenazas en el medio (P.O.A.M)

Tabla 14. Perfil de oportunidades y amenazas (POAM) económico

FACTORES EXTERNOS							
FACTORES ECONÓMICOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA
¿CONSIDERA QUE?	AMEN/ RETO			OPORTUNIDAD			IMPACTO
	-1	-2	-3	1	2	3	CAUSA - EFECTO
Crecimiento del sector					X		Medio
Política cambiaria		X					Medio
Problema fiscal			x				Alto
Competencia global desigual				X			Bajo
Acuerdo de libre comercio					X		Medio
Reforma tributaria				X			Bajo
La inflación				X			Bajo
Las tasas de interés externas		x					Medio
SUMA	0	-4	-3	3	2		

Fuente: elaboración propia.

Tabla 15. Perfil de oportunidades y amenazas (POAM) políticos

FACTORES EXTERNOS							
FACTORES POLÍTICOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA
¿CONSIDERA QUE?	AMEN/RETO			OPORTUNIDAD			IMPACTO
	-1	-2	-3	1	2	3	CAUSA – EFECTO
Clima político del país				X			Alto
Política de la seguridad del país			X				Medio
Credibilidad de las instituciones					X		Bajo
Políticas sociales						X	Bajo
Política laboral	X						Medio
Política tributaria			X				Alto
Normatividad ambiental					X		Bajo
Responsabilidad empresarial				X			Medio
SUMA	-1		-6	2	2	1	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 16. Perfil de oportunidades y amenazas (POAM) social

FACTORES EXTERNOS							
FACTORES SOCIALES	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA
¿CONSIDERA QUE?	AMEN/ RETO			OPORTUNIDAD			IMPACTO
	-1	-2	-3	1	2	3	CAUSA – EFECTO
Sistema educativo				X			Medio
Desplazamiento		X					Medio
Seguridad social					X		Bajo
Nivel de inseguridad		X					Medio
Desempleo			X				Alto
Sindicatos					X		Medio
Nivel educativo				X			Alto
Tendencia de consume					X		Medio
Crisis de valores		x					Medio
SUMA		-6	-3	2	6		

Fuente: elaboración propia.

Tabla 17. Perfil de oportunidades y amenazas (POAM) tecnológico

FACTORES EXTERNOS							
FACTORES TECNOLÓGICOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA
¿CONSIDERA QUE?	AMEN/RETO			OPORTUNIDAD			IMPACTO
	-1	-2	-3	1	2	3	CAUSA – EFECTO
Desarrollo de las Comunicaciones						X	Alto
Facilidad de acceso a la tecnología						X	Alto
Globalización de la información				X			Bajo
Flexibilidad de los procesos				X			Bajo
Reducción de los tiempos de servicio					X		Medio
Resistencia al cambio tecnológico		X					Medio
Desarrollo del comercio electrónico						X	Alto
SUMA		-2		2	2	9	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 18. Perfil de oportunidades y amenazas (POAM) geográfico

FACTORES EXTERNOS							
FACTORES GEOGRÁFICOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA
¿CONSIDERA QUE?	AMEN/ RETO			OPORTUNIDAD			IMPACTO
	-1	-2	-3	1	2	3	CAUSA – EFECTO
Vías de acceso						X	Alto
Calidad de las vías						X	Alto
Ubicación						X	Alto
Clima						X	Alto
Condiciones climáticas					X		Medio
Calidad del transporte					X		Medio
Calidad de los suelos				X			Bajo
Temperatura				X			Bajo
Condiciones ambientales				X			Bajo
SUMA	0	0	0	9	4	12	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 19. Perfil de oportunidades y amenazas (POAM) competitivos

FACTORES EXTERNOS							
FACTORES COMPETITIVOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA						VALORACIÓN CUALITATIVA
¿CONSIDERA QUE?	AMEN/ RETO			OPORTUNIDAD			IMPACTO
	-1	-2	-3	1	2	3	CAUSA – EFECTO
Alianzas estratégicas					X		Medio
Nuevos competidores		X					Medio
Norma de calidad						X	Alto
Precio de las materias primas.				X			Bajo
Rotación del talento humano		X					Medio
Proveedores				X			Bajo
Análisis del mercado						X	Alto
Estrategias desarrolladas					X		Medio
Incursión a nuevos mercados						X	Alto
Estrategias de los competidores		X					Medio
SUMA	0	-6	0	2	4	9	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 20 Resultados Análisis Poam.

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FACTORES ECONÓMICOS	5	-7
FACTORES POLÍTICOS	5	-7
FACTORES SOCIALES	8	-9
FACTORES TECNOLÓGICOS	13	-2
FACTORES GEOGRÁFICOS	25	0
FACTORES COMPETITIVOS	15	-6
SUMA	71	-31
PROMEDIO	11,83	-5

Fuente: elaboración propia.

Tabla 21.Resultados Variable Poam.

VARIABLE		PUNTAJE
OPORTUNIDADES	ALTA	45
	MEDIA	24
	BAJA	14
DEBILIDADES	ALTA	-9
	MEDIA	-18
	BAJA	-4

Matriz de evaluación de factores externos.

La matriz de evaluación de factores externos (EFE), permite a los estrategas resumir y evaluar información económica, social cultural, demográfica, política, gubernamental, jurídica, tecnológica, y competitiva para desarrollar la matriz se necesitan los siguientes pasos:

- Asignar a cada factor una ponderación que oscile en 0.0 (no importante) y 1.0 (muy importante), la ponderación indica la relevancia que tiene para alcanzar el éxito en la industria donde participa la empresa⁴⁴.
- Asignar a cada factor externo una calificación una calificación de 1 a 4 puntos para indicar el impacto que esta tiene sobre la empresa, donde 4= la repuesta es superior, 3= la respuesta está por encima del promedio, 2= la repuesta es promedio, 1=la respuesta es deficiente ⁴⁵
- Por último, multiplique la ponderación de cada factor por su calificación, para determinar una puntuación ponderada, sume las puntuaciones ponderadas para cada variable, con el fin de determinar la puntuación ponderada total para la empresa.⁴⁶

⁴⁴ <http://planeacionestrategica.blogspot.es/1243897868/matriz-efe-efi/>.

⁴⁵ <http://planeacionestrategica.blogspot.es/1243897868/matriz-efe-efi/>.

⁴⁶ <http://planeacionestrategica.blogspot.es/1243897868/matriz-efe-efi/>.

Tabla 22. Factores externos

MATRIZ DE FACTORES EXTERNO			
OPORTUNIDAD	PESO	CALIFICACION	VALOR POND.
Acuerdo de libre comercio	0.07	3	0.21
Clima político del país	0.05	2	0.10
Seguridad Social	0.06	4	0.24
Nivel educativo	0.07	3	0.21
Globalización a la información	0.09	3	0.27
Análisis del mercado	0.08	2	0.16
Desarrollo del comercio electrónico	0.07	4	0.28
Vías de acceso	0.07	3	0.21
Calidad de las vías	0.08	3	0.24
Tendencia del consumo	0.09	4	0.36
AMENAZAS	PESO	CALIFICACION	VALOR POND.
Política tributaria	0.05	3	0.15
Política de la seguridad en el país	0.08	4	0.32
La inflación	0.09	4	0.36
Nivel de inseguridad	0.09	2	0.18
Desempleo	0.09	4	0.36
Nuevos competidores	0.06	3	0.18
Tasa de desempleo	0.08	4	0.32
Las tasas de interés externa	0.07	2	0.14
Política laboral	0.05	2	0.10
Política fiscal	0.04	2	0.08
TOTAL	1		4.47
SUBTOTAL OPORTUNIDADES			2.28
SUBTOTAL AMENAZAS			2.19

Fuente: elaboración propia.

Tabla 23. Factores de análisis

OPORTUNIDAD	CALIFICACION
Acuerdo de libre comercio	3
Clima político del país	2
Seguridad Social	4
Nivel educativo	3
Globalización a la información	3
Análisis del mercado	2
Desarrollo del comercio electrónico	4
Vías de acceso	3
Calidad de las vías	3
Tendencia del consumo	4
AMENAZAS	CALIFICACION
Política tributaria	3
Política de la seguridad en el país	4
La inflación	4
Nivel de inseguridad	2
Desempleo	4
Nuevos competidores	3
Tasa de desempleo	4
Las tasas de interés externa	2
Política laboral	2
Política fiscal	2

Fuente: elaboración propia.

3.1.10. Análisis e interpretación del MEFE

Mediante la realización del perfil de oportunidad y amenazas (POAM), se identifican las oportunidades y amenazas del entorno de la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago, donde se analizaron los factores económicos, sociales, políticos, tecnológica, demográfica, jurídica ecológica y social los cuales nos hacen llegar a conclusiones para dar un estudio detallado de la situación.

Los factores estudiados en el POAM y las variables de estudio se tuvieron en cuenta 10 oportunidades y 10 amenazas las cuales se consideraron importantes para la empresa donde las oportunidades tienen mayor peso que las amenazas dado a implicación que tienen estas amenazas sobre la empresa CLINIMOTOS.

CLINIMOTOS no cuenta con estrategias que ayuden a mitigar las amenazas a las cuales se ve expuesta cada día, en el proceso de las oportunidades la empresa no tiene conocimiento sobre qué ventajas tiene para sacarle provecho y ser una empresa que se establezca bien en el mercado, este estudio acondiciona y da entender a las empresas que se necesitan estrategias de mejoramiento para la toma de decisiones que beneficie tanto a los clientes como a los empleados para contribuir con el aumento de la rentabilidad de la empresa.

Al realizar el MEFE (la matriz de evaluación de factores externos), permite proporcionar la información de los factores que se evalúan en esta situación política, económica, social, demográfica, tecnológica la cual se calcula por medio de las oportunidades y amenazas que se identificaron en el entorno

La aplicación del MEFE, arroja un resultado de **(4.47)**, determina la importancia y el peso que tiene cada variable estudiada en el funcionamiento de la empresa, con esta puntuación se deduce que la empresa está en constante mejoramiento y respondiendo a las situaciones que afectan a la empresa y contribuyendo a mejorar las oportunidades que se tienen para obtener grandes beneficios ya que el ambiente externo se mantiene en constante movimiento y no están en control.

Es de gran importancia que la empresa CLINIMOTOS, realice constantemente estudios como son el POAM Y EL MEFE, que les permite identificar las oportunidades y amenazas para tomar decisiones frente a los cambios del entorno y la competencia para el mejoramiento de la estabilidad en el mercadeo.

Tabla 24. Matriz DOFA

		FACTORES INTERNOS	
		FORTALEZAS	DEBILIDADES
		1. Empresa económicamente estable y con proyecciones de crecimiento Poca competencia a nivel regional prestadora de este servicio. 2. Cuenta con personal capacitado en el área de mecánica y pintura 3. Equipos tecnológicos de última tecnología 4. Calidad en la prestación del servicio.	1. No cuenta con un SG-SST establecido. 2. Falta de personal capacitado para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo 3. Falta de señalización en las aéreas de trabajo (salidas de emergencia, puntos de encuentro, etc.) 4. Instalaciones inadecuadas. 5. No cuenta con una imagen publicitaria.
FACTORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
	1. Adquirir nuevos clientes por medio del uso del marketing digital 2. Posibilidad de explorar otros nichos de mercados. 3. El reconocimiento de CLINIMOTOS y la confianza que genera en los clientes 4. Mejoras en las instalaciones. 5. Capacitar al personal en las respectivas aéreas de trabajo y en atención al cliente	1. Gracias a su ubicación se puede llamar la atención de clientes potenciales. 2. Analizar un rubro destinado para el mejoramiento de salarios a los profesionales que permanentemente se actualicen y certifiquen sus estudios. 3 Al tener una gran capacidad de almacenamiento este deberá adquirir equipos y herramientas para ser más eficaz y eficientes en sus procesos. 4. Para mejorar la calidad del servicio se deberá capacitar al personal en sus funciones y atención al cliente.	1. Establecer un SG-SST y capacitar al personal en seguridad laboral. 2. Capacitar al personal y mejorar las instalaciones para prevenir accidentes. 3. Adquirir elementos de seguridad, así como también herramientas y equipos. 4. Generar publicidad atractiva para llamar la atención de nuevos clientes
	AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
	1. Riesgo de atrapamiento por elementos almacenados. 2. Intoxicación por insumos químicos. 3. Riesgo de enfermedades laborales. 4. Daños en los productos por falencias en la infraestructura. 5. Entrada de nuevos competidores que sustituyan el servicio.	3.5. Aprovechar la trayectoria ya consolidada para fidelizar los clientes. 4.1. Obtener el mayor provecho de las zonas designadas. 5.4. Asegurarse de mantener la calidad del servicio invirtiendo y mejorando en la infraestructura y elementos de trabajo.	4.1. Mejora continua de las instalaciones para evitar accidentes dentro de la empresa. 2.5. Mantener al personal capacitado para reducir el riesgo de pérdida de clientes. 1.2. Establecer un SG-SST para así capacitar y mantener informado al personal sobre los riesgos de laborar en la empresa.

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 25. Matriz FODA

		FACTORES INTERNOS	
		FORTALEZAS	DEBILIDADES
		5. Empresa económicamente estable 6. Cuenta con personal capacitado en el área de mecánica y pintura 7. Lealtad y satisfacción del cliente 8. Calidad en la prestación del servicio al cliente 9. Experiencia técnica	6. No cuenta con un SG-SST establecido. 7. Falta de personal capacitado 8. Falta de señalización en las aéreas de trabajo (salidas de emergencia, puntos de encuentro, etc.) 9. Dotación 10. Imagen corporativa
FACTORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
	6. Adquirir nuevos clientes por medio del uso del marketing digital 7. El reconocimiento de CLINIMOTOS y la confianza que genera en los clientes 8. Innovación 9. Mejoras en las instalaciones. 10. Capacitar al personal en las respectivas aéreas de trabajo y en atención al cliente	1. Gracias a su ubicación se puede llamar la atención de clientes potenciales. 2. Analizar la posibilidad de destinar un rubro en el presupuesto para fomentar el uso del marketing digital. 3. Generar confianza a los clientes a través del profesionalismo, cumplimiento y ética 4. Diseñar un plan de medios que tenga como objetivo el ofrecimiento de los nuevos servicios	1. Implementar un SG-SST y capacitar al personal en seguridad laboral. 2. Capacitar al personal y adquirir elementos de seguridad, así como también herramientas y equipos 3. Mejorar las instalaciones para prevenir accidentes laborales 4. Generar publicidad atractiva para llamar la atención de nuevos clientes
	AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
	6. Visita por parte del Ministerio del Trabajo por un accidente que pueda ocurrir, o demanda de un trabajador a la empres 7. Intoxicación por insumos químicos. 8. Riesgo de enfermedades laborales. 9. Escases de material 10. Entrada de nuevos competidores que sustituyan el servicio.	1. Explotar la trayectoria ya consolidada para fidelizar los clientes. 2. Obtener mayor provecho de la ubicación 3. Mantener la calidad del servicio invertir y mejorar la infraestructura y elementos de trabajo.	1. Mejorar continuamente las instalaciones para evitar accidentes dentro de la empresa. 2. Mantener al personal capacitado para reducir el riesgo de pérdida de clientes. 3. Implementar un SG-SST para así capacitar y mantener informado al personal sobre los riesgos de laborar en la empresa.

Fuente: Elaboración propia

La palabra FODA es un acróstico de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, además, es una herramienta que permite el análisis en diferentes situaciones aplicadas a la empresa objeto de estudio.

Según Freud R. David, “La matriz de las amenazas, oportunidades, debilidades y fortalezas (FODA) es una herramienta de ajuste importante que ayuda a los gerentes a crear cuatro tipos de estrategias: estrategias de fortalezas y oportunidades (FO), estrategias de debilidades y oportunidades (DO),

estrategias de fortalezas y amenazas (FA) y estrategias de debilidades y amenazas (DA).⁴⁷

3.1.11. Las cinco fuerzas competitivas

Los elementos que determinan la estructura competitiva del sector, desde un punto de vista estratégico, son aquellas que conducen a detectar oportunidades y amenazas generales. Estas se concentrarán en la fase de diagnóstico mediante el análisis de mercado y de la competencia. Entre todos los elementos que se pueden señalar vamos a seguir la propuesta original de Michael Porter (1980). Quien desarrolló el modelo denominado las cinco fuerzas competitivas. Este modelo está orientado a evaluar la conducta de las empresas del sector. Sugiere que el grado de competencia y el rendimiento de la industria está condicionado por:

- La rivalidad entre los competidores
- El ingreso de nuevas empresas al sector
- El poder de negociación de los proveedores
- El poder de negociación de los compradores
- La amenaza de sustitución.

Así pues, las amenazas de ingreso de nuevos competidores, la intensidad de la rivalidad entre los competidores existentes, la presión de los productos sustitutivos, el poder negociador de los compradores y el poder negociador de los proveedores suponen los puntos básicos sobre los que la empresa debe de realizar el análisis estructural del sector. Este modelo constituye en la metodología de análisis para investigar acerca de las oportunidades y amenazas que emergen en los sectores. Además, sugiere que el grado de competencia y el rendimiento del sector está condicionados por dichas fuerzas.⁴⁸

⁴⁷ Fred. R, David. Conceptos de Administración Estratégica. Novena edición. México: Person Educación, 2013. p. 200. ISBN 970-26-0427-3

⁴⁸ B, Benjamín. Análisis sectorial y competitividad. 1 ed. Colombia.: Ecoe Ediciones, 2014. 141 p. ISBN 978-95-8648-7306

Intensidad de la rivalidad

- **Número de competidores**

Según Betancourt, cuando en un sector concurren muchas empresas, aunque sean de distinto potencial, estas tienden a realizar movimientos en el mercado pensando en que no serán percibidos. Si las empresas que compiten son pocas, pero de igual potencial, se tiende a la inestabilidad, pues dichas empresas son propensas a competir entre sí. Cuando el sector está dominado por una o varias empresas se tiende a la estabilidad, pues el líder o los líderes son capaces de imponer un cierto grado de disciplina y coordinación.⁴⁹

- **Diversidad de competidores**

Según Betancourt “los competidores pueden tener distintos objetivos sobre su actividad en un sector, diferir en el esquema de relaciones con sus compañías matrices y tener distintas preferencias sobre la forma de competir. A menudo un factor muy influyente en estos elementos son las culturas empresariales y el perfil de los directivos”.⁵⁰

Las diferentes empresas de mecánica y reparación de motos ubicadas en el municipio de Cartago Valle son de carácter privado, los costos que manejan estas empresas son relativamente similares haciendo que el ambiente competitivo entre ellas sea alto, los competidores de CLINIMOTOS que pone a disposición de los clientes el servicio de mecánica, lavado especializado, pintura de partes que estén deterioradas esto hace que el cliente logre una satisfacción en el cliente mayor, lo que diferencia CLINIMOTOS de sus competidores es la forma de atención a sus clientes ya que estos se sienten cómodos al momento de ingresar a la empresa y adquirir sus servicios un ambiente adecuado, equipos apropiados, entre otros.

- **Crecimiento del sector**

Betancourt sostiene que “un crecimiento lento del sector confiere una mayor inestabilidad, dado que la obtención de un determinado nivel de beneficios puede implicar aumentos en la tasa de penetración en el mercado por parte de algunas empresas. Por otra parte, en sectores de crecimiento rápido los competidores pueden mejorar sus resultados solo con mantener su grado de penetración”.⁵¹ Según las más recientes cifras de FENALCO y la ANDI sobre

⁴⁹ Ibíd., p. 142

⁵⁰ Betancourt. Op. cit., p. 144

⁵¹ Betancourt. Op. cit., p. 144

venta de motocicletas, entre el 2013 y septiembre pasado, han ingresado al parque automotor del país 2.256.632 motos.

En un país en el que movilizarse en el transporte público y en carros particulares de un lugar a otro puede tardar horas, las motos se han convertido en una alternativa de movilidad para los hogares colombianos. Según las más recientes cifras de FENALCO y la ANDI sobre venta de motocicletas, entre el 2013 y septiembre pasado, han ingresado al parque automotor del país 2.256.632 motos. Sí, leyó bien, en apenas cuatro años, se matricularon en el país más de 2 millones de estos vehículos, de acuerdo con Darío Hidalgo, experto de movilidad y director de transporte sostenible de WRI, el auge de las motos tiene que ver con la falta de políticas públicas de las ciudades, que les den garantías a los usuarios que utilizan los medios de transporte masivo. Según Hidalgo, la mayoría de usuarios de las motos provienen de quienes antes usaban el transporte público y una pequeña fracción de usuarios de carro que migraron a este medio por ser una opción mucho más ágil, sobre todo en las ciudades con alta congestión como Bogotá y Medellín, de hecho, en estas dos ciudades se han vendido, entre 2013 y 2017, casi el 26 por ciento de las motos que se comercializaron en todo el país, con una contribución del 14,7% en el caso de Bogotá y el 11,1% en el caso de Medellín.

A medida que el sector de motos crece es importante para obtener clientes, manteniendo una buena atención, servicio garantizado y fidelidad de los clientes.

- **Capacidad de diferenciación del producto**

Como lo menciona Betancourt “En los productos tipo commodity la motivación de compra de los clientes suele estar muy influenciada por los factores de precio y servicio, lo que da lugar a una fácil e intensa competencia, por el contrario, en los productos altamente diferenciados las motivaciones de compra están más influenciadas por los aspectos de marca, que hacen más difícil dicha competencia”.⁵²

CLINIMOTOS es una empresa que se caracteriza de las demás por varios factores, entre ellos, el servicio al cliente el cual se le brinda, con respeto, amabilidad, procurando suplir al máximo su necesidad. Es vital conocer los deseos y las necesidades de nuestros clientes (algunas de ellas, ni ellos mismos las conocen aún). De esta forma, sabrá qué ofrecer para diferenciar su producto o servicio de la competencia. Aunque tanto la calidad como la orientación al cliente deberían ser la norma, más que la diferencia, es importante poner el foco en este aspecto como instrumento de diferenciación.

⁵² Betancourt. Op. cit., p. 144

- **Importancia para la empresa**

Según Betancourt “La rivalidad en un sector aumenta en la medida en que el éxito en este sea importante para las empresas bien sea en función de aspectos de supervivencia, sinergias o prestigio”.⁵³ En el sector que se encuentra CLINIMOTOS es de suma importancia porque garantiza todas sus reparaciones y ofrece la mejor calidad, a un precio razonable. es un factor motivador para querer estar por encima de la competencia sin ser desleal con esta, en el poco tiempo que lleva en el mercado ha obtenido un reconocimiento el cual se refleja en la frecuencia con la que vienen sus clientes y refieren a otros que dan la voz a voz del buen servicio y en encuentran una solución en caso de necesitarla.

Amenaza de los nuevos entrantes

- **Barreras de entrada**

Para Michael Porter “las barreras de entrada son aquellas que suponen una dificultad importante de acceso de nuevos competidores a un sector, colocándolos en una situación de desventaja competitiva inicial”.⁵⁴ Al encontrarnos en una economía globalizada en la que empresas nacionales como internacionales tienen la posibilidad de entrar a competir en el mercado, es inevitable evitar la posibilidad de que nuevos competidores entren a formar parte del sector, lo importante es buscar herramientas que den pie a un posicionamiento para lograr una estabilidad que permita permanecer en el tiempo.

- **Economías de escala**

“Según Porter, existe cuando es necesario alcanzar un elevado nivel de producción para que el porcentaje de costos fijos, comercialización e investigación, sobre el margen variable, sea adecuado. Ello implicaría que un nuevo competidor tendría que capturar una parte importante de mercado a los competidores actuales.”⁵⁵ CLINIMOTOS cuenta con una participación importante en la ciudad ya que genere estrategias que procuren el incremento de fidelidad de los clientes tales como, contratación de personal, publicidad y mercadeo, una excelente relación con sus proveedores lo que le permite obtener buenos precios, y calidad, los cuales a su vez benefician al cliente.

⁵³ Ibid., p. 144

⁵⁴ Ibid., p. 148

⁵⁵ Betancourt. Op. cit., p. 148

- **Acceso a canales de distribución**

“Porter señala que, si los canales de distribución están dominados directa o indirectamente por los competidores actuales, esta situación supone un freno importante.”⁵⁶ Nada de dar largas al cliente o hacerle esperar por tiempo indefinido el cliente debe sentir en todo momento que solucionar su problema es una prioridad, y que el taller está haciendo todo lo posible para ello. Es decir, lo importante no es promocionarse como un taller mecánico que atiende a sus clientes de forma inmediata, sino a la hora de la verdad cumplir con dicha promesa, y los canales de distribución tendrán impacto en el precio.

- **Necesidades de Capital**

“El requisito de fuertes inversiones en planta, publicidad o investigación y desarrollo supone una barrera disuasoria.”⁵⁷ Las normas técnicas colombianas para centros de diagnóstico automotriz para motos estas normas están establecidas por la institución de calidad del estado ICONTEC para el centro de servicios integrados para motocicletas.

NTC 57714 gestión de servicio para talleres de mecánica automotriz. Esta norma establece los requisitos para la gestión del servicio en establecimientos que cumplen la función de reparación y mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos automotores. No se requiere una gran inversión en infraestructura, publicidad se debe a calcular la necesidad de capital de trabajo con la siguiente fórmula: **necesidad de capital de trabajo = activo circulante – pasivo circulante**

Si el resultado es positivo, la empresa está con un superávit de capital de trabajo y no hace falta recurrir a bancos u otras fuentes de recursos. Si es negativo, tu negocio puede estar en riesgo.

- **Acceso a tecnologías de punta**

“Porter plantea que los competidores actuales pueden tener importantes ventajas en los costos derivados de tecnologías no disponibles en el mercado.”⁵⁸ En la actualidad CLINIMOTOS cuenta con los equipos que permite realizar la reparación y pintura de las motocicletas utilizando sistemas en las pistolas aerografías, sin embargo, la tecnología está en constante desarrollo e innovación lo cual hace que se incremente la necesidad de actualizarse constantemente.

⁵⁶ Ibíd., p. 150

⁵⁷ Betancourt. Op. cit., p. 149

⁵⁸ Betancourt. Op. cit., p. 149

- **Acceso a materias primas**

Según Porter “en muchas ocasiones los competidores actuales pueden tener contratos de suministros a largo plazo, localizaciones favorables o apoyos de los gobiernos que sitúan en desventaja competitiva a los que intentan entrar en un sector.”⁵⁹ CLINIMOTOS dispone de una gran variedad de proveedores no solo en la región del valle del cauca sino en diferentes ciudades del país, estos son seleccionados por la calidad de sus productos puesto que son la base fundamental para procurar dar un buen servicio al consumidor final.

Poder de negociación con los proveedores

Betancourt sostiene que “los proveedores de un sector compiten intentando elevar sus precios y reducir los costos, aunque implique una disminución en la calidad de sus productos o servicios el poder de negociación de los proveedores será más o menos elevados en función de los siguientes elementos⁶⁰.

A continuación, se dará a conocer los principales proveedores de los productos que maneja la empresa CLINIMOTOS.

- **Número de proveedores importantes**

Para Betancourt “los proveedores que venden a un mercado muy fragmentado pueden ejercer gran influencia en sus condiciones de suministro.”⁶¹

CARALZ: Como consecuencia de la suspensión de operaciones de la planta de producción de una importante multinacional química, surge un proyecto de emprendimiento, liderado por dos ingenieros químicos de la Universidad Nacional de Colombia, de donde proviene la marca **CARALZ**; la cual es la combinación de los apellidos de estos dos jóvenes emprendedores. Desde los inicios nuestro slogan ha sido “el sistema perfecto”, con el objetivo de ofrecer a nuestros clientes productos de excelente calidad y un portafolio completo de productos, para cubrir desde la preparación de superficie, hasta el sistema de acabado y protección del recubrimiento final. En la aplicación de recubrimientos automotrices es necesario cumplir con dos propiedades esenciales, la primera de ellas es la protección de las superficies metálicas y plásticas de los vehículos de todos los efectos ambientales, como la radiación y la humedad y segundo el máximo realce de la apariencia en color y brillo por el tiempo más prolongado posible. Para cumplir con tales objetivos Caralz SAS posee diferentes sistemas de aplicación.

⁵⁹ Betancourt 099. Op. cit., p. 149

⁶⁰ Ibid., p. 150

⁶¹ Ibid., p. 151

4. POLÍTICA DE CALIDAD

CARALZ S.A.S se compromete con la satisfacción de sus clientes entregando oportunamente productos de alta relación funcionalidad / precio, gracias a la competencia de su talento humano, la confiabilidad de sus proveedores y un trabajo basado en la mejora continua, para lograr una mayor presencia en el mercado de pinturas automotrices e industriales.

CARALZ S.A.S realiza sus actividades en un marco de respeto por el medio ambiente y la seguridad y salud de sus trabajadores, cumpliendo con la legislación vigente aplicable.

4.1. MISIÓN

CARALZ S.A.S, es una empresa cuyo objeto social es la fabricación y comercialización de sistemas de pinturas. Desarrolla y ofrece soluciones de excelente calidad, funcionalidad y desempeño, contribuyendo de esta manera con la preservación a largo plazo del patrimonio económico de las personas, empresas e instituciones de los lugares donde está presente.

4.2. VISIÓN

CARALZ S.A.S cada quinquenio tendrá una mayor presencia en el mercado de pinturas automotrices e industriales, tanto en Colombia como en el mercado externo, y una mayor capacidad de ofrecer soluciones personalizadas para atender las necesidades de sus clientes.⁶²

PINTOMOTRIZ: La empresa Pintomotriz S A S se encuentra ubicada en la localidad de PEREIRA, en el departamento de RISARALDA, el domicilio social de esta empresa es AVENIDA SUR 23 169 BARRIO CENTENARIO, PEREIRA, RISARALDA. La forma jurídica de Pintomotriz S A S es sociedad por acciones simplificada y su principal actividad es "Comercio al por mayor de materiales de construcción artículos de ferretería pinturas productos de vidrio equipo y materiales de fontanería y calefacción".

PINTUDISOLVA: Es una compañía colombiana, localizada en el Valle del Cauca, exactamente en Candelaria, fundada en el año 1987 y dedicada a la fabricación y comercialización de disolventes para pintura y aditivo para gasolina, contamos también con la distribución de alcoholes, disolventes derivados del petróleo, entre otros solventes químicos.

⁶² <http://www.caralz.com/about-us/>

- **Importancia del sector para los proveedores**

Betancourt sostiene que “si el sector es un comprador importante y tiene cierto grado de concentración, la evolución de los proveedores estará vinculada a la marcha del sector y serán propensos a aplicar condiciones de suministro razonables.”⁶³ El sector mecánico es fuerte en algunos sectores del Norte del Valle, si queremos que nuestro modelo de negocio triunfe por encima del de la competencia. Por ende, se deberá establecer una buena relación empresarial a través de la negociación con proveedores para beneficio de los mejores precios de cara al mercado, y ser una empresa competitivo desde el minuto uno.

Poder de negociación de los compradores

Betancourt argumenta que “los compradores compiten en un sector exigiendo normalmente mayores prestaciones en cuanto a calidad, servicio y precio. Su poder sobre el sector es mayor o menor con base en los siguientes elementos:”⁶⁴

Ilustración 4. Poder de negociación de los compradores



Fuente: Elaboración propia.

⁶³Ibíd., p. 152

⁶⁴ Ibíd., p. 152

- **Número de compradores importantes**

“Si un porcentaje significativo de las ventas de un sector es adquirido por un comprador o una asociación de compradores, o estos tienen una gran influencia en las motivaciones de compra de los usuarios finales, los compradores disfrutan de un poder de negociación que el sector se ve obligado a aceptar”.⁶⁵

- **Rentabilidad del comprador**

“Si los compradores están obteniendo bajos beneficios, presionarán fuertemente para disminuir los costos de compra, sobre todo si estos suponen un alto porcentaje de su costo.”⁶⁶ Cada empresa es autónoma en el valor que le da a sus servicios algunos procuran una similitud, el asunto está en no desmejorar la calidad de lo que ofrezcan frente a lo que descuenten en caso de haberlo, el cliente en muchas ocasiones cotiza en otros lugares inclinándose por la opción que más le atrae en cuanto al valor, el servicio y la variedad de opciones que le ofrezcan.

Productos sustitutivos

Según Betancourt “la existencia de productos sustitutivos para los del sector supone un condicionante importante en la evolución de este que limita el desarrollo de la demanda y del precio.”⁶⁷ En consecuencia, el consumidor no dispondrá de ningún incentivo a la hora escoger uno u otro servicio. Esto lleva a que el precio sea un factor importante a tener en cuenta ante la existencia de bienes sustitutos perfectos.

4.3. ANÁLISIS DE LAS CINCO FUERZAS DE PORTER

El análisis realizado a la empresa CLINIMOTOS a través de las cinco fuerzas de Porter, son esencialmente un gran concepto de los negocios por medio del cual se pueden maximizar los recursos y superar a la competencia, cualquiera que sea el giro de la empresa. Según Porter, si no se cuenta con un plan perfectamente elaborado, no se puede sobrevivir en el mundo de los negocios de ninguna forma; lo que hace que el desarrollo de una estrategia competente no solamente sea un mecanismo de supervivencia sino que además también te da acceso a un puesto importante dentro de una empresa y acercarte a conseguir todo lo que soñaste, este estudio permitió evidenciar la importancia de cada uno de los factores estudiados para la empresa CLINIMOTOS con el fin de identificar aspectos positivos que se deben seguir realizando y a su vez sacar

⁶⁵ *Ibíd.*, p. 153

⁶⁶ *Ibíd.*, p. 155

⁶⁷ Betancourt. Op. cit., p. 154

el máximo provecho de estos que le permitan a CLINIMOTOS mantenerse en un mercado cada vez más competitivo, también se dio a conocer factores negativos que se deben mejorar y tratar de mitigar cada uno de estos. CLINIMOTOS nos permite llegar a un mejor entendimiento del grado de competencia de la organización y nos posibilita la formulación de estrategias, bien para aprovechar las oportunidades del propio mercado, bien para defendernos de las amenazas que detectemos. la fuerza con la que estas están en el mercado ya que cada vez el número y talleres de reparación de motocicletas en Cartago aumenta, este análisis nos da una visión 360 grados de los principales agentes y factores que actúan en nuestro sector, mercado o industria y nos alerta de posibles variaciones, incrementos o decrementos para reactualizar las estrategias que afecten a nuestras relaciones con la competencia, los proveedores, los clientes.

En este análisis permitió identificar las oportunidades para mejorar las estrategias de marketing, también permite comparar nuestras estrategias o ventajas competitivas con la de nuestros competidores. Es de bastante importancia para analizar el entorno de la empresa, esto nos permitió ampliar una visión muy aproximada de las empresas existentes, del potencial de nuevas empresas en el mercado, de posibles servicios ofrecidos. Existe un nivel alto de competencia en talleres de reparación de motocicletas, es de bastante importancia fortalecer la tecnología, para brindar un servicio de calidad

4.4. ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA BENCHMARKING

“El benchmarking es un proceso de análisis por comparación que permite estudiar una organización en su desempeño, comparándola con otras de su misma actividad. Según Camp, “el benchmarking es la aplicación formalizada y más disciplinada de varios pasos básicos para la mejoría operacional y el logro de los resultados”.⁶⁸, No se trata de copiar lo que está haciendo tu competencia, si no de aprender que están haciendo los líderes para implementarlo en tu empresa añadiéndole mejoras. Si tomamos como referencia a aquellos que destacan en el área que queremos mejorar y estudiamos sus estrategias, métodos y técnicas para posteriormente mejorarlas y adaptarlas a nuestra empresa, conseguiremos alcanzar un nivel alto de competitividad.⁶⁹, Las empresas se seleccionaron por medio de un estudio que se realizó a las empresas que se dedican a la reparación de partes de motos y que son de la competencia directa de CLINIMOTOS, se consideran competidores fuertes debido a su trayectoria y participación en el mercado, las cuales son taller Los Pereiranos, Zona de Pits, Moto Repuestos Los Parceros. del municipio de Cartago Valle. Posterior a la selección se caracterizan las empresas con el fin

⁶⁸ BETANCOURT, B. Análisis sectoriales y competitividad. Ecoe ediciones (2014). Pág. 163. ISBN 978-958-648-730-6.

⁶⁹ <https://robertoespinoza.es/2017/05/13/benchmarking-que-es-tipos-ejemplos/>

de obtener información sobre sus asuntos más importantes y competitivos, lo cual arrojará un resultado del estado en el que se encuentra CLINIMOTOS, frente a la competencia la cual cuenta con clientes fidelizados puesto que su trayectoria, servicios y productos la han mantenido.

A continuación, se mencionan las empresas que fueron punto de referente para realizar el benchmarking estas son:

Los Pereiranos

Es un taller con más de treinta y cinco años de tradición en el municipio de Cartago, los pereiranos fue creado para prestar servicios de fibra de vidrio, lamina y pintura en poliuretano; se encuentran ubicados en la Calle 8 # 10-61.

Zona de pits

Zona de pits es una empresa dedicada al mantenimiento de motos de 2 y 4 tiempos, venta de soat, peritaje, fibra y pintura, venta de repuestos, lavado, cambio de aceite, compra y venta de motos; se encuentran ubicados en la Calle 20 # 4 - 90.

Moto repuestos los parceros

Moto repuestos los parceros es una empresa de repuestos de motos, mantenimiento general, servicio de taller y mantenimiento, pintura, tapizados, enderezado de chasis, rectificación, venta de llantas, sistema eléctrico, reparación motores de 2 y 4 tiempos, venta de motos de 2a, motocarros, realizan servicio a domicilio, se encuentran ubicados en la Cra 9 # 10 – 36.

Luego de caracterizar las empresas, se identifica los factores clave de éxito (F.C.E) mediante la elaboración de la Matriz de Perfil Competitivo (MPC), estos son seleccionados según su aplicación a las empresas a comparar. Después de identificar y seleccionar los F.C.E se le procede a asignar un peso a cada factor de acuerdo a la importancia que tenga cada una sobre las demás, incluyendo a CLINIMOTOS la cual se realiza la suma de sus valores para comparar y analizar los resultados.

4.5. MATRIZ DEL PERFIL COMPETITIVO MPC

Una vez seleccionado y descritos cada uno de los factores clave de éxito se procede a la elaboración de la matriz del perfil competitivo. En la columna peso se registran los pesos de cada factor, el cual se calcula de acuerdo a su importancia relativa que tenga cada uno de ellos sobre los demás, la suma de los pesos de todos los factores debe ser igual a 1,0

que corresponde al 100%. La columna valor corresponde a la calificación que se les dan a las empresas en ese factor, teniendo en cuenta que la escala que se utiliza es de 1 a 4, donde 1 es la peor calificación y 4 expresa el mejor desempeño de la organización en este factor. La columna valor sopesado se calcula multiplicando el peso en decimales por el valor respectivo, registrando su resultado en esta columna.⁷⁰

La calificación asignada a cada una de las empresas seleccionadas para el desarrollo de la matriz del perfil competitivo se realiza a través de una entrevista llevada a cabo para conocerlas a cada una por medio de los factores seleccionados anteriormente⁷¹.

⁷⁰ Betancourt. Op. cit., p. 174

⁷¹ 239 BETANCOURT, B. Análisis sectoriales y competitividad. Ecoe ediciones (2014). Pág. 163. ISBN 978-958-648-730-6.

Tabla 26. Matriz de perfil competitivo MPC

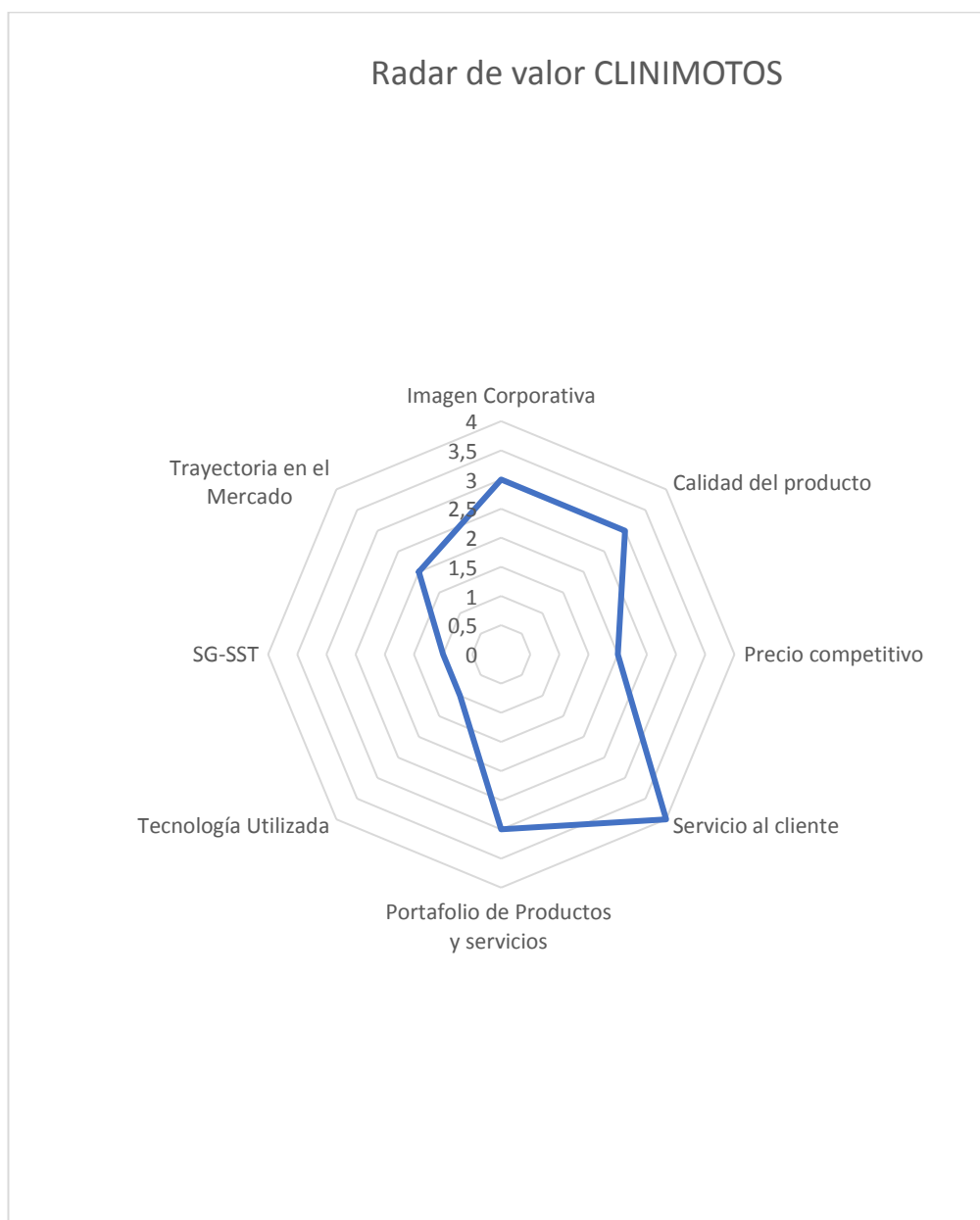
FACTORES CLAVE DE ÉXITO	PESO		CLINIMOTOS		LOS PEREIRANOS		ZONA DE PITS		MOTO REPUESTOS LOS PARCEROS	
			Valor	Valor sopesado	Valor	Valor sopesado	Valor	Valor sopesado	Valor	Valor sopesado
Imagen corporativa	7%	0,07	3	0,21	4	0,28	2	0,14	3	0,21
Calidad del producto	15%	0,15	3	0,45	4	0,6	3	0,45	3	0,45
Precio competitivo	11%	0,11	2	0,22	3	0,33	3	0,33	3	0,33
Servicio al cliente	10%	0,1	4	0,4	4	0,4	3	0,3	3	0,3
Portafolio de productos y servicios	9%	0,09	3	0,27	4	0,36	3	0,27	4	0,36
Tecnología utilizada	20%	0,2	1	0,2	4	0,8	3	0,6	3	0,6
SG-SST	18%	0,18	1	0,18	3	0,72	3	0,54	3	0,54
Trayectoria en el mercado	10%	0,1	2	0,2	4	0,4	2	0,2	4	0,4
Total	100%	1,0		2,13		3,89		2,83		3,19

Fuente: Elaboración propia

4.6. RADARES DE COMPARACIÓN VALOR Y VALOR SOPESADO

“Esta es una herramienta efectiva en mostrar las diferencias o brechas que existen entre el estado actual y el estado ideal de un factor”⁷².

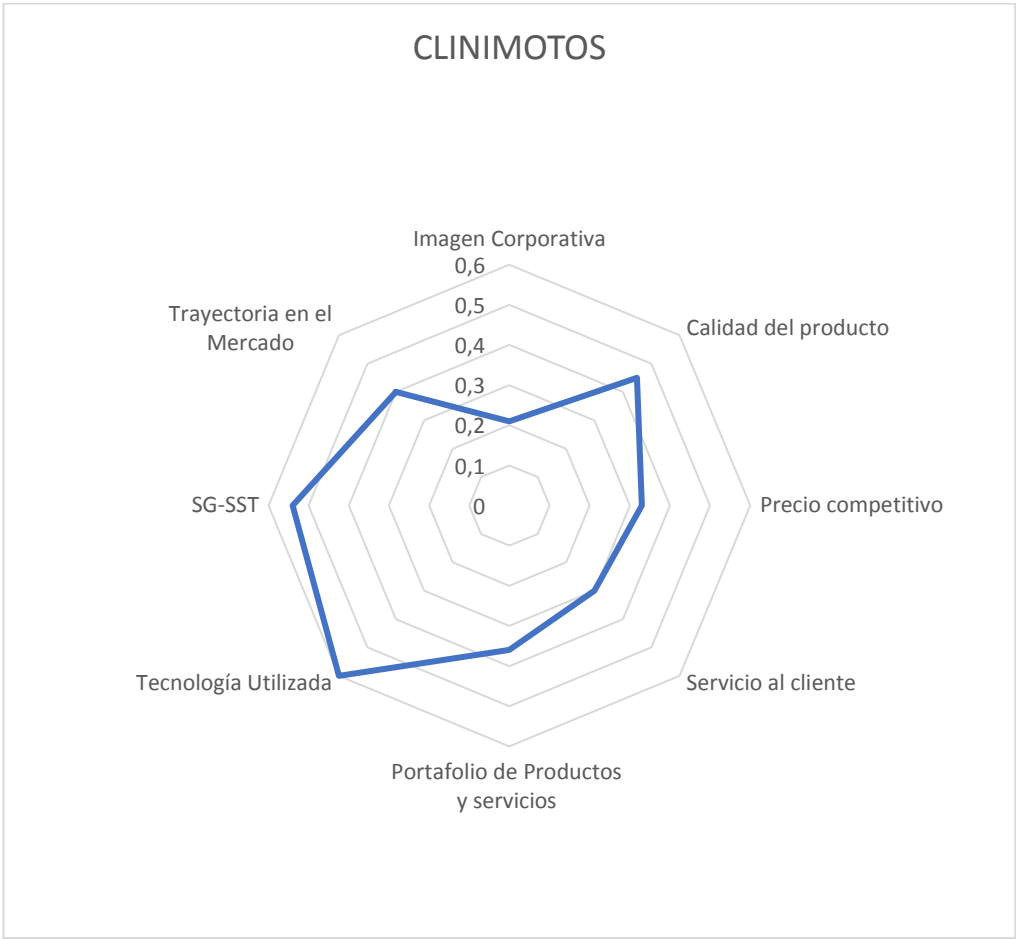
Gráfica 1 Radar de valor CLINIMOTOS



Fuente: Elaboración propia

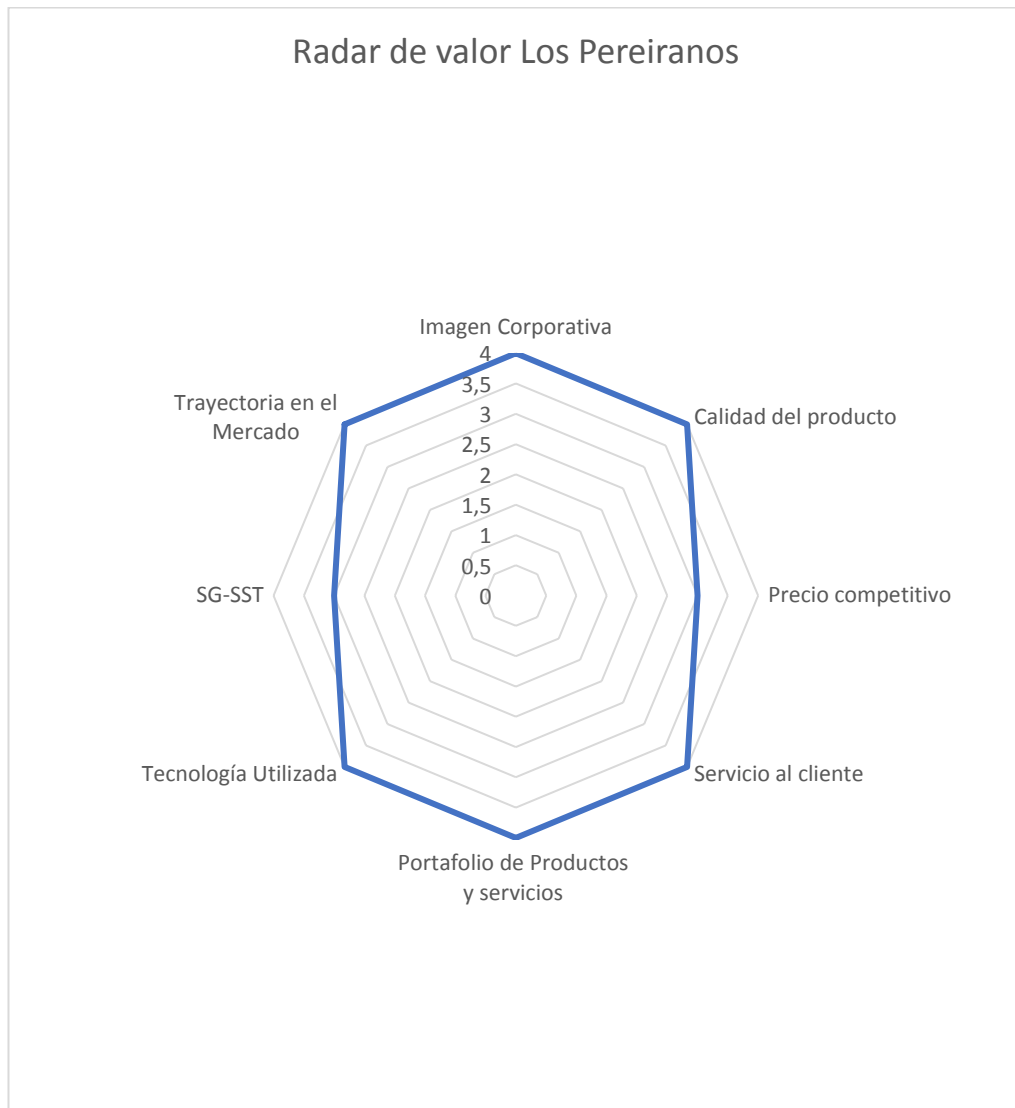
⁷² Betancourt. Op. cit., p. 174

Gráfica 2. Radar de valor sopesado CLINIMOTOS.



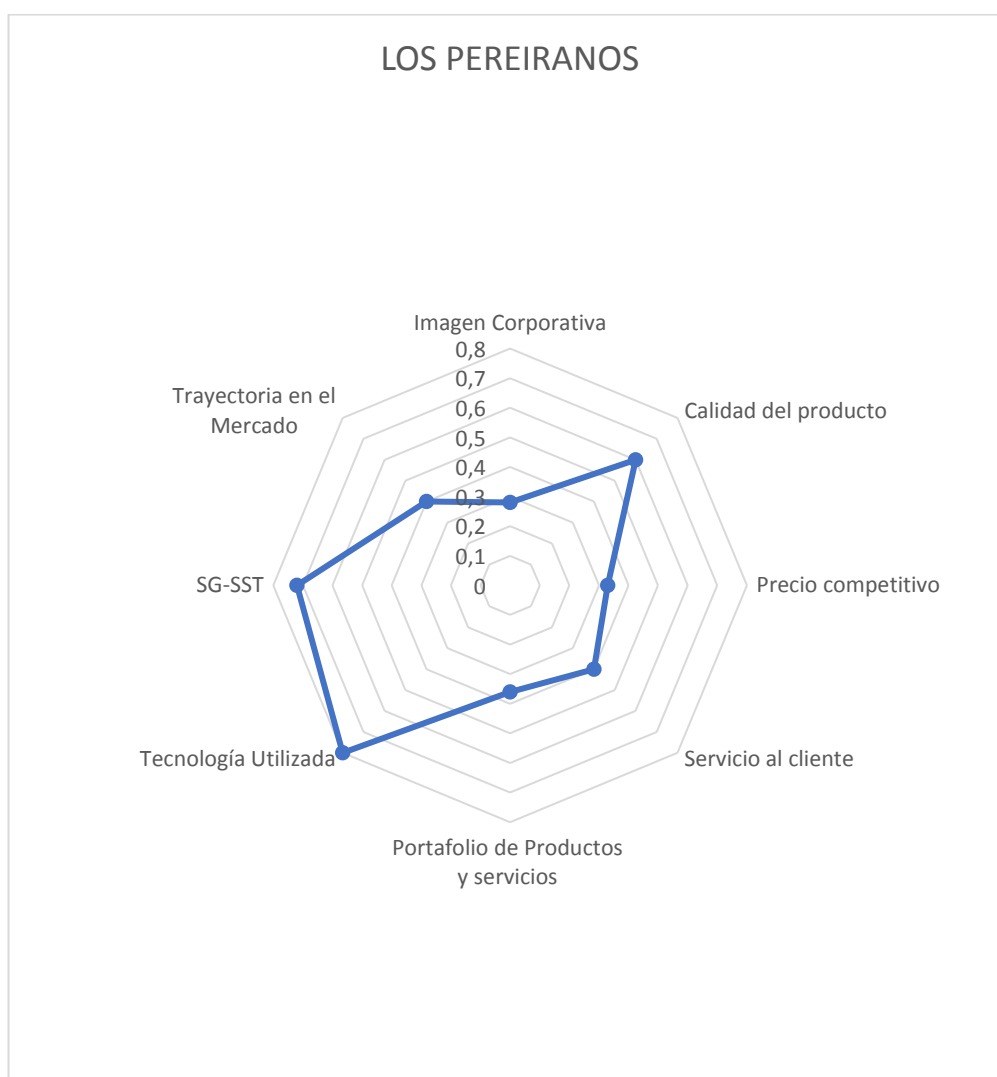
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3. Radar de valor Los Pereiranos



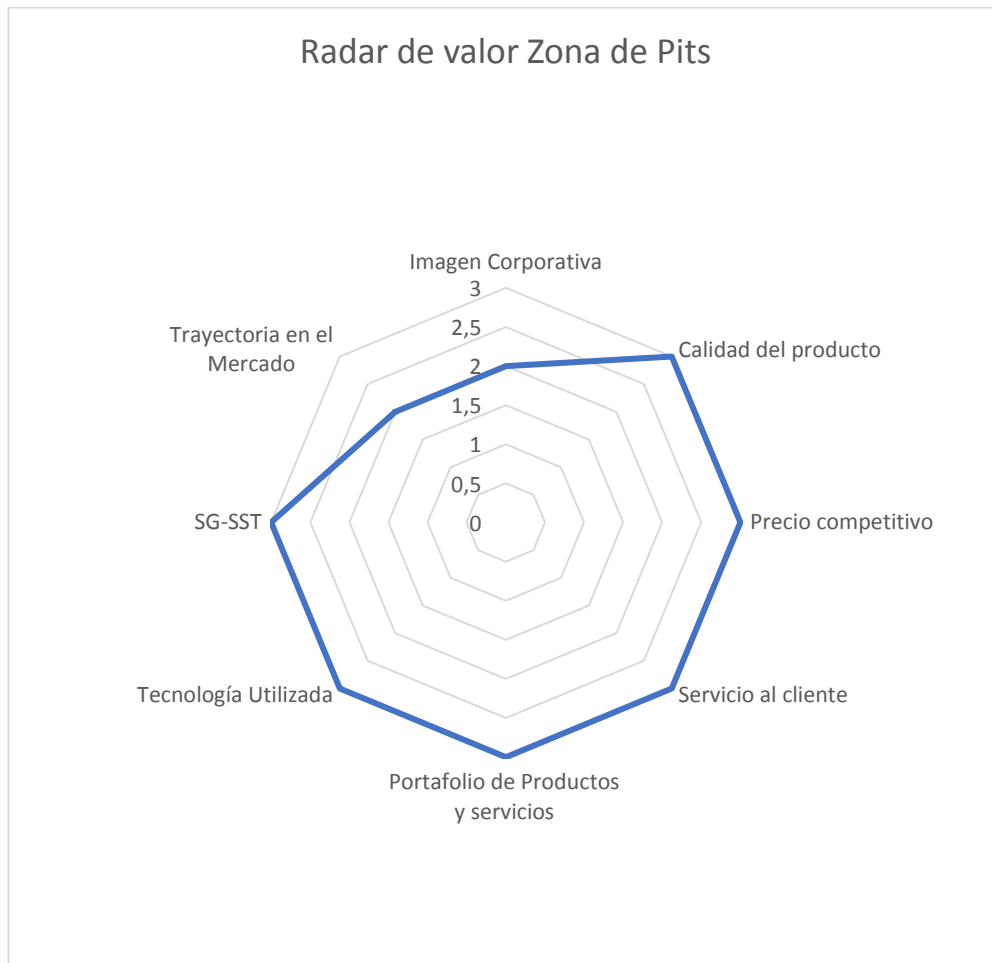
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4. Radar de valor sopesado **los pereiranos**



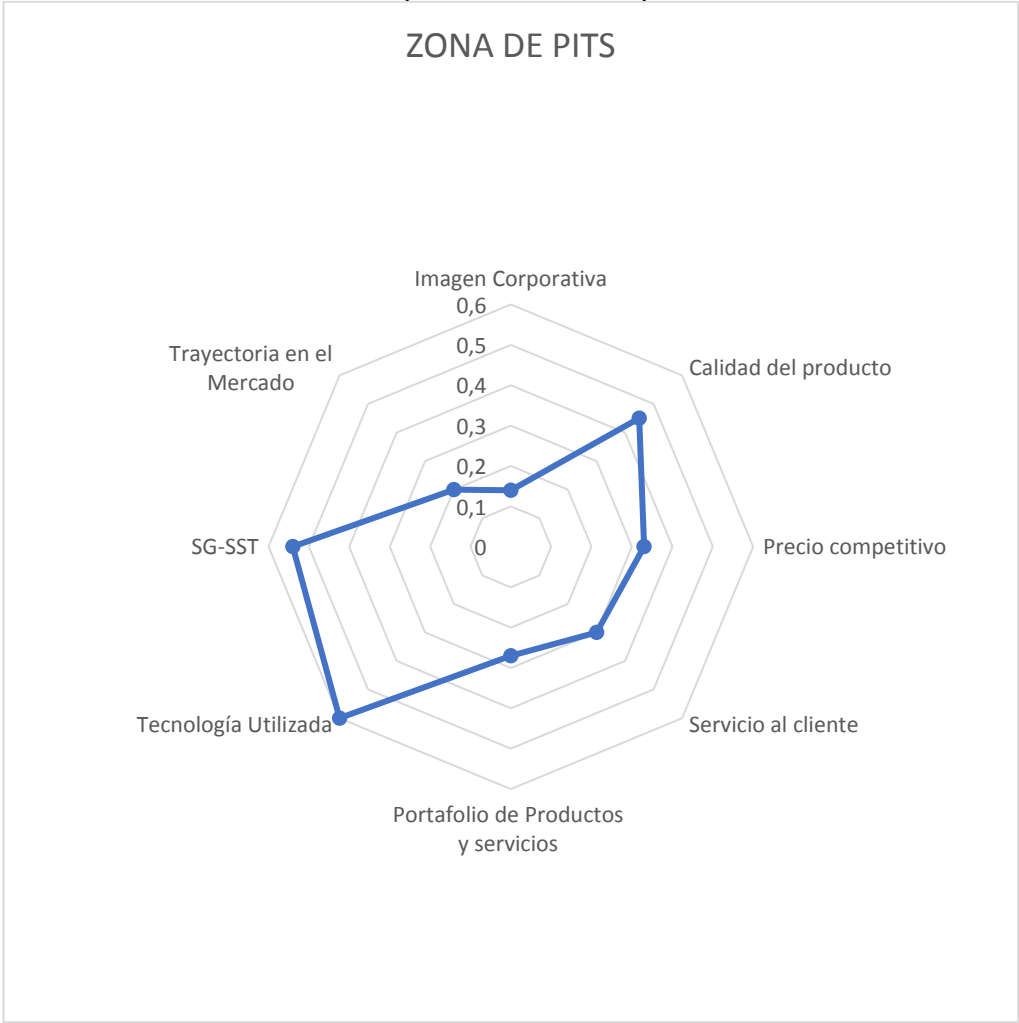
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5. Radar de valor Zona de Pits



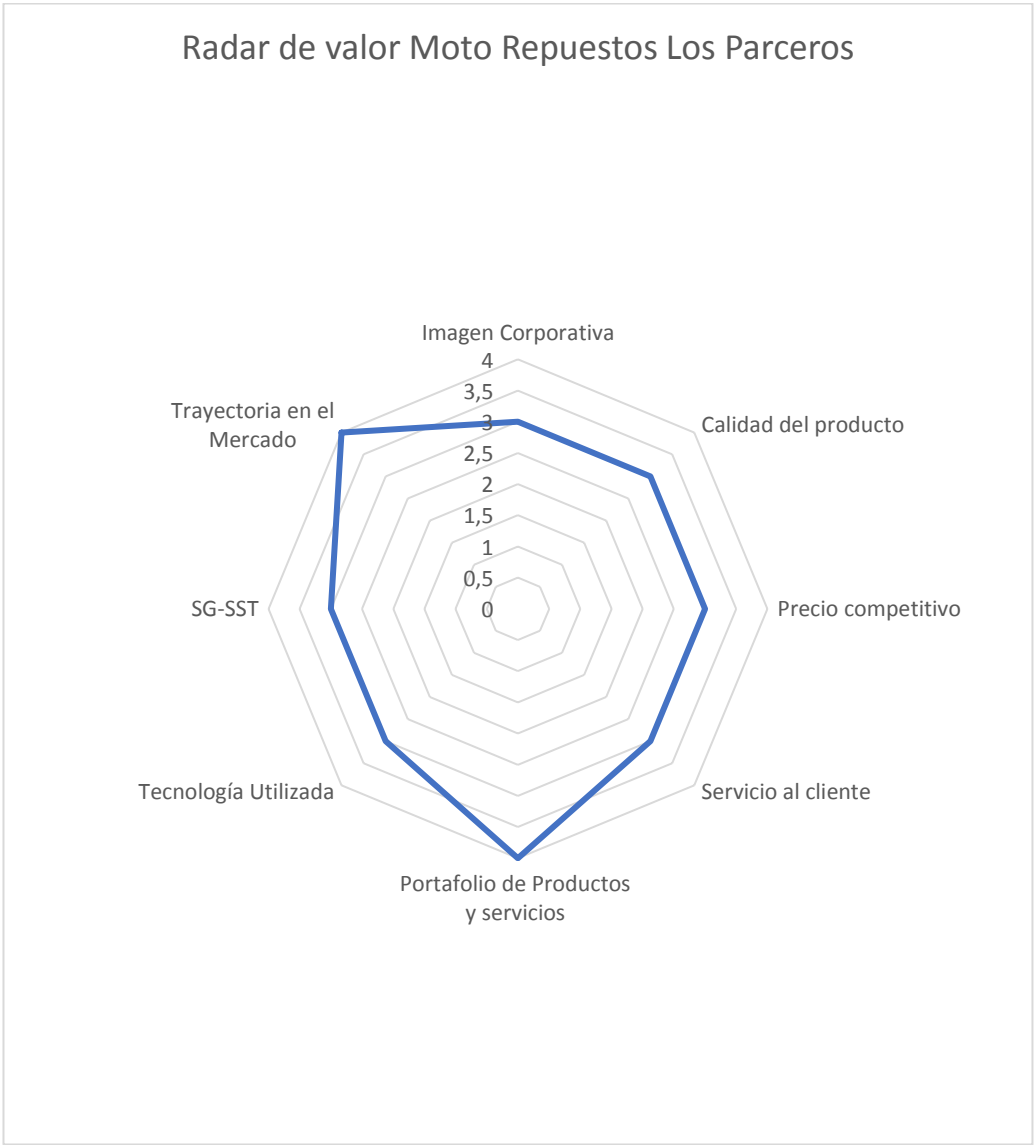
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 6. Radar de valor sopesado zona de pits



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 7. Radar de valor moto repuestos los parceros



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 8. Radar de valor sopesado moto repuestos los parceros



Fuente: Elaboración propia

5. ANÁLISIS BENCHMARKING

Para el desarrollo de la matriz del perfil competitivo y los gráficos tipo radar ha sido de suma importancia la información que se recopiló a partir de las entrevistas realizadas a las empresas competidoras en el sector mecánico. Dicho desarrollo arroja como resultado que todas las organizaciones no están en igualdad de condiciones, ya que al realizar la calificación del valor sopesado reflejado en la matriz muestra los siguientes resultados: El mayor valor sopesado lo obtuvo la organización “Los pereiranos” con un resultado de 3,89 siendo el líder en el sector analizado ya que, por su amplia trayectoria, tecnología implementada. Lo que la hace una empresa fuerte con una participación destacada y reconocida en la región.

Además, moto repuestos los parceros, obtuvo un resultado de 3,19 fue la segunda puntuación más alta para esto influyeron aspectos como la trayectoria puesto que lleva 10 años circulando en el mercado, cabe mencionar que a pesar de su trayectoria no es una fuerte competencia en ventas pues hay aspectos a mejorar como la imagen corporativa, el mercadeo y la publicidad.

Continuando con este análisis el tercer puesto de acuerdo a su puntuación la obtuvo zona de pits, por su calidez en la atención al cliente, esta cuenta con una buena trayectoria lo que le hace tener clientes fidelizados, de la misma manera de acuerdo a los factores analizados hay aspectos por mejorar.

Finalmente, CLINIMOTOS arrojó un valor sopesado de 2,13 siendo inferior a la competencia en algunos aspectos como el SG-SST y la trayectoria ya que son nuevos en el mercado, a pesar de esto poseen fortalezas como su imagen corporativa, servicio al cliente.

De acuerdo al estudio realizado se resalta que el benchmarking es un método que permite analizar la competencia de una manera integral puesto que es una herramienta eficaz que ayuda a conocer cómo se encuentra el desempeño de una organización frente a otra, además ayuda a mejorar las prácticas de una empresa, mostrando cuáles son los puntos debilidad que contribuyen a replantear ciertos aspectos negativos y convertirlos en fortalezas, además ayuda a plantear estrategias de mejora continua que le permitirá tener una ventaja competitiva.

5.1. EVALUACION INICIAL DE SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tabla de evaluación inicial del decreto 1072 del 2015 derogada por la resolución 0312 de 2019

1. Preparar y tener a disposición del ministerio de trabajo un plan de mejoramiento de inmediato
2. Enviar a la administradora de riesgos laborales un informe acerca de los avances con un tiempo estimado para la autoevaluación de los estándares mínimos.

Seguimiento anual por parte del ministerio de trabajo para una valoración del cumplimiento de los estándares mínimos

ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	CUMPLE	NO CUMPEL	SUMATORIA
1.1.1 Asignación de persona que diseña e implemente el Sistema de Gestión de SST	0,5		X	0
1.1.2 Asignación de responsabilidades en SST -----	0.5			
1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST -----	0.5			
1.1.4 Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	0,5		X	0
1.1.5 Conformación y funcionamiento del COPASST -----	0.5			
1.1.6 Capacitación de los integrantes del COPASST -----	0.5			
1.1.7 Capacitación en SST	0,5		X	0
1.1.8 Plan anual de trabajo	0,5	X		0,5
1.2.1 Evaluaciones medicas ocupacionales	0,5		X	0
1.2.2 identificación de peligros; evaluación y valoración del riesgo	0,5		X	0
1.2.3 Medidas de prevención y control frente a peligros / riesgos identificados	0,5		X	0
2.1.1 Conformación Comité de Convivencia	0,5		X	0
2.2.1 Evaluación Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		X	0
2.3.1 Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		X	0
2.4.1 responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	X		2
2.5.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		X	0
2.6.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		X	0
2.7.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		X	0
2.8.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		X	0
2.9.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		X	0

Continuación				
2.10.1 Rendición sobre el desempeño	1		X	0
2.11.1 Matriz legal	2		X	0
3.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		X	0
3.1.2 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		X	0
3.1.3 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		X	0
3.1.4 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		X	0
3.1.5 Evaluación Médica Ocupacional	1		X	0
3.1.6 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		X	0
3.1.7 Información al médico de los perfiles de cargo	1		X	0
3.1.8 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		X	0
3.1.9 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		X	0
3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		X	0
3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		X	0
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X	0
3.3.1 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X	0
3.3.2 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X	0
3.3.3 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X	0
3.3.4 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X	0
3.3.5 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X	0
3.3.6 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		X	0
4.1.1 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		X	0

4.1.2 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		X	0
4.1.3 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		X	0
4.1.4 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		X	0
4.2.1 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		X	0
4.2.2 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		X	0
4.2.3 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		X	0

ITEM	VALOR	CUMPLE	NO CUMPEL	SUMATORIA
4.2.4 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.	2,5		X	0
4.2.5 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		X	0
4.2.6 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,4		X	0
5.1.1 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,4		X	0
5.1.2 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,4		X	0
6.1.1 Planificar auditoría con el COPASST	1,3		X	0
6.1.2 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		X	0
6.1.3 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		X	0
7.1.1 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		X	0
7.1.2 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		X	0
		100	PUNTUACION	5.5

La evaluación inicial de la empresa CLINIMOTOS se diseñó aplicando los estándares mínimos establecidos en el reglamento 0312 de 2019 que formula el ministerio de trabajo para la reglamentación del sistema en las empresas que se componen por un mínimo de empleados, la cual debe cumplir con la normatividad vigente para identificar los riesgos, incidentes y peligros a los que están expuestos los empleados y determinar el SG-SST. La evaluación inicial del SG-SST, es utilizada para instaurar el plan de trabajo anual de la empresa CLINIMOTOS. Esta herramienta determina los aspectos como la política de seguridad y salud, la ejecución de los

procesos legales, la identificación de peligros, los indicadores que miden el plan anual, medidas de control y acciones correctivas y preventivas, de esta manera conocemos el cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 27. Resultado de autoevaluación.

Los estándares mínimos del reglamento 0312 de 2019 determina el grado en el cual la empresa se encuentra situado y que resultado arroja para realizar un plan de mejora		
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	Realizar y tener a disposición del ministerio del trabajo un plan de mejoramiento de inmediato. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE	Realizar y tener a disposición del ministerio del trabajo un plan de mejoramiento.
		Enviar a la administradora de riesgos laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos. Plan de visita por parte del ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	Mantener la calificación y evidencias a disposición del ministerio del trabajo, e incluir en el plan de anual de trabajo las mejoras detectadas.

Fuente: Ministerio de trabajo, resolución 0312 de 2019 por la cual definen los estándares mínimos del SG-SST, para empleadores.

La tabla anterior muestra el resultado del estado en el que se encuentra la organización frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la tabla se interpreta y se toma mediante el reglamento de la resolución 0312 de 2019.

El puntaje que se obtiene para la empresa CLINIMOTOS según la valoración de la autoevaluación de los estándares mínimos es menor al 60% lo que señala que la empresa se encuentra en estado CRITICO.

Tabla 28. Cumplimiento estándares mínimos del SG-SST

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTANDARES MINIMOS DEL SG-SST		
Nivel de evaluación	Porcentaje de cumplimiento	
CRITICO	TOTAL	5.5

Fuente: Elaboración propia

6. MATRIZ DE FACTORES DE RIESGO

La matriz general de riesgos se determina las condiciones de riesgo que la empresa está afrontando, así como la exposición a la que el trabajador está en riesgo, ya que propone una acción, un seguimiento y un control de cada proceso. Así que la matriz de riesgo es un panorama para la recolección de información, para lograr una adecuada guía para la ejecución de los factores preventivos.

6.1. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN, VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

Para la identificación de los peligros y tener un control sobre los procesos que se llevan en la empresa, por tal motivo se debe identificar los procesos de la empresa en el caso de la empresa CLINIMOTOS que se tiene en cuenta los siguientes procesos.

1. Administrativo
2. Operativo.

Estos procesos son fundamentales para la empresa por ello se analizarán y se identificará y corregirá y aplicarla en el sistema de gestión de seguridad y salud.

Para la realización de la matriz de riesgo se debe vincular al nivel de deficiencia que dicho peligro exija y determine el nivel de exposición al cual el personal se encuentra.

Tabla 29. Determinación del nivel de deficiencia (ND).

Nivel de deficiencia	Valor ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la deficiencia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la deficiencia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se ha(n) detectado peligro(s) que puede(n) dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la deficiencia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada o ambos.
Bajo (B)	No se asigna valor.	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención (IV). Véase la tabla del significado del nivel de riesgo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30. Determinación del nivel exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31. Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de probabilidad		Nivel de exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA – 40	MA – 30	A – 20	A - 10
	6	MA -24	A – 18	A – 12	M - 6
	2	M – 8	M – 6	B – 4	B - 2

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla se especifica la interpretación del nivel de probabilidad para la identificación en la tabla de riesgos.

Tabla 32. Significado de los niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado.
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Fuente: Elaboración propia

Determinamos cual es el nivel de consecuencia al cual le vamos a dar un valor oportuno según el significado que tendremos en el siguiente cuadro:

Tabla 33. Determinación del nivel de consecuencias

Nivel de consecuencias	NC	Significado daños personales.
Mortal o catastrófico (M)	100	Muerte(s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta los resultados que obtenemos de multiplicar el nivel de consecuencia y el nivel de probabilidad dando como resultado el nivel de riesgo, en la siguiente tabla se mostrara los valores para tener en cuenta:

Tabla 34. Nivel de probabilidad.

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad			
		40 -24	20 -10	8 -6	4 -2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000 - 2400	I 2000 - 1200	I 800 - 600	II 400 - 200
	60	I 2400 - 1440	I 1200 - 600	II 480 - 360	II 240 - III 120
	25	I 1000 - 600	II 500 - 250	II 200 -150	III 100 - 50
	10	II 400 - 240	II 200 - III 100	III 80 - 60	III 40 - IV 20

Fuente: Elaboración propia

Para conocer el significado de estas determinaciones de los niveles de riesgos podemos observar el siguiente cuadro.

Tabla 35. Significado del nivel de riesgo

Nivel de riesgo	Valor de NR	Significado
I	4000 – 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control. Intervención urgente.
II	500 – 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual a 360.
III	120 – 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aun es aceptable.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 36. Aceptabilidad del riesgo

Nivel de riesgo	Significado
I	No aceptable.
II	No aceptable o aceptable con control específico
III	Aceptable
IV	Aceptable.

Fuente: Elaboración propia

Al determinar los niveles de riesgo y su significado podemos determinar las medidas que se intervienen para la solución

Ilustración 5. Matriz de factores de riesgo

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																									
Proceso	ACTIVIDAD	Rutinario (Si o No)	Peligro		Efecto posible	Control existente			Evaluación del riesgo							Valoración del riesgo	Medidas de intervención					SEGUIMIENTO	Observaciones Sistema de Control Actual		
			Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	NO Cuantitativo								Eliminación	Sustitución	Control de ingeniería	Controles administrativos, capacitación, advertencia	Equipos/Elementos de protección personal (EPP)				
									Nivel de dificultad (ND)	Nivel de exposición (NE)	Nivel de probabilidad NP/(ND*NE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de consecuencia (NC)	Nivel de riesgo (NR) e Intervención	Interpretación del NR										
ADMINISTRATIVO	labores administrativas, atención al cliente y proveedores, manejo de personal e inventarios	SI	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de	PSICOSOCIAL	Estres, disminución del ritmo de trabajo, relaciones tensas, tensión muscular, fatiga, cansancio, alteraciones del sistema nervioso y estado de ánimo.	ninguna	ninguna	ninguna	2	4	8	Medio	25	200	II	No aceptable o aceptable con control específico				Capacitación en manejo de stress. Capacitación en estilos de vida saludable. Programar y realizar actividades recreativas y					
	Actividades de administración del recurso humano, actividades contables	SI	Postura (prolongada sentado)	BIOMECANICO	Posibles alteraciones osteomusculares	ninguna	ninguna	ninguna	2	3	6	Medio	25	150	II	No aceptable o aceptable con control específico				Capacitación en higiene postural, implementar programa de pausas activas					
	Actividades de administración del recurso humano, atención de proveedores, clientes, actividades contables	SI	Equipos bajo tensión. Cables sin embalar	De Seguridad (Eléctrico)	Caidas a nivel, electrocución, quemaduras de 1er.	ninguna	ninguna	ninguna	2	3	6	Medio	25	150	II	No aceptable o aceptable con control específico			Cenalar y los cables que se encuentran expuestos.						
	Actividades de administración del recurso humano, atención de proveedores, clientes, actividades contables	SI	Iluminación deficiente en área contable	FISICO	Cansancio visual, cefalea	ninguna	ninguna	ninguna	2	3	6	Medio	10	60	III	Aceptable			Se recomienda instalar mas iluminación en esta area						
PINTURA	Elaboración de la pintura para las piezas de moto y carro	SI	Exposición a partículas de pintura	QUIMICO	enfermedades de la piel, reacción alérgica	ninguna	ninguna	ninguna	6	1	10	Alto	11	190	II	No aceptable o aceptable con control específico				pouco activo y rotación de personal	utilizar respiradores con filtros cambiantes 3m para evitar				
	Combinación de pintura, atención al cliente	SI	Posible picadura de insectos por acumulación de agua en recipientes	BIOLOGICO	Possible enfermedad como el dengue	ninguna	ninguna	ninguna	2	3	6	Medio	12	72	III	Aceptable				Implementar un programa de orden y aseo					
	Mantenimiento de la pintura en las piezas pintadas	SI	Ruido de impactante	FISICO	Puede generar sordera a largo plazo, vertigo	ninguna	ninguna	ninguna	2	4	8	Medio	13	104	III	Aceptable				Implementar un pausas activas y rotación de persona					
	Pintar las piezas de la moto y carro	SI	Postura sentada por varias horas de su jornada laboral	BIOMECANICO	Desviación de la columna, Dolores musculares	ninguna	ninguna	ninguna	6	3	18	Alto	14	252	II	No aceptable o aceptable con control específico									
MECANICO	Reparación de Moto, colocación de piezas ya pintadas, mantenimiento de motos	SI	Almacenamiento o inadecuado de herramientas	CONDICIONES DE SEGURIDAD (Locativo)	Golpes, Caidas	ninguna	ninguna	ninguna	10	2	20	Alto	15	300	II	No aceptable o aceptable con control específico				Implementar un programa de orden y aseo					

Fuente: Elaboración Propia

6.2. IMPLEMENTACION DE LAS MEDIDAS DE PREVENCION Y CONTROL DE PELIGROS.

Finalizado el proceso de identificación de los peligros, la empresa se cuestionará si tiene la capacidad de accionar sobre si los controles existentes son suficientes o necesitan mejorar o solicite nuevos controles para su implementación.

Se debe fijar y ejecutar las medidas de prevención y control para cada tipo de peligro que se tiene identificado.

6.2.1. Medidas preventivas y de control

- Se recomienda el uso de elementos de protección
- Disminución en los tiempos de exposición
- Proceso de pausas activas para la prevenir accidentes laborales

Tabla 37. Tabla de acciones preventivas

MEDIDA A ADOPTAR	¿EN QUE CONSISTE?	SELECCIONE EL TIPO DE ACCIÓN	ACCION PREVENTIVA O DE CONTROL
1. Eliminación del peligro/riesgo	Medida que se toma para eliminar o desaparecer el peligro/riesgo que está sometido el trabajador		
2. Sustitución	Medida para prevenir, reemplazar o mejorar algún riesgo que se evidencia en la empresa y ocasiona algún accidente.		
3. Control de ingeniería	Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación.		
4. Control administrativo	Medidas que ayudan a minimizar al riesgo de exposición de las largas jornadas laborales, demarcación de las zonas de peligro.	X	Para minimizar el peligro hacer charlas informativas donde se especifique y se enseñe a los trabajadores a realizar pausas activas y como organizar de forma adecuada la herramienta de trabajo
	Por ejemplo Las tareas que tienen los empleados se manejan con mucho estrés, la postura prolongada que se mantiene para realizar las actividades y la organización de la herramienta que mantiene en el suelo.		
5. Equipos de protección personal (EPP)	Medidas que se utiliza para el manejo de los elementos de protección y el uso adecuado por parte de los trabajadores para velar por la salud y el bienestar del trabajador.	X	Para prevenir algún efecto secundario en la salud de los trabajadores se debe utilizar los respiradores 3M con filtros cambiantes y prevenir las enfermedades respiratorias
	Por ejemplo Los trabajadores utilizan pintura para arreglar las piezas de las motos y no utilizan los elementos de protección y se ven expuestos a las partículas químicas que se convierten en el proceso		

Fuente: **Elaboración** propia.

Tabla 38. Plan de acción para los riesgos prioritarios

	Evaluación del Peligro							Valoración del Riesgo	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN		
Clasificación	Nivel de	Nivel de	Nivel de	Interpretación	Nivel de	Nivel de	Interpretación	Aceptabilidad del Riesgo	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
RIESGO BIOMECANICO (OFICINA)	2	3	6	M	25	200	II	ACEPTABLE CON CONTROL	DOTACION DE SILLAS ERGONOMICA PARA LA SECRETARIA	IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS	NA
RIESGO PSICOSOCIAL	2	4	8	M	25	150	II	ACEPTABLE CON CONTROL		CAPACITACION EN MANEJO DEL ESTRÉS, REALIZAR ACTIVIDADES DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE	
RIESGO ELECTRICO	2	3	6	M	25	150	II	ACEPTABLE CON CONTROL	MANTENIMIENTO INSTALACIONES ELECTRICAS	NA	
RIESGO QUIMICO	6	3	18	A	11	198	II	ACEPTABLE CON CONTROL	N/A	CAPACITACION AL PERSONAL PAUSAS ACTIVAS Y ROTACION DEL PERSONAL	ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL ADECUADAS A LA TAREA
CONDICIONES DE SEGURIDAD (Locativo)	10	2	20	A	15	300	II	ACEPTABLE CON CONTROL	N/A	CAPACITACION SOBRE ALMACENAJE SEGURO PLAN DE ORDEN Y ASEO	NA
RIESGO BIOLOGICO	2	3	6	M	12	72	III	ACEPTABLE	PROGRAMA HIGIENE POSTURAL	IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO	NA
RIESGO FISICO	2	4	8	M	13	104	III	ACEPTABLE	PROGRAMA HIGIENE POSTURAL	PAUSAS ACTIVAS Y ROTACION DEL PERSONAL	NA

Fuente: Elaboración Propia.

7. AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.

CLINIMOTOS CARTAGO, se encuentra afiliada a la aseguradora de riesgos ARL EQUIDAD, la cual apoya a la empresa en cuanto a las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Obligaciones del contratante.

- ❖ Reportar a la ARL donde se encuentra afiliado todo accidente laboral o enfermedad laboral que ocurra en la ejecución del contrato

Obligaciones del contratista

el pago de la afiliación es por cuenta del contratista

- ❖ Cumplir el reglamento, normas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa contratante y acudir periódicamente a los programas de prevención y control por parte de la ARL.

Requisitos para la afiliación.

- ❖ Se debe afiliar necesariamente al sistema todas las personas que tengan una situación contractual con la empresa a través de un contrato formal, por prestación de servicios en entidades tanto públicas como privadas
- ❖ Presentar el formato de afiliación independiente con firmas del contratante como del contratista.
- ❖ Anexar el contrato de prestación de servicios que indique tiempo, lugar junto con la fotocopia del documento de identidad.

Estar previamente afiliados al régimen de seguridad y salud y al sistema de pensiones.

8. POLÍTICA DEL SG-SST FIRMADA, FECHADA Y COMUNICADA AL VIGIA

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados.

Tabla 39. Documentos políticas sistema de gestión.

DOCUMENTO	
POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
POLITICA DE ALCOHOLISMO Y DROGA	
POLITICA DE ELEMENTOS Y EQUIPOS DE PROTECCION	

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
---	---

Los empleados de **CLINIMOTOS**, se pronuncian formalmente, a través de una política reflejando su compromiso con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente. Todos los niveles de dirección de **CLINIMOTOS**, asumirán la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Los procedimientos desarrollados en **CLINIMOTOS**, Estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias. Todos los empleados, contratistas y temporales de **CLINIMOTOS**, tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización. Esta política hace parte de las políticas de gestión de la institución, será revisada anualmente y comunicada a todos los colaboradores

Representante legal.

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS
---	---

Se considera que el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas representan un factor de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores de **CLINIMOTOS**, de igual manera se considera un riesgo para la seguridad vial y salud pública.

Por lo tanto:

Está prohibido llegar a trabajar bajo los efectos de alcohol u otras sustancias psicoactivas y fumar dentro de las instalaciones de la institución y en los vehículos. Consumir bebidas y sustancias dentro de la institución.

CLINIMOTOS, acata y respeta la legislación colombiana en seguridad vial, respecto al no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, por parte de los conductores y ocupantes de un vehículo propio o tercero que este prestando un servicio a la empresa.

Se promoverá con los proveedores y contratistas de la empresa, así como aquellos que prestan servicios de transporte de la entidad, la adopción de políticas frente al no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas el designado para la velar por la seguridad y la salud en el trabajo VIGIA en conjunto con el comité de seguridad vial, revisarán anualmente la política y la actualizará de ser necesario.

Representante legal.

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. POLITICA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL
---	---

Es política de la **CLINIMOTOS** proteger a sus trabajadores de los peligros y riesgos ocupacionales a los que están expuestos, en la ejecución de sus actividades laborales, mediante el uso de elementos y/o equipos de protección personal, cuando los controles de eliminación, sustitución, de ingeniería y administrativos no son posibles.

Para que estos elementos y/o equipos de protección personal ofrezcan la protección requerida y estén disponibles se consideran los siguientes aspectos:

- Elegir correctamente los elementos o equipos a utilizar.
- Capacitar en el uso y cuidado de los elementos o equipos de protección personal.
- Usar adecuadamente los elementos y/o equipos de protección personal.
- Inspeccionar periódicamente los elementos o equipos de protección personal, mensualmente a través del responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo o de un inspector de equipos de protección individual (EPI) mínimo una vez al año.
- Reponer inmediatamente los elementos o equipos de protección personal deteriorados, de acuerdo a los informes del coordinador de seguridad y salud en el trabajo o del inspector EPI o cuando el usuario reporte su daño.
- Asignar los recursos para la consecución y reposición inmediata de los elementos de protección personal que sean requeridos.

Es responsabilidad de los trabajadores de **CLINIMOTOS**.

- Utilizar y conservar correctamente los elementos y equipos de protección personal requeridos para la ejecución de sus actividades.
- Reportar al coordinador de seguridad y salud en el trabajo la falta o deterioro de un elemento o equipo de protección personal.
- No iniciar la ejecución de una actividad si no dispone de los elementos y equipos de protección personal requeridos para los riesgos a los que estará expuesto.
- Reportar el no uso o uso inadecuado de los elementos o equipos de protección personal por parte de sus compañeros.

Verificar el uso correcto y reposición oportuna de los elementos y equipos de protección personal del personal a cargo.

Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables con metas documentados en el SG – SST.

Objetivo general

Desarrollar actividades que dentro del marco legal y en lineamiento con las políticas de la empresa garantice un medio de trabajo seguro y agradable para los trabajadores.

Objetivos Específicos

- ❖ Establecer el programa de **higiene y seguridad industrial**.
- ❖ Establecer el programa de **medicina preventiva y del trabajo**
- ❖ Conformar y desarrollar COPASST y/o dado el caso, el vigía en seguridad y salud en el trabajo, comité de convivencia.
- ❖ Divulgar la política de **seguridad y salud en el trabajo** y ambiente de los trabajadores y proveedores en servicio de la empresa.
- ❖ Elaborar y asignar los recursos humanos, físicos, técnicos y financieros para la realización y ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ Realizar un plan de capacitación que ayude a los trabajadores a mejorar su ámbito de seguridad y salud en su lugar de trabajo

Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidades, recursos con cronograma y firmado

La resolución 0312 del 2019 determina la realización de un plan de trabajo anual es fundamental y su realización debe ser por el gerente de la empresa y establece su función principal para la evaluación del sistema.

Se establece que en el artículo 3 del capítulo 1 de la resolución 0312 afirma las obligaciones que asume el gerente las cuales son: diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.

El plan de trabajo anual formula y establece los resultados del proceso de ejecución del SG-SST, después de establecer los objetivos del SG-SST se definen las prioridades y se asume las prioridades en cuanto a prevención y control, este plan se designa de acuerdo a los estándares establecidos como son el presupuesto asignado, los recursos físicos, humanos y técnicos.

9. ORGANIZACIÓN

Información básica de la empresa.

Tabla 40. Tabla información básica de la empresa

Razón social	CLINIMOTOS
NIT	31.422.143
Actividad Económica	Mantenimiento y reparación de motocicletas, de sus partes y piezas
Dirección	Calle 10 # 12-45
Representante Legal	Eucaris Mejía Cano
Teléfono	2131500
Celular	3113205399
Número de trabajadores	6

Fuente: Elaboración propia

Descripción de los productos o servicios.

CLINIMOTOS es una empresa dedicada a la recuperación de las partes de la moto y al mantenimiento brindando servicios con alta calidad, calidad de servicios, responsabilidad y respeto y así garantizar el mejor servicio.

- Lavado especializado.
- Mantenimiento de Motos.
- Pintura de motos
- Reconstrucción de piezas.
- Venta de productos para el cuidado de la pintura.

9.1. AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.

CLINIMOTOS CARTAGO, se encuentra afiliada a la aseguradora de riesgos ARL EQUIDAD, la cual apoya a la empresa en cuanto a las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Obligaciones del contratante.

- ❖ Reportar a la ARL donde se encuentra afiliado todo accidente laboral o enfermedad laboral que ocurra en la ejecución del contrato

Obligaciones del contratista

el pago de la afiliación es por cuenta del contratista

- ❖ Cumplir el reglamento, normas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa contratante y acudir periódicamente a los programas de prevención y control por parte de la ARL.

Requisitos para la afiliación.

- ❖ Se debe afiliar necesariamente al sistema todas las personas que tengan una situación contractual con la empresa a través de un contrato formal, por prestación de servicios en entidades tanto públicas como privadas
- ❖ Presentar el formato de afiliación independiente con firmas del contratante como del contratista.
- ❖ Anexar el contrato de prestación de servicios que indique tiempo, lugar junto con la fotocopia del documento de identidad.
- ❖ Estar previamente afiliados al régimen de seguridad y salud y al sistema de pensiones.

Tabla 41. Criterios para la realización del plan anual

		Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. PLAN ANUAL DE TRABAJO				
LAN ANUAL DE SG-SST						
META	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS			FECHA DE REALIZACION
			FINANCIERO	TECNICO	PERSONAL	
Evaluación inicial	Autoevaluación realizada por la empresa para definir las prioridades y necesidades en SST	coordinador SST	contratación de un profesional	elementos necesarios para su evaluación	Todos los colaboradores de la empresa	De enero a marzo de 2018
Plan de mejoramiento conforme a la autoevaluación	Crear una política de seguridad y salud en el trabajo	Gerente - coordinador SST			profesional en GS-SST	De enero a octubre de 2018
Prevención enfermedades laborales	crear programas de promoción y prevención	coordinador SST – COPASST			personal capacitado ARL-EPS	Cada mes de ser necesario
Establecer un COPASST	Conformar el comité paritario para la supervisión del SST	Gerente - coordinador SST		Recursos necesarios para sus funciones	Personal de la empresa	De manera inmediata
Establecer una brigada	Conformar la brigada de emergencia	Gerente - coordinador SST	Compra de elementos en caso de emergencia	Equipos y elementos para mitigar emergencia	Personal de la empresa	De manera inmediata
Capacitaciones de COPASST y brigada	Capacitar y crear conciencia del manejo de las actividades y sus funciones	Gerente - coordinador SST			coordinador del SST	Cada que sea requerido o al ingreso de un nuevo colaborador
Capacitación y programas de riego	Capacitar y crear conciencia de los trabajos a realizar	Gerente - coordinador SST			coordinador del SST	Cada que sea requerido o al ingreso de un nuevo colaborador
Revisión anual de resultados	revisar la gestión y los resultados del SG-SST	ALTA GERENCIA			Gerente - coordinador SST	Una vez al año

Auditoría interna del SG-SST	auditar la gestión u los resultados del SG-SST	Todos los niveles de la empresa	contratación de un auditor externo	coordinador del SST - GERENCIA	Una vez al año
Elaboración propia					

Tabla 42. Plan anual de trabajo (cronograma)



PLAN ANUAL DE TRABAJO SG-SST CLINIMOTOS

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Evaluación del grado de desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo 2018	EQUIPO SST - Gestor de la ARL	X											
Diseño y definición del plan de capacitación anual para la prevención e intervención de los riesgos	EQUIPO SST	X											
Revisión del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	EQUIPO SST		X										
Actualización y elaboración del plan de trabajo profesionales de la ARL.	EQUIPO SST – Gestor Equidad ARL		X										
Revisión estado de actividades por parte de la ARL	EQUIPO SST - Gestor Equidad ARL		X										
Asesoría en la documentación del SG- SST. (Revisión matriz, documentos que soporte el SG	EQUIPO SST - Gestor Equidad ARL		X										
Divulgar la política del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	EQUIPO SST - Asesores Equidad ARL			X									
Reporte trimestral para los indicadores de gestión del subsistema y lo realizado con los diferentes subprogramas	EQUIPO SST - Gestor Equidad ARL			X									
Gestión e implementación del formato matriz legal y actualización	EQUIPO SST - Gestor Equidad ARL			X									
Presentación de las actividades de seguridad y salud en el trabajo año 2018 al COPASST y a la entidad.	EQUIPO SST - Gestor Equidad ARL			X									
Divulgación por la intranet de las actividades de seguridad y salud en el trabajo.	Grupo SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Elaboración propia

9.2. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa ha definido una matriz de responsabilidades en donde se asignan las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo. Además, se definen los que deberán rendir cuentas y que tendrán autoridad para gestionar las acciones en seguridad y salud en el trabajo.

Además de establecer una matriz de responsabilidades, es de vital importancia contar con el responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo, el cual se designa mediante el formato de asignación de responsabilidades del SG-SST.

CLINIMOTOS es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en **el artículo 2.2.4.6.8 numeral 2, artículo 2.2.4.6.12 numeral del decreto 2 1072 DE 2015** y demás reglamentación aplicable.

Tabla 43. Tabla funciones y responsabilidades

DOCUMENTO
Matriz de responsabilidades
Acta de Asignación de la responsabilidad en el SG-SST

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente se muestra la estructura relacionada con la matriz de responsabilidades, seguida de la asignación de responsabilidad dirigida al responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de velar por el cumplimiento de los estándares establecidos en la normatividad aplicable.

Tabla 44. Matriz de responsabilidades

		Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. MATRIZ DE RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
NIVEL	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICIÓN DE CUENTAS
Alta gerencia	- Definir, revisar anualmente la política de SST y actualizarla cuando sea necesario acorde con los cambios en el SG – SST o en la empresa. - Garantizar el cumplimiento de requisitos legales aplicables a SST. - Asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para el funcionamiento y óptimo desarrollo en SST. - Fijar los objetivos en SST	- Hacer cumplir lo establecido en el SG SST - Aprobar los recursos para el funcionamiento o del SG-SST - Suspender cualquier actividad cuando exista un riesgo inminente o se visualice un incumplimiento legal	- Presentar informe ejecutivo anual de gestión en SST - Participar en revisiones por la dirección - Presentación resultados inspecciones gerenciales
Trabajadores	- Conocer las políticas. - Conocer los riesgos. - Hacer sugerencias para mejorar SST. - Estar familiarizado con los planes de respuesta a emergencias. - Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG SST. - Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.	Suspender actividades en caso de un riesgo inminente	- Participar en capacitaciones - Participar en simulacros - Reportar condiciones o actos inseguros de SST
Miembros del COPASST	- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, maquinas, equipos utilizados por los trabajadores en cada área. - Servir como organismo de coordinación entre empleador y trabajador en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. - Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará a disposición del empleador en cualquier momento. - Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre la accidentalidad y enfermedades profesionales con el objetivo de dar cumplimiento. - Colabora en el análisis de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.		

NIVEL	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICIÓN DE CUENTAS
Responsable del SG-SST	- Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación. - Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST. - Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST. - Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización. - Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores. - Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización. - Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.		Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST
Comité de convivencia laboral – CCL	- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. - Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada. - Escuchar a las partes involucradas		

	de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. • Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. • Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. • Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.		
--	--	--	--

Elaboración propia.

9.3. ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTION

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
	FORMATO ASIGNACION DEL RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

FORMATO ASIGNACIÓN DEL RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

El día ____ del mes de _____ de 20____, la gerencia de **CLINIMOTOS** como cabeza y líder de la organización delega para el desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST al señor _____, identificado con Cedula de Ciudadanía N° _____, como responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, quien será el encargado

de implementar, administrar, coordinar y ejecutar las actividades del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la empresa.

Además, será el responsable de coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.

Para constancia de lo anterior se firma a los ____ días del mes de _____ de 20____.

Representante legal.

Responsable del SG-SST

9.4. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

En el reglamento de higiene y seguridad industrial se establecen las medidas necesarias que van encaminadas a la promoción y prevención de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales en los que se pueden ver afectados los colaboradores relacionados con el puesto de trabajo y sus condiciones.

Tabla 45. Reglamento de higiene y seguridad industrial

DOCUMENTO
Reglamento de higiene y seguridad industrial

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presenta el formato del reglamento de higiene y seguridad industrial.

RAZON SOCIAL: CLINIMOTOS

NIT: 31.422,143

A.R. L: EQUIDAD

ACTIVIDAD ECONOMICA: Mantenimiento y reparación de motocicletas, de sus partes y piezas.

CODIGO DE ACTIVIDAD ECONOMICA: 5040

CLASE Y GRADO de Riesgo asignado por la A.R.L: I

DIRECCION: Calle 10 # 12- 45

TELEFONO: 2131500

CUIDAD: Cartago

CLINIMOTOS Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

Tabla 46. Formato reglamento higiene y seguridad

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
---	--

ARTÍCULO 1: La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y de la promoción de la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 2: La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del vigía en seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido por el decreto 614 de 1984, resolución 2013 de 1986, resolución 1016 de 1989, decreto 1295 de 1994, decreto 1771 de 1994, y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 3: La empresa se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de salud ocupacional de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, (Elaborado de acuerdo al decreto 1443 de 2014 - hoy compilado en el decreto 1072 de 2015 – decreto unico reglamentario del sector trabajo, en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6.).El cual 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.

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 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).

ARTÍCULO 4: Los riesgos existentes en la empresa están constituidos principalmente por:

- **BIOMÉCANICO:** Se generan por una postura prolongada mantenida, forzada, anti gravitacional.
- **PSICOSOCIALES:** Se generan por las condiciones organizacionales como: exceso de responsabilidad, trabajo bajo presión, monotonía, rutina, problemas familiares, acoso laboral, entre otros.
- **CARGA FÍSICA:** Se generan por los movimientos repetitivos y forzados, posturas mantenidas, manipulación de cargas, diseño y selección inadecuados de puestos de trabajo.
- **FISICOS:** se generan por la exposición a ruido, temperaturas extremas, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, vibraciones, entre otros.
- **LOCATIVOS:** Se generan por las condiciones inadecuadas de la infraestructura arquitectónica como pisos, techos, pasillos, escaleras, muros, espacios confinados, almacenamiento y mobiliarios para el desarrollo de la actividad.
- **PÚBLICOS:** Se presentan por violencia social como atracos, atentados terroristas, secuestros, asonadas, entre otros.

PARAGRAFO: A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejercerá control en la fuente, en el medio o en el individuo, de conformidad con lo estipulado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual se dé a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

ARTÍCULO 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 implementación de las actividades de salud ocupacional, que sean concordantes con el presente reglamento de higiene y seguridad industrial y con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 6: El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 7: Este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos un lugar visible de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 8: El presente reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por la representante legal y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación 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.
 El presente reglamento se firma en un documento original en el municipio de ---
 ----- a los ----- días del mes de ----- de -----.

REPRESENTANTE LEGAL

9.5. EXAMENES MEDICOS LABORALES

Los exámenes médicos se realizan de acuerdo a la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentra expuesto el trabajador. Los exámenes médicos deben realizarse por un médico especialista en salud ocupacional con una duración de 20 minutos por consulta, donde se genera el certificado de aptitud laboral de cada trabajador, constituyendo su historia clínica ocupacional.

Tabla 47. Procedimiento para exámenes médicos ocupacionales

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
	PROCEDIMIENTO PARA LA REALIAZACION DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES:

OBJETO

Controlar y garantizar que el personal que ingresa a laborar en CLINIMOTOS, posee las condiciones físicas óptimas requeridas para el cargo a desempeñar; así mismo verificar que las condiciones de salud previas al ingreso no se vean afectadas por los peligros presentes en el ambiente de trabajo en que debe desarrollar sus actividades y que éstas condiciones de salud sean las mismas al terminar su período laboral en CLINIMOTOS.

ALCANCE

El procedimiento aplica para todos los aspirantes a laborar y los que laboran en CLINIMOTOS.

DEFINICIONES

Examen médico ocupacional: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

Exposición a un factor de riesgo: Para efectos de la presente resolución, se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia del mismo en cualquier nivel de intensidad o dosis.

Índice biológico de exposición (BEI): Es un valor límite de exposición biológica, es decir, un indicador de riesgo de encontrar efectos adversos en una persona ante determinado agente. Número de identificación CAS: Corresponde al número de identificación de una sustancia química, asignado por Chemical Abstract Service.

Órgano blanco: Órgano al cual tiene afinidad un determinado elemento o sustancia y que es susceptible de daño o afección.

Perfil del cargo: Conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos para que una persona pueda realizar determinadas funciones o tareas.

Reintegro laboral: Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

Resumen de historia clínica ocupacional: Es el documento que presenta, en forma breve, todos aquellos datos relevantes relacionados con antecedentes, eventos, procedimientos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en especial lo relacionado con su exposición a factores de riesgo, antecedentes de ocurrencia de eventos profesionales, así como de reintegro laboral, que ha presentado una persona en un determinado tiempo y que han sido registrados en la historia clínica ocupacional.

Cancerígeno: Efecto producido por algún tipo de agente, que induce o produce cáncer en la persona.

RESPONSABLES

Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento:

Responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Responsable por la ejecución de este procedimiento:

Médico Ocupacional de la organización o contratado por CLINIMOTOS.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Resolución 1016 de 1989.

Resolución 2346 de 2007.

Resolución 1918 de 2009.

DESCRIPCIÓN

Reserva de la historia clínica ocupacional.

La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

- 1) Por orden de una autoridad judicial.
- 2) Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando éste la requiera con fines estrictamente médicos.
- 3) Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
- 4) Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

EVALUACIÓN MÉDICA PREO-OCUPACIONAL O DE REINGRESO

Se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que está expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD

El médico especialista en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional contratado por CLINIMOTOS, para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales debe entregar al responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo un diagnóstico general de las condiciones salud de los trabajadores que valore, el cual se utiliza para el cumplimiento de las actividades de gestión en medicina preventiva y del trabajo.

El diagnóstico de salud debe comprender como mínimo, lo siguiente:

- 1) Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos étnicos, composición familiar, estrato socioeconómico).
- 2) Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.
- 3) Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información debe estar diferenciada según áreas u oficios.
- 4) Sintomatología reportada por los trabajadores.
- 5) Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
- 6) Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
- 7) Análisis y conclusiones de la evaluación.
- 8) Recomendaciones.

El diagnóstico no puede contener datos personales ni individualizados de cada uno de los trabajadores.

Evaluación Médicas Ocupacionales Periódicas

Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas pueden ser:

Evaluaciones médicas periódicas programadas:

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Dichas evaluaciones deben realizarse de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador.

Evaluaciones médicas por cambio de ocupación:

El gerente general de CLINIMOTOS, programa evaluaciones médicas a los trabajadores que cambien de ocupación o medio ambiente laboral, de funciones, de tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgos, en los que detecte un incremento en su magnitud, intensidad o frecuencia.

Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso.

Se realizan al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

El gerente general informa al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

Si en la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el coordinador del seguridad y salud en el trabajo elabora y presenta el correspondiente reporte a las entidades administradoras para que inicien la determinación de origen.

REGISTROS

Formato encuesta perfil sociodemográfico
Formato auto reporte de condiciones de salud
Formato diagnóstico de las condiciones de salud
Formato solicitud de examen médico
Formato solicitud de exámenes paraclínicos
Formato profesiograma

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

Tabla 48. Formato de solicitud de exámenes médicos

		Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	
FORMATO SOLICITUD EXAMENES MEDICOS			
SOLICITUD DE EXAMEN			
INGRESO ☐		PERIODICO ☐	
		RETIRO ☐	
Ciudad y fecha:		Doctor(a):	
Dirección:		Teléfono:	
Favor practicar el examen de ingreso al(a) señor(a):			
Identificado con la C.C.:			
Cargo a Desempeñar:			
Fecha de Ingreso:			
Datos Suministrados por el responsable de SST			
Actividad a desempeñar:			
1. Peso a manipular $\geq$ 25 Kg ☐		4. Espacio Confinado ☐	
2. Peso a manipular $\leq$ 25 Kg ☐		5. Trabajo alturas ____ mts ☐	
3. Material particulado ☐		6. Ruido ☐	
Otros datos:			
Manipulación de ☐		Trabaja en ☐	
Alimentos		computador	
NOTA IMPORTANTE: SIN LOS RESULTADOS DE LOS EXÁMENES QUE A CONTINUACIÓN SEÑALADOS CON UNA X POR FAVOR NO VALORAR AL PACIENTE, YA QUE SON REQUERIDOS PARA EL CARGO			
Audiometría ☐	Ácido úrico ☐	Grupo Sanguíneo ☐	
Espirometría ☐	Serología ☐	Cuadro Hemático ☐	
Oftalmología ☐	Baciloscopia ☐	FSP ☐	
Glicemia ☐	GOT ☐	Prueba de ☐	
Colesterol ☐	GPT ☐	Esfuerzo ☐	
Triglicéridos ☐	Fosfatasa ☐	Electrocardiograma ☐	
Alcalina ☐			
_____ Responsable de SST		_____ Recibido (Trabajador)	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 49. Plan de emergencia

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. PLAN DE PREPARACIÓN, PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIA
---	--

10. PLAN PREPARACIÓN, PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS CLINIMOTOS

10.1. INTRODUCCIÓN

La empresa CLINIMOTOS, consciente de los riesgos que pueden amenazar en forma directa o indirecta a las personas que permanecen o ingresan a las instalaciones de la empresa, considera importante adoptar un documento que coordine las acciones necesarias a seguir para afrontar de manera adecuada las posibles emergencias que se puedan presentar en sus instalaciones.

El plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias aquí establecido, responde a una serie de procedimientos organizados para que el personal de planta, contratistas, subcontratistas y visitantes puedan hacer frente ante las posibles emergencias y ponerse a salvo en el menor tiempo. Además, tiene como finalidad identificar los riesgos con el propósito de minimizarlos y así, evitar que algún evento repentino pueda poner en peligro la integridad de las personas que trabajan para la entidad o visitan las instalaciones; debiendo ser divulgado y puesto en práctica por todo el personal, en caso de una situación de emergencia.

El plan está estructurado en dos componentes. El primero, de interés particular de las directivas de CLINIMOTOS, en razón a que detecta los riesgos y se presenta un análisis cualitativo de vulnerabilidad; información base para determinar las diferentes estrategias a implementar. El segundo, tiene que ver directamente con el Plan de Contingencia que registra los diferentes parámetros a seguir en caso de presentarse una emergencia originada por un evento natural, operativo, tecnológico o ambiental.

Este documento se actualizará atendiendo los cambios que se presenten en el marco del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo.

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. PLAN DE PREPARACIÓN, PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIA
---	---

10.2. GENERALIDADES

10.2.1. INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA

Tabla 50. Datos de la empresa

Razón Social:	CLINIMOTOS
NIT:	31.422.143
Actividad económica:	Mantenimiento y reparación de motocicletas, de sus partes y piezas.
Dirección:	Calle 10 # 12- 45
Representante Legal	Eucaris Mejía Cano
Contacto:	3137316657
Correo electrónico:	clinimotoscartago@gmail.com
Teléfono	2131500

Fuente: Elaboración propia

La infraestructura de la zona se considera de carácter mixto, por cuanto, en su mayoría corresponde a edificaciones de tipo residencial con propiedad horizontal y se complementa con locales de comercio, y oficinas para actividades industriales. La zona presenta alta afluencia peatonal y vehicular.

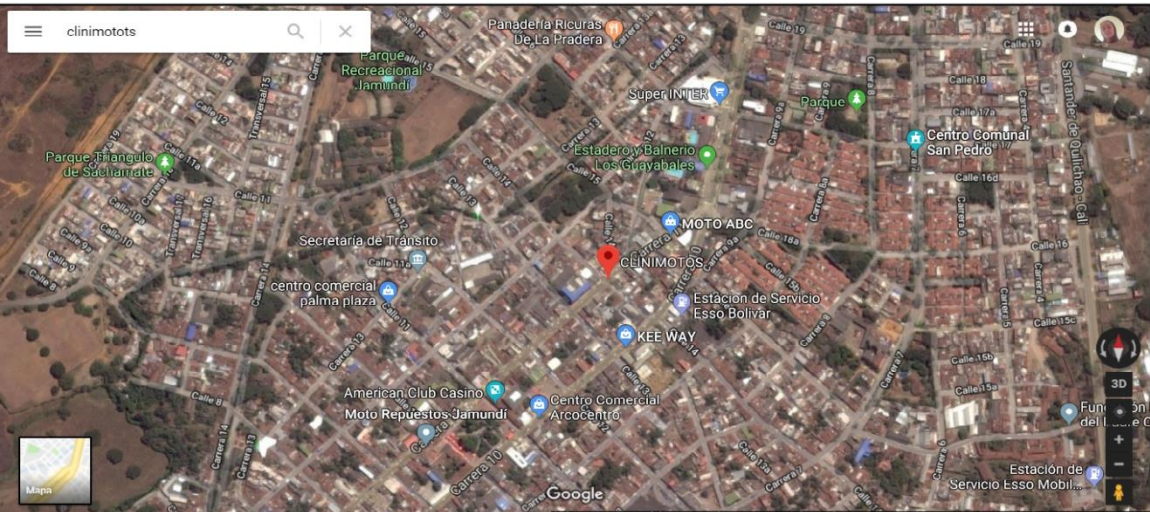
	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. PLAN DE PREPARACIÓN, PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIA
---	--

Ilustración 6. Localización geográfica CLINIMOTOS



Fuente: Google maps.

Ilustración 7. Ubicación CLINIMOTOS



Fuente: Google maps.

Tabla 51. Horarios y ocupación de las instalaciones

Jornada Laboral:	Lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12:00 m. y 1:30 pm a 6:00 pm. Sábados de 7:30 a.m. a 12:00 m.
Número estimado de personas:	10

Fuente: Elaboración propia

10.2.2. ELEMENTOS ESTRUCTURALES E INSTALACIONES

La extensión superficial está en correcta relación con las actividades laborales, procesos u operaciones propias de las actividades desarrolladas, con espacios suficientes para evitar el hacinamiento de los empleados o una distribución inadecuada que implique riesgos para la salud.

En las áreas administrativas se cuenta con un equipo de cómputo y equipo de comunicación.

10.2.3. CUSTODIA Y CONTROL DEL DOCUMENTO

La custodia se realizará de conformidad con lo establecido en los procedimientos institucionales y en el caso específico, corresponde a la gerencia.

10.2.4. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN

La gerencia ha delegado al responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la responsabilidad de realizar el seguimiento a la implementación del presente plan, con el apoyo de la brigada de emergencias de CLINIMOTOS, y asesores especialistas dispuestos por la administradora de riesgos laborales.

10.3. APROBACIÓN

El representante legal de CLINIMOTOS consciente de la importancia de implementar acciones preventivas para el manejo de situaciones de emergencia y previa revisión del presente documento, aprueba los procedimientos y acciones aquí establecidas. Al mismo tiempo, solicita la colaboración y participación del personal de planta, contratistas y subcontratistas, con el fin de garantizar su cumplimiento.

(Original Firmado por)

Representante legal

(Original Firmado por)

Profesional en salud ocupacional

10.4. OBJETIVOS

10.4.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer las condiciones y procedimientos acordes con los riesgos colectivos que puedan generar una emergencia, de tal forma que, se suministre una herramienta a los servidores (personal de planta, contratistas y subcontratistas), usuarios, visitantes y partes interesadas de CLINIMOTOS; para saberse proteger en caso de ocurrir un siniestro o amenaza colectiva, y así garantizar la salida oportuna y segura del personal, disminuir las pérdidas materiales y los impactos sobre el ambiente; mediante una adecuada respuesta inicial.

10.4.2. OBJETIVO ESPECIFICOS

Identificar y analizar los diferentes factores de riesgo que involucren peligros potenciales que podrían afectar las condiciones socio-ambientales de CLINIMOTOS.

Establecer las medidas preventivas y protectoras para los escenarios identificados como posibles generadores de emergencia.

Estandarizar los procedimientos para la identificación, mitigación, atención y recuperación en caso de emergencia.

Estandarizar el plan de evacuación de CLINIMOTOS.

Ilustrar al personal en general en el uso de las medidas correctivas, preventivas y operativas para el éxito en el control y manejo de cualquier situación de emergencia.

10.5. ALCANCE

El presente plan preparación, prevención y respuesta ante emergencias y contingencia, cubre todas las instalaciones de CLINIMOTOS.

Teniendo en cuenta las amenazas, peligros y ubicación de los inmuebles en donde las autoridades y los organismos de socorro pueden dar una respuesta rápida, el plan ha sido diseñado para dar una atención inicial en caso de una emergencia, por tanto, no pretende reemplazar ni asumir funciones de las instituciones gubernamentales o no gubernamentales dedicadas a este fin.

Estas eventualidades requieren de una estructura organizacional para la atención de emergencias, asignando funciones específicas a los grupos de control y generales para todo el personal de CLINIMOTOS, estableciendo la secuencia de acciones a desarrollar para el control inicial de las posibles emergencias, precisando sobre:

¿Que se hará?, ¿Cuándo se hará?, ¿Cómo y dónde se hará? y ¿Quién lo hará?

Tabla 52. Definiciones

Accidente:	Según el Art. 3 Ley 1562 de 2012. Es todo (...) “Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte).
Activación:	Despliegue efectivo de los recursos destinados a un incidente.
Alarma	Espacio de tiempo desde cuando alguien se da cuenta que ocurre un evento y lo puede informar.
Alerta:	Estado o situación de vigilancia sobre la posibilidad de ocurrencia de un evento cualquiera. O acciones específicas de respuesta frente a una emergencia.
Amenaza:	Probabilidad de ocurrencia de una emergencia en un sitio o momento determinado. / Condición latente derivada de la posible ocurrencia de un fenómeno físico de origen natural, socio natural o antrópico no intencional, que puede causar daño a la población y sus bienes, la infraestructura, el ambiente y la economía pública y privada. Es un factor de riesgo externo.
Brigada	Una Brigada es un grupo de personas debidamente organizadas y capacitadas para prevenir o controlar una emergencia.
Coordinador	Persona que dirige las acciones de dirección del plan.
Comité Local de Emergencias-CLE-	Es el órgano de coordinación interinstitucional local, organizado para discutir, estudiar y emprender todas aquellas acciones encaminadas a la reducción de los riesgos específicos de la localidad y a la preparación para la atención de las situaciones de emergencia que se den en ésta y cuya magnitud y complejidad no supere sus capacidades. Sus funciones están determinadas en el artículo 32 del Decreto 332/2004.
Comando	Acción y efecto de impulsar, asignar, orientar y conducir los recursos
DPAE	Dirección de prevención y atención de emergencias.
Emergencia	Todo evento identificable en el tiempo, que produce un estado de perturbación funcional en el sistema, por la ocurrencia de un evento indeseable, que en su momento exige una respuesta mayor a la establecida mediante los recursos normalmente disponibles, produciendo una modificación sustancial pero temporal, sobre el sistema involucrado, el cual compromete a la comunidad o el ambiente, alterando los servicios e impidiendo el normal desarrollo de las actividades esenciales.
Emergencia de origen tecnológico	Generalmente son originadas por acción del hombre. Ejemplo: Incendios por corto circuito; ambientales por derrames de sustancias químicas.
Emergencia de origen antrópico	Peligro latente generado por la actividad humana en la producción, distribución, transporte, consumo de bienes y servicios, la construcción y uso de infraestructura.
Emergencia de origen natural	Peligro latente asociado con la posible manifestación de un fenómeno de origen natural –por ejemplo, un terremoto, una erupción volcánica, un huracán- cuya génesis se encuentra totalmente en los procesos naturales de transformación y modificación de la tierra y el ambiente.
Emergencia Ambiental	Situación repentina o accidente que surge como resultado de factores naturales, tecnológicos o provocados por el hombre, o una combinación de los anteriores, que causa o amenaza con causar graves daños ambientales, así como la pérdida de vidas humanas y propiedades.
Incidente	Suceso de causa natural o por actividad humana que requiere la acción de personal de servicios de emergencias para proteger vidas, bienes y ambiente.
Organización	Es toda aquella empresa, entidad, institución, establecimiento, actividad o persona de carácter público o privado, natural o jurídico. Quien desea implementar el plan de emergencia y contingencia.
PAI	Plan de acción del incidente, expresión de los objetivos, estrategias, recursos y organización a cumplir durante un periodo operacional para controlar un incidente.
Plan de emergencia	Documento que contempla las acciones e instrucciones que se deben seguir para responder rápida, eficaz y con el menor traumatismo posible ante una emergencia.
Planificar	Formular objetivos y determinar las actividades y los recursos para lograrlos.
Plano	Representación gráfica en una superficie y mediante procedimientos técnicos, de un terreno, de la planta de un edificio, entre otros.

Protocolos de actuación caso de emergencia	Acciones específicas para actuar en las etapas del antes, durante y después de una emergencia.
Preparación	Toda acción tendiente a fortalecer la capacidad de las comunidades de responder a una emergencia de manera eficaz y eficiente.
Prevención	Toda acción tendiente a evitar la generación de nuevos riesgos.
Procedimiento operativo normalizado	Es la base para la realización de tareas necesarias y determinantes para el control de un tipo de emergencia. Define el objetivo particular y los responsables de la ejecución de cada una de las acciones operativas en la respuesta a la emergencia.
PMU	Es una función prevista en el sistema comando de incidentes (SCI) y esta se aplica cuando varias instituciones toman acuerdos conjuntos para manejar un incidente donde cada institución conserva su autoridad, responsabilidad y obligación de rendir cuentas.
Punto de encuentro	Sitio seguro, definido para la llegada del personal en caso de evacuación.
Riesgo	El daño potencial que, sobre la población y sus bienes, la infraestructura, el ambiente y la economía pública y privada, pueda causarse por la ocurrencia de amenazas de origen natural, socio-natural o antrópico no intencional, que se extiende más allá de los espacios privados o actividades particulares de las personas y organizaciones y que por su magnitud, velocidad y contingencia hace necesario un proceso de gestión que involucre al estado y a la sociedad.
Recurso	Equipamiento y persona disponibles o potencialmente disponibles para su asignación táctica a un incidente.
Mapa	Representación geográfica en una superficie de la tierra o de parte de ella en una superficie plana.
MEC	Módulo de estabilización y clasificación de heridos –MEC. Conformado por personal médico, paramédico, líder de la Brigada de primeros auxilios; delegados del cliente con funciones y responsabilidades de manejo de emergencias médicas.
Medidas de seguridad	Son aquellas acciones, para disminuir la probabilidad de un evento adverso.
Mitigación	Toda acción que se refiere a reducir el riesgo existente.
Sistema de alarma	Medio audible y/o visual que permite avisar que ocurre un evento y pone en riesgo la integridad de personas, animales o propiedades.
Suministros	Son elementos, los suministros humanitarios o de emergencia son los productos, materiales y equipos utilizados por las organizaciones para la atención de los desastres, así como los requeridos para la atención de las necesidades de la población afectada.
Sistema Comando de Incidentes	SCI. Es la combinación de instalaciones, equipamientos, personal, procedimientos y comunicaciones, operando en una estructura organizacional común, con la responsabilidad de administrar los recursos asignados para lograr efectivamente los objetivos pertinentes a un evento, incidente u operativo.
Servicios	Son todos aquellos servicios que satisfacen las necesidades básicas de la población.
Vulnerabilidad	Susceptibilidad de ocurrencia de una emergencia. Característica propia de un elemento o grupo de elementos expuestos a una amenaza, relacionada con su incapacidad física, económica, política o social de anticipar, resistir y recuperarse del daño sufrido cuando opera dicha amenaza. Es un factor de riesgo interno. Para el presente plan se califica en términos de Baja, Media, Alta.
Comité de crisis	Equipo encargado de decidir qué se hace y cómo se hace para la resolución del problema y qué se dice y cómo se dice en todo lo concerniente a su gestión comunicativa. En el comité de crisis está la responsabilidad de la actuación ante los acontecimientos. Aclarar aspectos como qué es, cuál es su manera de funcionar o quien lo integra es el propósito de este post para poner en valor su importancia y facilitar entender su implicación para el buen desarrollo del manejo de la comunicación en gestión de crisis, empezando por la capacidad de reaccionar a tiempo ante lo ocurrido

Fuente: Elaboración propia

10.6. MARCO LEGAL

LEYES		
LEY 9 DE 1979 CÓDIGO SANITARIO NACIONAL	Hace referencia a la tenencia de planes de emergencia, dentro del marco legal y contextualización propia de la salud ocupacional.	
	Artículo 80, literal e	Proteger a los trabajadores y a la población de los riesgos para la salud, provenientes de la producción, almacenamiento, transporte. Uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública"
	Artículo 96	Todos los locales de trabajo tendrán puertas en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las vías de acceso a la salida de emergencia estarán claramente señalizadas"
LEY 1575 DE 2012	Las brigadas contraincendios industriales, comerciales, y similares, deberán capacitarse ante las instituciones bomberiles, de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida la dirección nacional de bomberos. Las brigadas y sus integrantes no podrán utilizar símbolos, insignias, uniformes o cualquier otro distintivo exclusivo de los bomberos.	
LEY 1523 DE 2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el sistema nacional de gestión del riesgo de desastres y se dictan otras disposiciones	
DECRETOS		
DECRETO 919 DE 1989	Artículo 1	Todas las entidades públicas y privadas que financien estudios para la formulación en planes, programas y proyectos de desarrollo regional y urbano, incluirán en sus contratos respectivos el componente de prevención de riesgos".
DECRETO 919 DE 1989	Organiza el sistema nacional para la prevención y atención de desastres como un conjunto de instrumentos institucionales técnicos, científicos y organizativos públicos y privados que deben responder desde el ámbito de su competencia por la tarea de evitar o reducir los efectos de los desastres.	
DECRETO 2222 DE 1993	Artículo 234	Se deberán conformar brigadas contra incendios, cuya organización y número de integrantes se determinará de acuerdo con los riesgos existentes. El personal que las integre deberá estar capacitado y entrenado para el cumplimiento de sus funciones.
DECRETO LEY 1295 DE 1994	Artículo 35	Servicios de prevención. literal b "capacitación básica para el montaje de las Brigadas de primeros auxilios"
DECRETO 93 DE 1998 (Ministerio del Interior)	Por el cual se dispone el plan nacional para prevención y atención de desastres, en el cual se fijan responsabilidades para las diferentes entidades territoriales y entidades del estado. ARTÍCULO 1. El plan nacional para la prevención y atención de desastres, que se expide por medio del presente decreto, tiene como objeto orientar las acciones del estado y de la sociedad civil para la prevención y mitigación de riesgos, los preparativos para la atención y recuperación en caso de desastre, contribuyendo a reducir el riesgo y al desarrollo sostenible de las comunidades vulnerables ante los eventos naturales y antrópicos.	
DECRETO 1609 DE 2002	Por el cual se reglamenta el manejo y transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carretera.	
DECRETO 332 DE 2004	Por el cual se organiza el régimen y el sistema para la prevención y atención de Emergencias en Bogotá distrito capital y se dictan otras disposiciones.	
DECRETO 043 DE 2006	Por el cual se dictan disposiciones para prevenir riesgos en los lugares donde se presenten aglomeraciones de público	
DECRETO 3930 DE 2010	Art. 35: Plan de contingencia para el manejo de derrames hidrocarburos o sustancias nocivas	
RESOLUCIONES		
RESOLUCIÓN 2400 DE 1979	Medidas para evitar riesgos de incendio / salidas de emergencia suficientes y distribuidas /contar con extintores de material adecuado / número total de extintores e hidrantes asequibles /Medidas para combatir incendios en sus inicios / establecimiento de una brigada de incendios /manejo de equipos eléctricos en caso de incendio.	
	No se deberán almacenar materiales y cargas en sitios demarcados para extintores, hidrantes, salidas de emergencia.	
	organización de plan de emergencias.	

RESOLUCIÓN 1016 /89	Exige a las empresas, en materia de salud e higiene ocupacional, que cuenten con planes de emergencia en sus ramas:	
	Preventiva: consiste en la aplicación de normas legales o técnicas sobre los factores de riesgo, propios de la actividad económica de la empresa.	
	Pasiva: mediante el diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con las amenazas y la carga ocupacional.	
	Activa de control: conformación y organización de brigadas (selección, capacitación y planes de emergencia), sistemas de detección y alarma, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles.	
RESOLUCIÓN 044 DE 2014	Por la cual se reglamenta la capacitación y entrenamiento para brigadas contraincendios industriales, comerciales y similares en Colombia.	
RESOLUCIÓN 661 DE 2014	Capitulo XXVIII sección 2	Reglamento administrativo, operativo, técnico y académico de los bomberos de Colombia / inspección ocular de edificaciones públicas y privadas por parte de los bomberos
NORMAS TÉCNICAS APLICABLES		
NTC 5254	Gestión de riesgo.	
GTC 202/06	Sistemas de gestión de continuidad del negocio.	
NTC 1700	Higiene y seguridad. medidas de seguridad en edificaciones. medios de evacuación	
NFPA 101	Código de seguridad humana. Establece cuales son los requerimientos que debe cumplir las edificaciones en cuanto a salidas de evacuación, escaleras de emergencia, iluminación de evacuación, sistema de protección especiales, número de personas máximo por unidad de área, entre otros requerimientos; parámetros que son analizados con base en el uso de los edificios es decir comercial, instituciones educativas, hospitales, industrias, entre otros.	
NTC 2885	Higiene y seguridad. extintores portátiles. Establece en uno de sus apartes los requisitos para la inspección y mantenimiento de portátiles, igualmente el código 25 de la NFPA Estándar for the inspection, testing and maintenance of Water – Based FIRE protection Systems USA: 2002. Establece la periodicidad y pruebas que se deben realizar sobre cada una de las partes componentes de un sistema hidráulico contra incendio.	
OTRAS NORMAS		
NFPA 1	Código Uniforme de Seguridad Contra Incendios (Fire Code) edición 2003.	
NFPA 10	Norma sobre extintores portátiles de incendio (Standard For Portable Fire Extinguishers) edición 2007.	
NFPA 101	Código de seguridad humana (Life Safety Code) edición 2006.	
NFPA 600	Norma sobre brigadas industriales de incendio (Standard on Industrial Fire Brigadas) edición 2005.	
NFPA 1600	Norma sobre manejo de desastres, emergencias y programas para la continuidad de los negocios (Standard on Disaster/Emergency Managment and Business Continuity Programs) edición 2007.	
NFPA 1961	Norma sobre mangueras para incendios (Standard on Fire Hose) edición 2007.	

Fuente: Elaboración propia

10.7. IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS

Un plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias y contingencias, constituye un elemento imprescindible para proteger la vida de las personas, ante la ocurrencia de cualquier eventualidad o riesgo colectivo. Normalmente, la mayor o menor efectividad de un plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias y contingencias, está directamente relacionada con la amplitud de los aspectos que se hayan considerado para una mejor seguridad.

El objetivo de esta primera fase, es la identificación y evaluación de amenazas para minimizar la probabilidad de afectación de un evento. Las principales emergencias, de acuerdo con su origen, a las cuales se pueden ver expuestos el personal de planta, los contratistas, subcontratistas, usuarios, visitantes y partes interesadas de CLINIMOTOS que puedan requerir una evacuación, están relacionadas en la Tabla 1.

Ilustración 8. Emergencias según su origen que pueden afectar a CLINIMOTOS

EMERGENCIA	OBSERVACIONES
NATURALES	
Movimientos Sísmicos	Debido a la zona geográfica
Eventos atmosféricos	Debido a la zona geográfica
ANTROPICAS NO INTENCIONALES	
Incendios (estructurales, eléctricos, etc.)	Condiciones de estructura, almacenamiento, mantenimiento
Perdida de contención	Inadecuado almacenamiento y manipulación de productos químicos, pinturas, tóneres y luminarias
Inundación por deficiencia de la estructura hidráulica	Inadecuado mantenimiento preventivo de instalaciones de acueducto, alcantarillado y red contra incendio
Fallas en sistemas y equipos	Daños en hardware y software
SOCIALES	
Accidentes de vehículos y a las personas	Falta de experticia, omisión de señales de tránsito, actos de imprudencia
Explosiones y atentados	Condiciones sociales del país. Característica publica de la entidad. Intereses políticos

Fuente: Elaboración propia

10.7.1. Naturales

Movimientos Sísmicos

Los movimientos sísmicos son considerados uno de los siniestros de posible ocurrencia en el municipio de Cartago y pueden comprometer parcial o totalmente las instalaciones de CLINIMOTOS, poniendo en peligro la integridad de las personas que se encuentran en ellas. Colombia se encuentra ubicado en zona de actividad sísmica, debido al choque de las placas tectónicas de nazca, Sudamérica, cocos y caribe las cuales se encuentran presionando hacia el interior del territorio y su comportamiento da origen a las diferentes zonas de riesgo sísmico. La resolución 004 de 2009 señala que, el riesgo más alto es el

sísmico y por lo tanto se constituye en el referente superior para el conjunto de políticas y acciones de preparativos para emergencias.

Eventos atmosféricos (vendavales, granizadas, tormentas eléctricas)

El rayo es una poderosa descarga eléctrica atmosférica causada por la transferencia de carga positiva o negativa de nube a nube, de nube a tierra o de tierra a nube.

Colombia por su posición geográfica, es uno de los países con más actividad de rayos en el mundo, presentándose la mayor actividad en los meses de abril, mayo, octubre y noviembre.

Aunque los rayos rara vez han perturbado en forma colectiva a las personas lesionándolas, pueden generar otro tipo de emergencias por afectación de sistemas eléctricos e incendios, entre otros. Este evento se considera uno de los siniestros de posible ocurrencia en el **municipio** de Cartago, que puede comprometer parcial o totalmente las instalaciones de la empresa poniendo en peligro la integridad de las personas.

El vendaval o la granizada son fenómenos impredecibles y varían de acuerdo con las condiciones climáticas. En los últimos años, en el **municipio** de Cartago se han presentado entre una y dos veces por año este tipo de eventos, siendo la mayor afectación algunos techos de teja y el taponamiento de las canales, bajantes, sumideros y alcantarillas.

Inundación

El sector de la Calle 10 # 12- 45 en donde está ubicada la sede de CLINIMOTOS, por no presentar fuentes superficiales hídricas cercanas y contar con un sistema de alcantarillado estable, no es susceptible de presentar eventos de inundación; pese a la presencia de los humedales en la localidad, a la fecha, no se han presentado este tipo de eventos en las instalaciones ni sectores cercanos.

10.7.2. Amenazas antrópicas no intencionales

Incendio Estructural

Otra de las amenazas latentes que puede afectar las instalaciones de CLINIMOTOS, hace referencia a los factores generadores de incendio, los cuales van ligados al contenido de material combustible (archivo) y/o condiciones eléctricas en todas las instalaciones. Las situaciones que se pueden presentar, hacen referencia a:

- Incendio por inadecuada acumulación de materiales combustibles, almacenamiento de materiales inflamables, vandalismo, actos inseguros o corto circuito.
- Incendio por falta de líneas a tierra, por malas condiciones, sobrecarga y/o recalentamiento de instalaciones eléctricas.
- Incendio por incumplimiento de normas de seguridad, (Apagar los equipos al terminar la jornada laboral), no respetar normas en áreas con material combustible (No fumar). La utilización de equipos y elementos como grecas y multitomas eléctricas, potencializan la ocurrencia de un incendio.

CLINIMOTOS, dispone de equipos contra incendio los cuales están relacionados en el Anexo 2.

Perdida de contención de materiales químicos (aseo, pintura, tóneres, luminarias)

Durante el mantenimiento de impresoras, al realizar la reposición o el traslado del tóner, es probable que el elemento se caiga originando un residuo especial. Durante el mantenimiento de instalaciones donde se haga uso de pinturas con base agua o con base aceite, se pueden generar derrames accidentales de estos productos.

En el proceso de mantenimiento y cambio de luminarias por una inadecuada manipulación puede haber ruptura accidental de los tubos fluorescentes, ocasionando residuos de manejo especial y la emisión de vapores de mercurio.

Inundación por deficiencias de la infraestructura hidráulica (redes de alcantarillado, acueducto, etc.)

En las instalaciones de CLINIMOTOS, se pueden evidenciar redes de agua potable (acueducto) a su vez, existe el sistema de aguas servidas dirigido hacia el alcantarillado. Cualquiera de estas estructuras es susceptible de ruptura debido a cambios bruscos de presión, obstrucción por caída accidental de materiales sólidos y acumulación de sedimentos, entre otros.

10.7.3. Amenazas sociales

Accidentes de vehículos y a personas con vehículos

Los riesgos sociales están relacionados al comportamiento humano. Se trata de los riesgos percibidos como fenómenos controlables por el hombre o que son fruto de su actividad, como:

- Accidentes de tránsito que afecten a funcionarios y contratistas de la entidad en vías aledañas, avenidas o parqueaderos.
- Muerte o complicaciones por falta de asistencia médica profesional inmediata o transporte de urgencia.

Explosiones y atentados

En el país existen grupos al margen de la ley que manifiestan o exigen su posición con eventos como atentados y amenaza de bombas, que puede llegar a afectar la seguridad de las personas.

CLINIMOTOS al desarrollar sus funciones, debe tener en cuenta este factor de riesgo en razón a que puede verse afectada por hechos que pueden perturbar a CLINIMOTOS, sus servidores, usuarios, visitantes y partes interesadas, sin importar que el evento sea dirigido en forma directa a la entidad o que sea víctima de éste.

Siendo conscientes de la potencialidad de estos riesgos, la entidad quiere por medio de este documento suministrar un programa de preparación para emergencias, que permita disminuir la vulnerabilidad de las personas, las instalaciones y el ambiente, proporcionando las pautas a seguir en caso de presentarse una eventual emergencia.

10.8. IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS, CAPACIDAD RED INSTITUCIONAL Y AYUDA MUTUA

10.8.1. RECURSO HUMANO

CLINIMOTOS, cuenta con el siguiente equipó para la atención de emergencias:

Tabla 53. Equipo de atención de emergencias

CARGO	FUNCIÓN / RESPONSABILIDAD
Alta Dirección secretaria general	✓ Asignar los recursos necesarios (físicos, técnicos, financieros, humanos) para el adecuado funcionamiento e implementación del plan de emergencias. ✓ Definir las responsabilidades y autoridades del personal que participa en el plan ✓ Hacer seguimiento al cumplimiento y eficacia del plan de emergencias ✓ Verificar el cumplimiento legal y de otra índole. ✓ Conocer el Plan de emergencias y acatarlo.
Responsable del SG-SST	✓ Conformar el Comité Operativo de Emergencias en el Nivel Estratégico. ✓ Coordinar, verificar y auditar el cumplimiento de los estándares del plan de emergencias ✓ Asumir la coordinación del plan de emergencias formulando los objetivos, metas, procedimientos e instructivos necesarios tendientes a la prevención, control de riesgos y preservación del medio ambiente. ✓ Informar a la Alta dirección (si se requiere) sobre la gestión del plan de emergencia. ✓ Mantener actualizadas las obligaciones de cumplimiento aplicables a emergencias y su cumplimiento. ✓ Elaborar y mantener actualizado el plan de emergencias, con el apoyo de la ARL. ✓ Promover la formación y funcionamiento de la Brigada Integral de Emergencias. ✓ Todas las demás derivadas de la legislación nacional vigente en materia de Preparación y respuesta ante emergencias.
Grupo de recursos físicos	✓ Conformar el Comité Operativo de Emergencias en el Nivel Estratégico. ✓ Proveer los recursos necesarios, antes, durante y después de la emergencia. ✓ Informar a la Alta dirección (si se requiere) sobre la gestión del plan de emergencia. ✓ Mantener
Comandante de brigada	✓ Conformar el Comité Operativo de Emergencias en su Nivel Táctico.
Brigada de emergencia	✓ Conformar el Comité Operativo de Emergencias en su Nivel Operativo ✓ Atender la emergencia (primer auxilio, conato, evacuación) y clasificar la prioridad de atención. ✓ Apoyar la ejecución de inspecciones de equipos de emergencias ✓ Participar en las capacitaciones y simulacros programados. ✓ Atender las situaciones de emergencia que se presenten y que estén al alcance de su atención, conforme los niveles de responsabilidad y autoridad que le sean asignados. ✓ Informar cualquier situación de peligro que pueda desencadenar en emergencia. ✓ Participar en la retroalimentación y evaluación se los simulacros o cuando se presente una emergencia.

Funcionarios en general (personal de planta y contratistas), visitantes y grupos de interés	✓	Procurar el cuidado integral de su salud y la preservación del medio ambiente.
	✓	Informar inmediatamente la ocurrencia de un incidente o impacto ambiental o situaciones adversas que puedan desencadenar emergencias.
	✓	Informar oportunamente a sus superiores inmediatos la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud, seguridad o medio ambiente.
	✓	Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo.
	✓	Participar activamente de las capacitaciones y actividades desarrolladas
	✓	Proponer las acciones de mejora requeridas para prevenir otros eventos

Fuente: Elaboración propia

Competencias del brigadista

La formación, competencia, estado de salud y demás características relevantes en el rol de los brigadistas se pueden evidenciar a través del formato hoja de vida brigadista, código FT-SST-071.

La información de los funcionarios que componen la brigada de CLINIMOTOS, se encuentra registrada en el Anexo 1. personal brigada y, los soportes de la capacitación suministrada por CLINIMOTOS.

Equipos contra incendio

En CLINIMOTOS, se dispone de extintores contra incendios.

Complementario a lo anterior, periódicamente se realizan inspecciones a estos equipos de conformidad con lo establecido en el formato cronograma de inspecciones y se registra en el formato inspección y control de extintores.

Elementos de primeros auxilios

CLINIMOTOS, dispone de elementos de primeros auxilios.

En aplicación del procedimiento desarrollo de las inspecciones planeadas, periódicamente se realiza inspección al estado de los elementos de primeros auxilios.

Señalización

Todas las instalaciones de CLINIMOTOS cuentan con señalización de los sitios de riesgo, las salidas de emergencia, la ruta de evacuación, equipos de emergencia y botiquines, entre otros.

10.9. CAPACIDAD RED INSTITUCIONAL Y AYUDA MUTUA

10.9.1. Sistema comando de incidentes, SCI

El **Sistema comando de incidentes**, es el protocolo adoptado por la dirección nacional de prevención y atención de desastres, DPAE para el manejo eficiente de las emergencias. Dentro de las principales generalidades se encuentra:

- Organizar la labor de apoyo internamente y el trabajo conjunto con otras Entidades.
- Identificar y evaluar situaciones peligrosas asociadas con el incidente.
- Hacer seguimiento a planes de acción.
- Ejercer su autoridad para detener o prevenir actos inseguros.
- Mantener las zonas de seguridad y el control de acceso
- Velar por el equipamiento correcto del personal y el uso seguro de su propio equipo.

Gran parte de estas tareas son asignadas a los distintos jefes de brigadas que son los encargados de administrar el incidente, desarrollar decisiones estratégicas y son los responsables del resultado de las operaciones de confinamiento y control. En la tabla 4 se registran los principios del sistema comando de incidentes y sus funciones principales.

Tabla 54. Roles, responsabilidades y funciones del sistema comando de incidentes, SCI

PRINCIPIOS DEL SISTEMA COMANDO DE INCIDENTES	FUNCIONES PRINCIPALES
• Terminología común • Alcance de control • Organización Modular • Comunicaciones integradas • Plan de Acción del Incidente (PAI) • Unidad de mando • Comando Unificado • Instalaciones con ubicación determinada • Manejo integral de los recursos	• Mando • Planificación • Operaciones • Logística • Administración y Finanzas • Seguridad • Información pública

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 55, se registran los principales organismos que hacen parte de la red de apoyo de CLINIMOTOS.

Tabla 55. Red de apoyo mutuo

ENTIDAD		TELÉFONOS
	ARL EQUIDAD	7460392- desde cualquier operador o el 01800 091 9538
	BOMBEROS	<u>(2) 2125783</u>
	DEFENSA CIVIL	(2) 2104700
	TRANSITO ACCIDENTES	316 4523935
	ACUEDUCTO ALUMBRADO PUBLICO	<u>2124244</u>
	CRUZ ROJA	<u>(2) 2105468</u>
	UNE	<u>01-800-0422222</u>

Fuente: Elaboración propia.

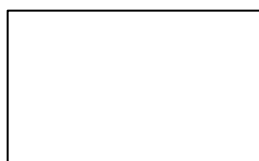
11. ANÁLISIS DE AMENAZAS Y VULNERABILIDAD

En este capítulo se realiza un análisis de vulnerabilidad, donde se determina qué amenaza puede afectar en mayor o menor escala a CLINIMOTOS.

Para la realización del estudio y de acuerdo con las reseñas encontradas, se tuvieron en cuenta los siguientes posibles eventos: movimiento sísmico, eventos atmosféricos, incendio, pérdida de contención, inundación estructural, fallas en sistemas y equipos, accidentes de vehículos, explosiones y atentados.

Para determinar la vulnerabilidad de cada una de las situaciones de emergencia previamente enunciadas, se aplica la siguiente fórmula:

$$R = P \times G$$



Vulnerabilidad = Promedio de R para cada escenario

11.1. DETERMINACIÓN DE LA PROBABILIDAD

La probabilidad indica el número de veces que puede ocurrir el suceso y se determina según la relación registrada en la Tabla 4:

Tabla 56. Interpretación de probabilidad

5	Muy probable	Puede ocurrir más de tres veces al año
4	Probable	Puede ocurrir máximo tres veces al año
3	Ocasional	Puede ocurrir dos veces al año
2	Remoto	Puede ocurrir máximo una vez cada dos años
1	Improbable	Puede ocurrir cada 5 años

Fuente: Elaboración propia.

11.2. DETERMINACIÓN DE LA GRAVEDAD

Al evaluar la gravedad se consideran las consecuencias sobre los factores humano, financiero, ambiental y la propiedad teniendo en cuenta que, al asignar el puntaje se evalúa sin ningún tipo de control, como se enseña a continuación:

- **Humano:** Se refiere al número de trabajadores afectados, considerando la gravedad de las lesiones.
- **Propiedad:** Representa la afectación de las instalaciones, equipos, productos e infraestructura en general.
- **Financiero:** Se refiere a la cantidad de recursos económicos o el costo que conlleva reparar las instalaciones afectadas por la emergencia.

- **Ambiental:** Incluye la afectación a cuerpos de agua, aire y suelo.

La gravedad del impacto de una emergencia se evalúa sobre factores de vulnerabilidad calificando dentro de una escala donde se establecen cuatro niveles. Los niveles corresponden a insignificante 1, marginal 2, crítica 3 o catastrófica 4, como se registra en la siguiente tabla:

Tabla 57. Interpretación del impacto–gravedad

HUMANO		
CALIFICACIÓN	GRAVEDAD	CONCEPTO
4	Catastrófica	Muertos
3	Critica	Lesiones graves
2	Marginal	Lesiones leves incapacitantes
1	Insignificante	Sin lesiones

PROPIEDAD		
Calificación	GRAVEDAD	CONCEPTO
4	Catastrófica	Dstrucción >50% de instalaciones
3	Critica	Dstrucción 40% de instalaciones
2	Marginal	Dstrucción 30% de instalaciones
1	Insignificante	Dstrucción 20% de instalaciones

FINANCIERO		
Calificación	GRAVEDAD	CONCEPTO
4	Catastrófica	Mayor a 400 millones
3	Critica	Entre 200 y 400 millones
2	Marginal	Entre 100 y 200 millones
1	Insignificante	Menor de 100 millones

AMBIENTAL		
Calificación	GRAVEDAD	CONCEPTO
4	Catastrófica	Contaminación de aire, agua y suelo
3	Critica	Contaminación de aire y agua
2	Marginal	Contaminación de agua
1	Insignificante	Ningún recurso contaminado

Fuente: Elaboración propia.

11.3. VALORACIÓN DEL RIESGO Y LA VULNERABILIDAD

Este análisis involucra un cierto grado de incertidumbre debido a que, la calificación de escenarios se basa en criterios cualitativos y en algunos datos estadísticos particulares de emergencias en escenarios similares ocurridos. Sin embargo, los resultados permiten establecer un estado inicial de referencia sobre el cual se pueden comparar los riesgos en los escenarios identificados y que, potencialmente pueden presentarse durante el desarrollo de las actividades. El valor máximo posible del riesgo, de acuerdo con la tabla 6, será 20, por cuanto la máxima probabilidad es 5 y la máxima gravedad es 4.

Tabla 58. Nivel de riesgo

			PROBABILIDAD				
			Muy Probable	Probable	Ocasional	Remota	Improbable
			5	4	3	2	1
GRAVEDAD	4	Catastrófica					
	3	Critica					
	2	Marginal					
	1	Insignificante					

Fuente: Elaboración propia.

11.3.1. Calificación del riesgo y la vulnerabilidad por escenario (amenaza)

Con base en lo anterior, se procede a calcular el riesgo para cada amenaza y en cada uno de los factores, como se registra en la tabla 7:

Tabla 59. Interpretación de la vulnerabilidad de acuerdo al escenario

MATRIZ DE VULNERABILIDAD - IMPACTO HUMANO				
Emergencia	Probabilidad	Gravedad	Riesgo	% Vulnerabilidad
Movimiento sísmico	3	4	12/20	60
Eventos atmosféricos	4	2	8/20	40
Incendio	2	2	4/20	20
Perdida de contención	2	1	2/20	10
Inundación estructural	3	1	3/20	15
Fallas en sistemas y equipos	3	1	3/20	15
Accidentes de vehículos y personas con vehículos		4	12/20	60
Explosiones y atentados	3	4	12/20	60

MATRIZ DE VULNERABILIDAD - IMPACTO PROPIEDAD				
Emergencia	Probabilidad	Gravedad	Riesgo	% Vulnerabilidad
Movimiento sísmico	3	4	12/20	60%
Eventos atmosféricos	4	1	4/20	20
Incendio	2	3	6/20	30
Perdida de contención	2	1	2/20	10
Inundación estructural	3	2	6/20	30
Fallas en sistemas y equipos	3	1	3/20	15
Accidentes de vehículos y personas con vehículos	3	1	3/20	15
Explosiones y atentados	3	4	12/20	60

MATRIZ DE VULNERABILIDAD - IMPACTO FINANCIERO				
Emergencia	Probabilidad	Gravedad	Riesgo	% Vulnerabilidad
Movimiento sísmico	3	4	12/20	60
Eventos atmosféricos	4	2	8/20	40
Incendio	2	3	6/20	30
Perdida de contención	2	1	2/20	10
Inundación estructural	3	1	3/20	15
Fallas en sistemas y equipos	3	1	3/20	15
Accidentes de vehículos y personas con vehículos	3	1	3/20	15
Explosiones y atentados	3	4	12/20	60

MATRIZ DE VULNERABILIDAD - IMPACTO AMBIENTAL				
Emergencia	Probabilidad	Gravedad	Riesgo	% Vulnerabilidad
Movimiento sísmico	3	4	12/20	60
Eventos atmosféricos	4	1	4/20	20
Incendio	2	4	8/20	40
Perdida de contención	2	2	4/20	20
Inundación estructural	3	1	3/20	15
Fallas en sistemas y equipos	3	1	3/20	15
Accidentes de vehículos y personas con vehículos	3	1	3/20	15
Explosiones y atentados	3	4	12/20	

Fuente: Elaboración propia.

11.3.2. Priorización del riesgo y la vulnerabilidad

Para identificar el riesgo y la vulnerabilidad por tipo de amenaza, se evalúa el promedio de la vulnerabilidad en cada uno de los factores analizados de acuerdo con el tipo de emergencia. El nivel de vulnerabilidad para cada evento se analiza

teniendo en cuenta el promedio de la sumatoria del riesgo en cada escenario, y corresponde a:

0,1% -29%	BAJA
30% -59%	MEDIA
60% -100%	ALTA

Tabla 60. Evaluación de la amenaza en la superintendencia nacional de salud.

EVALUACIÓN DE LA AMENAZA						
TIPO DE EMERGENCIA	IMPACTO				% TOTAL	ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD
	HUMANO	PROPIEDAD	FINANCIERO	AMBIENTAL		
Movimiento sísmico	60	60%	60	60	60%	ALTA
Evento atmosférico	40	20	40	20	30%	MEDIA
Incendio	20	30	30	40	30%	MEDIA
Perdida de contención	10	10	10	20	12.5%	BAJA
Inundación estructural	15	30	15	15	18.7%	BAJA
Fallas en sistemas y equipos	15	15	15	15	15%	BAJA
Accidentes de vehículos y personas	60	15	15	15	26.2%	BAJA
Explosiones, atentados, etc.	60	60	60	60	60%	ALTA

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la evaluación de la amenaza, tabla 8, CLINIMOTOS, presenta los siguientes niveles de vulnerabilidad en cada uno de los tipos de emergencia:

ALTA: Movimiento sísmico, explosiones y atentados

MEDIA: Evento atmosférico, incendio

BAJA: Perdida por contención, inundación estructural, fallas en sistemas y equipos y accidentes de vehículos.

11.4. ORGANIZACIÓN PARA ATENDER LA EMERGENCIA

11.4.1. Sistemas de comunicación

Es importante que en todo momento se cuente con una adecuada comunicación, tanto a nivel interno como hacia el exterior; para tal fin, se hará uso de los equipos de comunicación dispuestos por CLINIMOTOS.

El comandante de brigada, mantendrá informado permanentemente a Las directivas sobre la evolución del evento y hará los requerimientos externos que se consideren necesarios para el manejo de la situación.

11.4.2. Coordinación de Organismos de Socorro

Una vez presentes en el sitio los organismos de socorro, el comandante de brigada debe ponerlos al tanto de la situación y participar en la planeación de las acciones a desarrollar.

11.4.3. Grupo operativo y brigada de emergencia

La brigada de emergencia es un grupo de personas voluntarias, capacitadas, entrenados y equipadas para identificar las condiciones de riesgo que puedan generar emergencias y desarrollar acciones de prevención de las mismas, preparación para actuar adecuadamente, mitigación de los efectos y atención de las emergencias en su etapa inicial.

La brigada atiende, ante todo, labores de prevención de accidentes, control general de riesgos y, por último, si las circunstancias lo exigen deben actuar en forma oportuna y eficaz en las emergencias que se presenten.

Con el objetivo de dar respuesta durante los diferentes estadios de la emergencia, las medidas a desarrollar se encuentran clasificadas en la tabla 9.

Tabla 61. Medidas a tomar ante una emergencia

Recomendaciones preventivas (ANTES)	Son todas aquellas acciones que se deben realizar antes de suceder un evento o antes que lo generemos
Procedimientos operativos (DURANTE)	Son las medidas de atención de emergencias que especifican detalladamente las acciones que se deben realizar cuando se hace presente un fenómeno natural o antrópico
Recomendaciones Post-evento (DESPUÉS)	Son las labores de rehabilitación de líneas vitales y/o procesos de reconstrucción; adicionalmente se realizan medidas de reacondicionamiento, de acuerdo con los lineamientos establecidos

Fuente: Elaboración propia.

La brigada de CLINIMOTOS, está capacitada y preparada para ejecutar las actividades que se indican en la tabla 62. evacuación y rescate; tabla 63. prevención y control de emergencias o eventos anexos (incendios, sismos, atentados, etc.) y tabla 64. primeros auxilios

Tabla 62. Evacuación y rescate

ANTES	• Inspeccionar periódicamente las vías de evacuación para mantenerlas despejadas a través del formato de inspección de áreas • Verificar periódicamente el sistema de alarma de emergencia • Instruir periódicamente al personal de la entidad sobre los procedimientos de evacuación • Realizar periódicamente ejercicios de evacuación
DURANTE	• Ubicarse en un punto estratégico para la evacuación y recordar a los servidores el sitio de reunión final y reportarse con el personal de evacuación • Llevar las personas al sitio designado como punto de encuentro • Verificar con la lista que todas las personas evacuadas estén en el punto de encuentro • Verificar que el personal visitante este acompañado por uno de los funcionarios y sea evacuado
DESPUÉS	• Reportar las novedades de la evacuación al comandante de brigada de emergencia • Realizar labores de vigilancia • Cuando se ordene el regreso a la empresa realizar labores de inspección de riesgos • Hacer una evaluación del grupo para detectar fortalezas y debilidades en la atención de la emergencia • Elaborar un informe contemplando los siguientes aspectos: resultados de la evaluación, tiempo y proceso de la evacuación

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 63. Prevención y control de emergencias o eventos conexos (incendios, sismos, atentados, etc.)

Supervisar los equipos de protección contra incendios, para garantizar su funcionamiento en el momento de una emergencia y coordinar los recursos necesarios para el buen funcionamiento de cada uno de éstos	
ANTES	• Inspeccionar de manera periódica los equipos de control de incendios • Llevar el control e inspeccionar el estado y ubicación de los equipos de protección contra incendios • Participar en actividades de capacitación y prevención de incendios • Inspeccionar las redes eléctricas, instalaciones, equipos, herramientas, etc.
DURANTE	• Proceder en forma técnica y ordenada a realizar la extinción del fuego o conato • Apoyar al grupo de evacuación de personas • Ayudar en las labores de salvamento de bienes y equipos, colocándolos en lugares seguros
DESPUÉS	• Investigación de las causas del incendio o conato • Proponer planes de acción para prevenir posibles eventos de este tipo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 64. Primeros auxilios

Velar por el mantenimiento del equipo de Primeros Auxilios e identificar las necesidades de adquisición de nuevos equipos para una buena atención de heridos, por intermedio del Comandante de Brigada.	
ANTES	• Inspeccionar periódicamente los botiquines y equipos de primeros auxilios • Analizar situaciones de crisis que se puedan presentar y posibles consecuencias • Practicar los procedimientos de primeros auxilios • Mantener una lista de clínicas, centros médicos y hospitales actualizada
DURANTE	• Ubicarse en un punto estratégico para la evacuación y recordar a los servidores el sitio de reunión final y reportarse con el personal de evacuación. • Llevar las personas al sitio designado como punto de encuentro • Verificar con la lista que todas las personas evacuadas estén en el punto de encuentro • Atender como primer respondiente a los posibles afectados • Reportar al comandante de la brigada los casos de lesionados presentados
DESPUÉS	• Estar al tanto de la reposición de los materiales de primeros auxilios gastados • Hacer una evaluación del grupo para detectar fortalezas y debilidades en la atención de la emergencia • Elaborar un informe contemplando los siguientes aspectos: resultados de la evaluación, número de personas atendidas, traumas que presentaban y centros asistenciales a los cuales fueron dirigidos

Fuente: Elaboración propia.

La brigada de emergencias debe ser de tipo Integral y básica con énfasis en evacuación, es decir, las personas que la conformen deberán tener el suficiente conocimiento y capacidad para manejar y dar respuesta oportuna y eficaz a cualquier evento de emergencia (incendio, sismo, desplomes, terrorismo, etc.) o

los conexos a estos (heridos, conatos de incendio, atrapados, evacuación, etc.). En lo posible será personal voluntario que, en el momento de presentarse la emergencia, actuará de acuerdo con los procedimientos establecidos, mientras llegan los organismos de socorro externos.

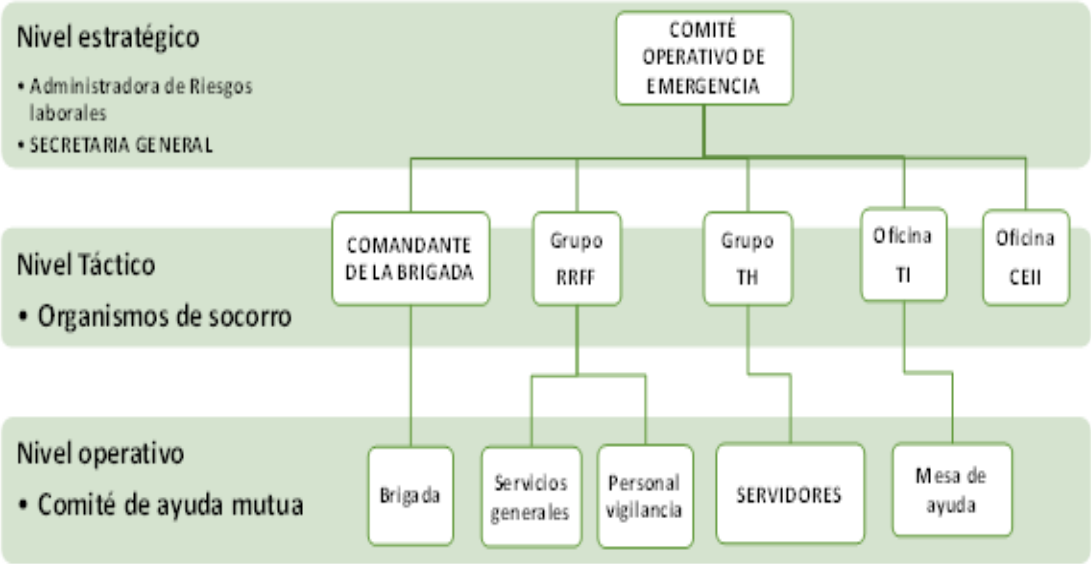
11.4.4. Comité operativo de emergencias, COE

El comité operativo de emergencias, es la estructura responsable de coordinar el desarrollo de las actividades antes, durante y después de una emergencia o desastre. Las funciones de este comité, son:

- ✓ Aprobar el plan de emergencias y sus procedimientos operativos (secretaría general)
- ✓ Planear y organizar las diferentes acciones y recursos para la eficaz atención de una emergencia
- ✓ Conocer las instalaciones, las emergencias que se puedan presentar y la atención de la misma
- ✓ Mantener control permanente sobre los riesgos de la empresa.
- ✓ Diseñar y promover programas de capacitación para afrontar emergencias, para todos los empleados.
- ✓ Desarrolla, revisa e implementa los procedimientos para las condiciones y peligros específicos de la entidad en sus etapas de prevención, atención y recuperación.
- ✓ Establece líneas de autoridad y asignación de responsabilidades para asegurar el cumplimiento del plan de emergencia.
- ✓ Busca en forma permanente asesoría y capacitación a los integrantes de la Brigada, en manejo y prevención de desastres

Para cumplir las funciones anteriormente establecidas, el comité operativo de emergencias registra tres niveles: el estratégico, el táctico y el operativo. (Ver Ilustración 2)

Ilustración 9. Dinámica de los niveles de actuación del comité operativo de emergencia, COE



Fuente: Elaboración propia.

Los roles y responsabilidades de los integrantes del comité operativo de emergencias, COE, se registran en la tabla 65.

Tabla 65. Integrantes, roles y responsabilidades de los integrantes del comité operativo de emergencias, COE

Secretario general
- Proporciona todos los recursos financieros para operar, mantener y soportar todas las operaciones de emergencias. - Participa en la elaboración y actualización del plan de emergencia y contingencia. - Motiva a cada miembro de la brigada, para que coopere, participe y cumpla con lo estipulado en el plan preparación y respuesta ante emergencias y contingencia, así como en los programas de capacitación y entrenamiento.
Comandante de brigada
- Implementa las funciones requeridas como apoyo al sistema, pero retiene la responsabilidad de las funciones no delegadas. - Tiene por responsabilidad el monitoreo y la determinación de los peligros para la seguridad o las situaciones inseguras. - Tiene la autoridad de detener cualquier operación en cualquier momento que estime que esta puede ser de riesgo para la integridad física de algún miembro del equipo de trabajo. - Coordina el puesto de mando unificado. Informa si la situación está superada, previa autorización del nivel estratégico del comité operativo de emergencia.
Grupo de recursos físicos
- Apoya el cumplimiento del plan operativo de emergencia y contingencia, tramitando los medios administrativos, técnicos y logísticos necesarios para su implementación, mantenimiento y puesta en marcha. - Facilita la consecución de recursos para la atención de la emergencia no existentes en la entidad.
Responsable del SG-SST
- Administra las actividades directamente aplicables a la misión principal. Implementa el plan de acción, ubica y solicita recursos. - Administra los recursos asignados para la prevención y atención de emergencia, siguiendo las normas y procedimientos establecidos por CLINIMOTOS. - Distribuye los diferentes roles y responsabilidades a los integrantes de la brigada. - Presenta el informe del evento al comité operativo de emergencias y al COPASST. - Realiza reuniones de evaluación de los procedimientos realizados (simulacros, evacuaciones reales). - Coordina con los organismos que actúan en una emergencia y con antelación, los procedimientos a seguir en caso necesario. - Mantiene el número de brigadistas de acuerdo con las necesidades de cubrimiento de la entidad.
Servicios generales
- Apoya el cumplimiento del plan operativo de emergencias y contingencia, de acuerdo con sus competencias y funciones
Personal de vigilancia
- Apoya el cumplimiento del plan operativo de emergencias y contingencia
Servidores
- Acatan las instrucciones impartidas en cumplimiento del plan operativo de emergencias y contingencia y el plan de continuidad del negocio, activado por la oficina de tecnologías de la Información

Fuente: Elaboración propia.

Igualmente, de conformidad con el nivel de participación en el COE se tienen unas funciones dependiendo del momento de la emergencia, registradas en la tabla 66.

Tabla 66. Niveles de actuación del comité operativo de emergencias, COE

NIVEL	Comité Operativo de Emergencias, COE		
	Antes de la Emergencia	Durante la Emergencia	Después de la Emergencia
ESTRATEGICO	- Aprobación de procedimientos y planes de simulacros. - Participar en reuniones y capacitaciones periódicas. - Dar apoyo administrativo y estratégico al plan. - Aprobación de los programas de actividades y presupuesto.	- Dirigirse al puesto de mando. - Toma de decisiones especiales. - Emisión de comunicados oficiales de prensa.	- Emitir comunicados oficiales de prensa a través de OACEII - Coordinar actividades de recuperación, y reacondicionamiento de la operación. - Participar en la evaluación de la emergencia. - Decidir la activación o no del plan de continuidad del negocio.
Comandante de brigada			
TACTICO	- Aprobación de procedimientos y planes de simulacros. - Participar en reuniones - Participación en capacitación.	- Hacer la evaluación de la emergencia. coordinación general de las tareas para controlar la emergencia según prioridades. - Mantener contacto con organismos de socorro	Coordinar actividades de recuperación, y reacondicionamiento de la operación.
Brigada de emergencia			
OPERATIVO	- Participar en capacitación y simulacros. - Reporte de condiciones especiales. - Inspección periódica de equipos de emergencia e instalaciones	- Soporte a evacuación del edificio. - Atención de heridos como primer respondiente. - Control de la Emergencia hasta donde su seguridad no se exponga. - Conservación de bienes, hasta donde su seguridad no se exponga.	- Al regresar a su área evaluar las condiciones de seguridad y reportarlas. - Participar en la evaluación del evento - Verificación estado final de los equipos de protección. - Reacondicionamiento de áreas.
Vigilantes			
APOYO INTERNO	- Participar en reuniones y capacitaciones. - Verificación de condiciones especiales.	- Abrir puertas principales. - Mantener control de las áreas - Verificación de condiciones especiales. - Habilitar los accesos al gabinete contra incendio	- Mantener control de la zona - Permitir el acceso una vez dada la orden. - Permitir ingreso de funcionarios y visitantes. - Reportar condiciones especiales.

Fuente: Elaboración propia.

11.5. PLAN DE EVACUACIÓN

11.5.1. Objetivos

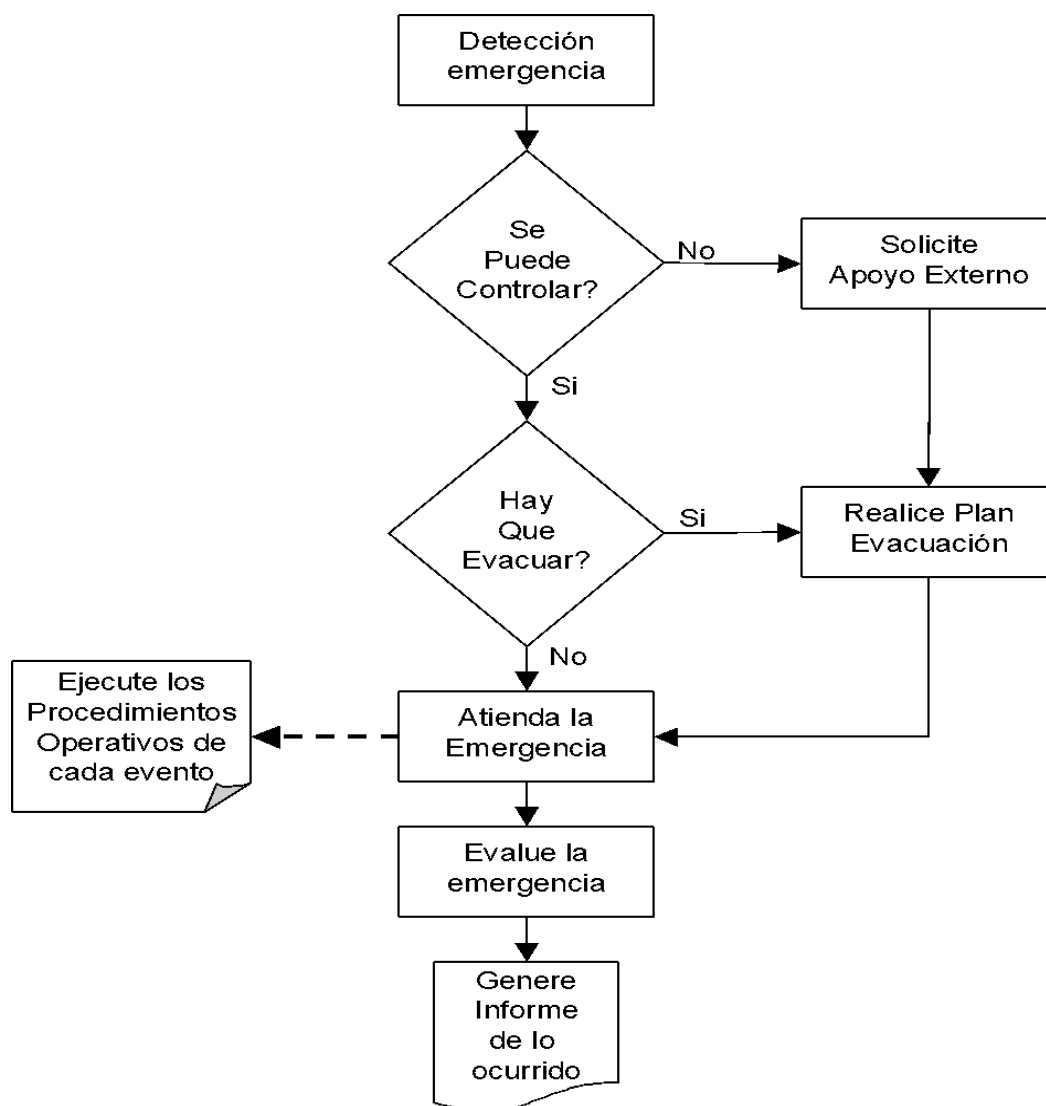
- Desarrollar una rápida detección y un adecuado reporte de cualquier tipo de amenaza que pueda poner en peligro la integridad de las personas.
- Frente a la detección de una amenaza, garantizar una rápida voz de alarma que permita dar a conocer de manera inmediata y uniforme a todo el personal de la entidad la necesidad de evacuar.
- Suministrar una metodología rápida y confiable de verificación en los sitios de reunión del número de personas evacuadas y si todos los ocupantes lograron salir de él, en su defecto poder tener un registro de personas desaparecidas o afectadas por el siniestro.
- Prestar primeros auxilios a personas lesionadas o súbitamente enfermas, que lo requieran.
- Intentar un control inmediato, provisional y adecuado de la emergencia, siempre y cuando esto no represente peligro para la integridad de las personas.
- Mantener un adecuado reporte informativo a funcionarios y Comunidad en general acerca de la situación ocurrida y personas afectadas.

11.5.2. Aspectos generales de la evacuación

En situaciones de alerta, rápidamente se deberá poner en acción el nivel táctico del comité operativo de emergencias.

El plan de evacuación es el conjunto de acciones tendientes a establecer una barrera (distancia o confinamiento), entre una fuente de riesgo (evento) y las personas amenazadas, mediante el desplazamiento de esta o resguardo en un sitio seguro. La ilustración 3, registra el esquema general a tener en cuenta.

Ilustración 10. Esquema general de evacuación



Fuente: Elaboración propia.

El procedimiento a considerar para los diferentes casos de evacuación, es el siguiente:

- Una vez que se reciba la notificación sobre la ocurrencia de un evento que pueda originar una situación de emergencia, el comandante de la brigada confirmará la veracidad de la información, comunicándose con el brigadista o personal del área afectada.
- Confirmada la emergencia, el comandante reunirá a la brigada y activará de acuerdo al evento, el procedimiento a seguir.
- Si es procedente, se requerirá el apoyo del organismo externo correspondiente (bomberos, cruz roja, policía, defensa civil).

- El comandante de brigada, previa autorización del nivel estratégico del comité operativo de emergencias, si considera que existe riesgo inminente para la integridad de los ocupantes, comunicará a los brigadistas la decisión de evacuar.
- Al escuchar la alarma, los ocupantes suspenderán sus labores, ejecutarán las acciones previas y abandonarán el recinto por las vías de evacuación establecidas, llevando con ellos a los visitantes.

En caso de una emergencia, los visitantes, o personas ajenas a la organización serán guiados hasta la salida por el brigadista del área o el trabajador que los esté atendiendo.

- El brigadista de barrido, verificará que todos hayan salido. Al llegar al sitio de reunión final el comandante de brigada, tomará lista del personal que con cada jefe de área y su respectivo brigadista.

Las decisiones para la evacuación parcial o total de la edificación, se tomarán de conformidad con lo establecido en la tabla 15. Evacuación por tipo de amenaza.

Tabla 67. Evacuación por tipo de amenaza

CRITERIOS DE PROTECCIÓN O EVACUACIÓN POR TIPO DE AMENAZA INTERNAS	AMENAZA	PROTECCIÓN	EVACUACION
	INCENDIO EMERGENCIAS RELACIONADAS CON HUMO	O	Evacuación total e inmediata de las instalaciones.
	EXPLOSIÓN	<u>DURANTE LA EXPLOSIÓN</u> Todo el personal debe protegerse inicialmente lejos de ventanas, bajo o cerca de superficies fuertes, lejos de objetos que puedan ocasionar algún tipo de lesión.	<u>DESPUÉS DE LA EXPLOSIÓN</u> Evacuar las instalaciones que no sean estructuralmente seguras para las personas
	INUNDACIÓN ESTRUCTURAL	Salvar la información, apagar y si es posible cubrir los equipos y aparatos electrónicos. Esperar las indicaciones de la Brigada.	Desalojo y aislamiento de las áreas donde haya riesgo para las personas. Puede ser total o parcial.
	AMENAZA BOMBA	DE Inmediato a la señal de alarma de bomba, estar alerta y esperar indicaciones del brigadista. Revisar sistemáticamente las instalaciones y verificar la presencia de objetos sospechosos.	Si la alarma de bomba es cierta y se detecta un objeto sospechoso, se debe evacuar total e inmediatamente mínimo a 100 metros de la Edificación.
EXTERNAS	SISMO, TERREMOTO	<u>DURANTE EL SISMO</u> Todo el personal debe protegerse inicialmente lejos de ventanas, bajo o cerca de superficies fuertes, lejos de objetos que puedan ocasionar algún tipo de lesión.	<u>DESPUÉS DEL SISMO</u> Evacuar las instalaciones que no sean estructuralmente seguras para las personas.
	ATAQUE ASONADA	O Permanecer en sus sitios, evitar movimientos innecesarios, mantenerse lejos de ventanas o vías de acceso, protegerse.	Evacuar solo cuando haya riesgo interno inminente, y cuando las condiciones externas lo permitan, a través de una vía contraria a donde está el peligro mayor.
	INCENDIO VECINDADES	DE	Evacuar inmediatamente las áreas de mayor exposición.
	FUGAS DERRAMES SUSTANCIAS PELIGROSAS	O DE	Evacuar la edificación si es necesario.

Fuente: Elaboración propia.

11.5.3. Sistema de alarma para evacuación

Generalidades

- El Comité operativo de emergencias, en el nivel táctico debe ser convocado para iniciar la toma de decisiones frente al tema.
- Los funcionarios que forman parte de la brigada de emergencia reciben capacitación programada de manera anual, incluida en el Cronograma de actividades de capacitación de seguridad y salud en el trabajo.
- Los funcionarios recibirán capacitación referente a cuando evacuar, como evacuar y rutas de salida.
- Se debe realizar un simulacro mínimo una vez al año, de acuerdo al cronograma de actividades de capacitación de seguridad y salud en el trabajo.
- Siempre que se dé la voz de alarma es necesario que todas las personas inicien la evacuación, puede que se trate de un simulacro, pero es necesario tomar la situación como si fuese real.
- Si se da la orden de evacuar, hacerlo a través de las rutas establecidas hasta el punto de encuentro.
- Los brigadistas deben orientar a las personas hacia las salidas y el punto de encuentro. Estarán pendientes de brindar primeros auxilios a quien lo requiera.

Alarma

CLINIMOTOS tiene implementado un sistema de alarma normalizado, apoyado con pitos en el evento que fallen los dispositivos establecidos y es utilizado en los ejercicios de simulacro.

La Tabla 68, registra las señales de alarma a tener en cuenta.

Tabla 68. Señales de Alarma

CÓDIGO	INTENSIDAD	MENSAJE
Primer silbato	Intermitente	Esté alerta, algo sucedió
Segundo silbato	Intermitente	Prepárese y esté atento de las indicaciones de los Brigadistas
Tercer silbato	Continuo	Evacue, utilizando la ruta de evacuación de forma adecuada hasta llegar al punto de encuentro

Fuente: Elaboración propia.

En el Anexo C. planos de evacuación y puntos de encuentro, se registran los sitios de activación de alarmas.

Rutas de evacuación y punto de encuentro

Las rutas de evacuación son los sitios por donde se va a desplazar el personal, desde el área en donde se encuentran hasta la zona de refugio.

11.5.4. Procedimientos para el control de la amenaza

Es este aparte, se presentan los procedimientos a seguir para proteger la vida de las personas amenazadas y se determinan las acciones coordinadas, confiables y rápidas necesarias para evacuar las instalaciones y ubicarse en lugares de menor riesgo.

En caso de movimiento sísmico.

En el momento que se presente un movimiento telúrico de baja, mediana o alta intensidad en la zona de ubicación de nuestras instalaciones se activará la emergencia siguiéndose los siguientes pasos:

- El comandante de brigada, previa autorización del nivel estratégico del comité operativo de emergencias, ordena la evacuación del personal hacia el exterior de la edificación por las vías de evacuación identificadas, indicando la necesidad de estar alerta ante posible caída de estructuras, postes o redes eléctricas, así como, el riesgo de paso de vehículos al ubicarse el personal en las vías.
- Posterior a la presentación del movimiento telúrico y en caso de evento grave, el comandante de brigada dará las indicaciones al personal entrenado disponible en la prestación de primeros auxilios, a fin de atender a los evacuados y/o vecinos que se hayan visto afectados por el sismo, mientras los organismos de socorro se hacen presentes en el sector.
- Se evaluarán las pérdidas y daños, así como, las posibles causas de la emergencia.
- Durante la ocurrencia del sismo, el personal debe permanecer en un sitio seguro y lejos de las ventanas.
- Luego de producido el sismo, la edificación deberá ser evaluada por los brigadistas, informando de cualquier anomalía estructural al comité operativo de emergencias en el nivel estratégico, quien verificará y tomará la decisión de iniciar el proceso de reingreso y continuar con las actividades laborales; para lo cual se tendrá en cuenta lo establecido en el siguiente cuadro:

Tabla 69. Caracterización ambiental de la emergencia movimiento sísmico

CARACTERIZACIÓN AMBIENTAL DE LA EMERGENCIA MOVIMIENTO SISMICO	
ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL
Generación de residuos (peligrosos e inertes) Escombros	Contaminación del suelo
Generación de aguas servidas	Contaminación de suelo y agua
Consumo de agua	Agotamiento del recurso
Generación de gases, vapores, material articulado	Contaminación atmosférica
Consumo de elementos de recolección y limpieza	Agotamiento de recursos naturales

Fuente: Elaboración propia.

En caso de explosiones y/o atentados

En las situaciones de explosiones y atentados, se consideran dos casos especiales:

- ❑ Amenaza o posibilidad de bomba. Si se conoce la ubicación de la bomba se iniciará el proceso de evacuación general de las instalaciones.
- ❑ Explosión de bomba. Una vez producida una explosión por atentado en un sector cercano, se deberá iniciar una evacuación general de las instalaciones y en este caso, la brigada reaccionará dependiendo de las consecuencias generadas por la explosión.

De otra parte, en el evento que a las instalaciones ingrese personal armado manifestando su intención de hacer daño sobre las personas presentes, se activará la emergencia siguiéndose los siguientes pasos:

- En el momento que está ocurriendo el evento, tan solo si, alguno de los presentes tiene la seguridad que su vida no corre peligro, se informará a las entidades de apoyo lo sucedido.
- Todo el personal seguirá las indicaciones dadas por el personal armado sin poner en riesgo su vida y manifestando, mientras sea posible, a los agresores la presencia de seres humanos que deben conservar su vida ante todo y que por ende seguirán sus requerimientos.
- Posterior al retiro del personal armado y de manera inmediata, el comandante de la brigada, ordenará el llamado a la policía y atención medica si hubieren heridos según el teléfono que aparece en la lista de teléfonos de emergencia.
- En caso de heridos, el comandante de la emergencia posteriormente a la presentación del evento ordenará al personal entrenado disponible la prestación de primeros auxilios al personal herido que se haya visto afectado mientras los organismos de socorro se hacen presentes al sector.

- Se evaluará el impacto, de conformidad con lo establecido en el siguiente cuadro:

Tabla 70. Caracterización ambiental de la emergencia explosiones y/o atentados

CARACTERIZACIÓN AMBIENTAL DE LA EMERGENCIA EXPLOSIONES Y/O ATENTADOS		
ASPECTO AMBIENTAL		IMPACTO AMBIENTAL
EXPLOSION	ATENTADO TERRORISTA	
Onda expansiva	Onda expansiva	Afectación paisajística
Residuos (peligrosos e inertes)	Generación de residuos (peligrosos y especiales dependiendo del agente: biológico, radiactivo, químico, etc.)	Contaminación aire, agua y suelo
Emisiones atmosféricas (humos y cenizas)	Emisiones atmosféricas	Contaminación atmosférica Afectación paisajística
Vertimientos	Vertimientos	Contaminación de suelo y agua
Ruido	Ruido (si va acompañado de detonación)	Contaminación atmosférica
Consumo de agua	Consumo de agua	Agotamiento de los recursos naturales
Otros	Consumo de materiales específicos altamente contaminantes para detectar, aislar, neutralizar y eliminar	Contaminación aire, agua y suelo

Fuente: Elaboración propia.

En caso de incendio estructural

En el momento que se presente un conato de incendio o un incendio, en alguna de las áreas internas de las instalaciones o de las oficinas vecinas, se activará la emergencia siguiéndose los siguientes pasos:

- La persona que detecte la emergencia informará de manera inmediata al comandante de la brigada, sobre la ubicación del evento.
- El comité operativo de emergencias en el nivel estratégico (grupo de recursos físicos y oficina de tecnologías de la información) ordenará al personal entrenado del área respectiva, en la medida de lo posible, las siguientes acciones:

Cortar las fuentes de energía desactivando los interruptores de protección en tableros eléctricos y RACK.

Utilizar los extintores para la mitigación del fuego.

- En caso que el incendio se vuelva incontrolable, se evacuarán las instalaciones por el personal entrenado, dando prioridad a la seguridad y salud de las personas.

- En caso de incendio, el comandante de la brigada realizará el llamado a los bomberos, para apoyar en la solución de la emergencia.
- Mientras los organismos de socorro se hacen presentes, el personal entrenado prestará los primeros auxilios al personal evacuado que se haya visto afectado por el incendio.
- Se evaluará el impacto, de acuerdo con lo establecido en el siguiente cuadro:

Tabla 71. Caracterización ambiental de la emergencia incendio

CARACTERIZACIÓN AMBIENTAL DE LA EMERGENCIA INCENDIO ESTRUCTURAL	
ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL
Generación de residuos (peligrosos e inertes) Elementos incinerados	Contaminación del suelo
Generación de aguas servidas	Contaminación de suelo y agua
Consumo de agua	Agotamiento del recurso
Emisión de humos y gases de combustión	Contaminación atmosférica

Fuente: Elaboración propia.

En caso de eventos atmosféricos

Para prevenir los posibles efectos negativos de un vendaval o una tormenta sobre las instalaciones de CLINIMOTOS, es necesario tomar las siguientes medidas:

- Asegurar y/o reubicar todos los objetos que se puedan caer como cuadros, carteleras, ventiladores, lámparas, bibliotecas, y materas, entre otros.
- Revisar si todos los vidrios de las ventanas y puertas tienen película de seguridad anti esquirla y en caso negativo, realizar su instalación.
- Mantener las vías de evacuación despejadas.
- Conocer cómo se desactivan todos los sistemas eléctricos de la entidad.
- Verificar si todos los equipos electrónicos se encuentran con conexión de polo a tierra y si esta polaridad es la acorde con las normas técnicas.
- Verificar si la edificación cuenta con sistema de pararrayos, que ofrezca mayor garantía a las instalaciones eléctricas y equipos electrónicos en casos de tormentas eléctricas.

Durante el evento de vendaval, granizada o lluvia torrencial, se debe:

- Reunir al personal en un área cerrada, que no tengan ventanas, ni conexión con espacios abiertos (zonas comunes).
- Suspender el fluido eléctrico.
- Los brigadistas deberán estar atentos a cualquier novedad que se presente de incendio o de atención de lesionados por la caída de objetos.
- Estar atento a si la estructura de la edificación, especialmente el techo, presenta desprendimiento. En este caso se debe dar aviso a los organismos de socorro.
- No se debe abandonar la zona de refugio hasta que se reciba la instrucción de normalidad.
- Se evaluarán el impacto, de conformidad con lo establecido en el siguiente cuadro:

Tabla 72. Caracterización ambiental de la emergencia eventos atmosféricos

CARACTERIZACIÓN AMBIENTAL DE LA EMERGENCIA EVENTOS ATMOSFERICOS	
ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL
Generación de residuos (peligrosos e inertes)	Contaminación del suelo
Consumo de agua	Agotamiento del recurso

Fuente: Elaboración propia.

Accidente o lesión personal en las instalaciones de la entidad

En el momento que se presente un accidente o lesión personal dentro de las instalaciones de CLINIMOTOS se activará la emergencia siguiendo los siguientes pasos:

- Se informará la ocurrencia del evento al brigadista.
- El personal entrenado prestará los primeros auxilios.
- El grupo de talento humano, dependiendo de las consecuencias del evento ocurrido, llamará a la entidad de apoyo correspondiente.

Si el incidente o accidente le ocurrió a un funcionario de planta o contratista, el responsable del SG-SST, procederá de conformidad con lo establecido en el procedimiento reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Accidente de tránsito

Las indicaciones registradas a continuación, deben ser tenidas en cuenta en el evento que ocurra un suceso ocasionado o en el que haya intervenido un vehículo automotor:

Tabla 73. Indicaciones en caso de evento con automotor

PROTEGER	Después de ocurrido el impacto primero verifique que se encuentre bien, que no tenga ninguna herida de gravedad o que comprometa su estado de salud y luego, chequee el estado de las demás personas involucradas en el accidente. Después, encienda las luces de emergencia del vehículo y ponga sobre el asfalto los conos o triángulos reflectivos del equipo de carretera a 30 metros de la ubicación del automóvil siniestrado, con el fin que cualquier vehículo que transite por el lugar a 50 kilómetros por hora, alcance a detenerse o esquivar a las personas y vehículos afectados.
ALERTAR	Llame inmediatamente a las autoridades que pueden ayudar; primero a la línea de emergencias 123, si es del caso, y a la policía de carreteras #767. Durante la conversación, describa detalladamente qué pasó en el accidente de tránsito y la ubicación exacta donde sucedió; así, la asistencia que llegará al lugar del siniestro se ajustará a lo que requieren las personas involucradas en él.
SOCORRER	Si se presentan heridos graves, no los mueva, pues puede generarle heridas o lesiones más graves de las que ocasionó el accidente de tránsito. La única excepción a esta importante regla es que en el lugar del accidente pueda presentarse de manera inminente, un incendio, una inundación o un deslizamiento de tierra. Si los heridos presentan lesiones, espere a que llegue el equipo paramédico. Si los heridos no presentan gravedad, dígales que no permanezcan sobre la vía ni cerca del lugar del accidente.

Fuente: Elaboración propia.

Después de realizadas las anteriores acciones, proceda de la siguiente manera:

- Siempre llame a las autoridades de tránsito.
- Tome fotografías de lo ocurrido.
- No mueva el vehículo del lugar del accidente. Es la única manera que tienen las autoridades de tránsito de saber lo que realmente ocurrió, hágalo solo cuando éstas se lo indiquen.
- Tome nota, si los hay, los nombres y números telefónicos de las personas que presenciaron el accidente.
- Tenga a mano los siguientes documentos: Cédula de ciudadanía, licencia de conducción, licencia de tránsito del vehículo, póliza de seguro de daños corporales causados a las personas en accidentes de tránsito y el certificado de revisión técnico mecánica y de emisiones contaminantes, para que estén disponibles cuando las autoridades competentes se los soliciten.
- Cuando las autoridades pidan su declaración de los hechos ocurridos en el accidente, no asuma responsabilidades ni culpas. Relate lo que ocurrió de la manera más sucinta posible. Tenga en cuenta que, la responsabilidad solo la puede determinar la autoridad competente luego de una investigación.

- Si en el accidente hubo heridos o fallecidos, las autoridades tienen la obligación de inmovilizar el vehículo y de realizar pruebas de alcoholemia. Siga atento las instrucciones de las autoridades, en compañía del representante de la aseguradora.

Evacuación de heridos

Si durante la evacuación se evidencian lesionados, éstos deberán ser trasladados al sitio de reunión final y, de ser necesario, el comandante de la brigada gestionará las acciones correspondientes para su traslado, teniendo en cuenta la prioridad.

La brigada de emergencia es la responsable de coordinar el traslado de los lesionados con los entes de socorro externos, en las condiciones adecuadas, llevando una relación de las personas remitidas, entidad que lo traslada y lugar de remisión.

11.6. PLAN DE CONTINGENCIA

11.6.1. Determinación del cese del peligro (finalización de la emergencia) y restablecimiento de actividades.

El comité operativo de emergencias en su nivel estratégico, junto con los organismos de socorro y apoyo, determinará cuando ha sido controlada la situación y evaluarán si es seguro que el personal ingrese nuevamente a las instalaciones, o, por el contrario, deba permanecer fuera de ellas. Finalmente, la decisión de ingresar o no a las instalaciones la tomará el responsable del SG-SST, quien autorizará a la brigada de emergencia, dar las indicaciones correspondientes.

En este plan, para considerar si una situación de peligro ha terminado o ha sido controlada se debe contar con la conformidad de los niveles responsables del manejo de la situación, en su orden:

- Organismos de socorro (bomberos, cruz roja, defensa civil, antiexplosivos y policía, entre otros) y
- El comité operativo de emergencias.

11.6.2. Información pública

A continuación, se describe la información que se origina desde el plan de emergencias, considerando las competencias y responsabilidades consagradas en el decreto 2462 del 7 de noviembre de 2.013:

Tabla 74. Funciones en caso de emergencia

FUNCIONES EN CASO DE EMERGENCIA	
ANTES	➤ Información directa a los visitantes sobre las indicaciones de qué hacer frente a una situación puntual de emergencia. Se brindará en los accesos de la entidad.
DURANTE	➤ Información sobre la situación que se esté presentando a personal de planta, contratistas, subcontratistas y visitantes; en las instalaciones de la entidad y en el punto de encuentro.
DESPUÉS	➤ Informe consolidado de personas evacuadas y atendidas durante la situación de emergencia. ➤ Si se diera el caso, información a familiares y medios de comunicación, relacionada con personas evacuadas, remitidas y/o atendidas durante la emergencia: niños, ancianos, o discapacitados que se encuentren en el área de refugio. ➤ Comunicados de prensa a medios de comunicación, si la emergencia así lo amerita, a través de la Oficina Asesora de Comunicaciones e Imagen Institucional. ➤ Indicación de ingreso a las instalaciones y retorno de actividades.
RECURSOS	➤ Bases de datos con el listado de personas evacuadas.

Fuente: Elaboración propia.

11.6.3. Medidas para la mitigación del impacto ambiental

Con el fin de identificar y definir las medidas de actuación necesarias en caso de accidentes potenciales y situaciones de emergencia con impacto medioambiental, se presentan las siguientes medidas por evento, previa identificación de aspectos e impactos ambientales:

Tabla 75. Acciones de mitigación para el impacto ambiental de la emergencia

GESTIÓN AMBIENTAL DE LOS ASPECTOS GENERADOS POR LOS EVENTOS DE EMERGENCIA								
Control	Movimiento sísmico	Eventos atmosféricos	Incendio estructural	Perdida de contención	Inundación estructural	Fallas en sistemas y equipos	Accidentes	Explosión, atentado terrorista
Evaluar los aspectos ambientales generados y valorar la minimización de los mismos, en la medida de lo posible.	X	X	X	X	X	X	X	X
Solicitar al consorcio de aseo de la zona la recolección de muebles que sea necesario eliminar.	X		X		X		N/A	X
Recoger y gestionar los residuos peligrosos que se puedan haber generado, poniéndose en contacto con el Gestor Autorizado.	X		X	X			N/A	X
Recoger y gestionar los residuos urbanos e inertes que se puedan haber generado, utilizando el servicio de recolección de la zona.	X		X		X		N/A	X
Serán los equipos especiales de los cuerpos de seguridad (Policía, CTI, Ejército, etc.) y Bomberos los responsables de la descontaminación	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	X

11.7. SIMULACROS Y CAPACITACIÓN

El desarrollo y mantenimiento del plan de emergencia será responsabilidad de la CLINIMOTOS y deberá enseñarse al personal de planta, contratistas, subcontratistas y visitantes (cuando aplique). Adicionalmente, debe practicarse periódicamente para asegurar su comprensión y operatividad.

La práctica de simulacros, busca que todas las personas logren:

- Recorrido por la ruta de evacuación.
- Conteo de personal.
- Operación de medios de comunicación de emergencia.
- Reconocimiento de la señal de alarma por parte del personal.
- Ubicación del punto de encuentro establecido.

11.7.1. Frecuencia y obligatoriedad

Se debe realizar mínimo un (1) simulacro de evacuación por año, realizando la simulación con el protocolo de incendio, sismo y transporte de heridos en camilla. Toda persona que se vincule a la empresa deberá ser instruida y entrenada en los procedimientos de evacuación. Los brigadistas tendrán previo aviso de la actividad de simulacro.

Sin ninguna excepción las sesiones de instrucción y los simulacros de evacuación, son de obligatoria participación para todos los funcionarios, contratistas y visitantes que se encuentren en las instalaciones de la entidad, durante su desarrollo.

11.7.2. Consideraciones de seguridad

Debido a que los simulacros de evacuación requieren la participación de todos los trabajadores de CLINIMOTOS, en su realización se deben tomar todas las precauciones que se consideren necesarias, como:

- Establecer vigilancia en los sitios estratégicos, dentro y fuera de las instalaciones.
- Dar aviso previo a las edificaciones y sitios vecinos a las instalaciones.
- Proveer ayudas a las personas con algún tipo de incapacidad.

11.7.3. Comunicación e invitación

La vecindad de influencia directa y las autoridades, serán informadas con anterioridad sobre la realización de simulacros, a fin de fortalecer la participación en comunidad y evitar la activación de los organismos de socorro.

Para la realización de los simulacros se debe tener en cuenta el comité de ayuda mutua cuando esté constituido.

11.7.4. Análisis de simulacro

Posterior a la realización de simulacro, los integrantes de la brigada de emergencia guiados por el comandante, estarán en la obligación de evaluar el desarrollo de la actividad con el fin de establecer las oportunidades de mejora de la actividad realizada y generar el respectivo plan.

Tabla 76. Temas para la realización de simulacros y prácticas de emergencia

TEMA	OBJETIVO	POBLACION OBJETO
Identificación punto de encuentro	Reconocimiento del punto de encuentro en caso de emergencia	Todo el personal que se encuentre en la entidad
Incendio/Explosión	Realizar práctica de control de incendio	Brigada de Emergencia
Sismo y Terremoto	Probar el protocolo de actuación de sismo e identificar los puntos seguros de resguardo	Todo el personal que se encuentre en la entidad
Primeros auxilios: Traslado de pacientes / Camillaje	Realizar ejercicio de transporte de heridos en camilla hacia punto de atención médica	Brigada de Emergencia
Actos malintencionados de terceros / Atentado terrorista	Realizar simulación de atentado terrorista para verificar la eficacia del plan de seguridad física	Todo el personal que se encuentre en la entidad
Evacuación total o parcial	Medir la eficacia del plan de evacuación de emergencias del proyecto	Todo el personal que se encuentre en la entidad
Atención de derrame, ruptura de luminaria o tóner	Entrenar al personal que manipula o realiza actividades de mantenimiento, sobre el actuar ante este evento	Servicios generales, personal de mantenimiento

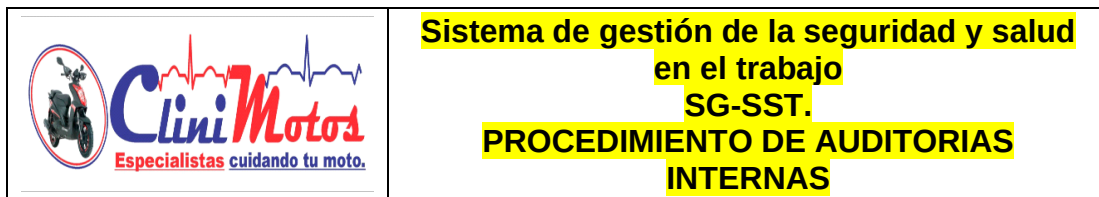
Fuente: Elaboración propia.

NOTA: Otras temáticas podrán ser programadas y desarrolladas de conformidad con las necesidades identificadas, evidenciadas in situ y la actualización de las matrices de peligros y riesgos.

12. REALIZAR UN PROGRAMA DE AUDITORÍAS PARA EL SG-SST PARA LAS MEJORAS DEL SISTEMA.

En este objetivo se diseñaron los formularios para la identificación o prevención de los riesgos que se evidencien con mayor complejidad y así evitar accidentes laborales.

Las auditorías serán realizadas para la solución e implementación de acciones correctivas para el buen funcionamiento de la empresa



Para la realización de programa de auditorías se diseñó los siguientes formularios para el seguimiento de la seguridad y salud en el trabajo por lo siguiente se deja estos formatos:

1. OBJETO

Establecer la metodología para implementar las auditorías internas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, con el propósito de verificar la conformidad del sistema de gestión con base en el reglamento 0312 de 2019 y determinar la eficacia y el mejoramiento del mismo.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todos los procesos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST de la empresa CLINIMOTOS.

3. ALCANCE

1.1. Auditoría del SG-SST. Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoría.

1.2. Auditor de seguridad y salud en el trabajo. Persona con la competencia para llevar a cabo una auditoría.

1.3. Auditado. Entidad, proceso o persona que ejecuta, verifica, controla o dirige una actividad o proceso el cual se va a auditar.

1.4. Agenda de auditorías. Descripción de actividades y de los detalles acordados de una auditoría.

1.5. Criterios de auditoría. Conjunto de políticas, requerimientos o requisitos; se utilizan como una referencia frente a la cual se compara la evidencia de auditoría.

1.6. Eficacia. Extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

1.7. Eficiencia. Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

1.8. Efectividad. Cumplimiento de la eficiencia y la eficacia.

1.9. Evidencia Objetiva. Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo.

1.10. Equipo Auditor. Uno o más auditores que llevan a cabo una auditoría con el apoyo, si es necesario, de personas que aporten conocimientos o experiencias específicas.

1.11. No Conformidad. Incumplimiento de un requisito.

1.12. Programa de Auditoría. Conjunto de una o más auditorías planificadas para un periodo de tiempo determinado y dirigidas hacia un propósito específico.

2. RESPONSABLES

2.1. Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento:

Responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

2.2. Responsable por la ejecución de este procedimiento:

Gerente, responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el Trabajo, y auditores de la organización o contratados.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

1.1. Legislación vigente.

1.2. Resolución 0312 de 2019.

6. DESCRIPCIÓN

1.3. Objetivos de la auditorías

- ✚ Determinar la conformidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la organización, con respecto a los requisitos de la resolución 0312 de 2109, requisitos del cliente, de ley y de la organización.
- ✚ Evaluar la eficacia del SG-SST, así como el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- ✚ Proporcionar a los responsables de los procesos auditados la oportunidad de mejoramiento.
- ✚ Velar por la disciplina y permanencia del SG-SST.

1.4. Etapas de la auditorías

En el desarrollo de la auditoría se deben cumplir con los siguientes pasos o etapas:

- a) Planificación
- b) Preparación
- c) Ejecución
- d) Informe
- e) Seguimiento

Planificación. Comprende la elaboración del programa de auditorías en el formato determinado por el auditor para el año en curso, diligenciado por el responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y aprobado por el gerente general, el cual debe ser acorde con las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta que se auditen todos los procesos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Proceso a Auditar: Estos se determinan de acuerdo a:

- ✚ Estado e importancia de los procesos.
- ✚ Procesos que hayan tenido no conformidades mayores en el ciclo anterior.
- ✚ Procesos que hayan tenido el mayor número de no conformidades en el ciclo anterior.
- ✚ Procesos que se hayan visto afectados por cambios en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
- ✚ Solicitudes específicas de la gerencia o un responsable del proceso.
- ✚ Auditar por lo menos una vez al año todos los procesos de la organización.

En algunas oportunidades pueden realizarse auditorías independientes de las

programadas cuando se identifican no conformidades o problemas sistemáticos en actividades que inciden en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, en estos casos se realizan con aprobación de la gerencia.

1.4.1. Preparación. Aprobada la programación de las auditorías se tienen en cuenta los siguientes pasos para su preparación:

+ **Designación del líder del equipo auditor.** El representante de gerencia es el encargado de designar un líder de equipo auditor para cada auditoría específica.

+ **Definición de los objetivos, el alcance y los criterios de auditoría.** Con los objetivos de la auditoría se definen qué es lo que se va a lograr con la auditoría; el alcance describe la extensión y los límites de la auditoría, tales como ubicación, unidades de organización, actividades y procesos que van a ser auditados y el tiempo de duración de la auditoría. Los criterios de auditoría se utilizan como una referencia frente a la cual se determinan la conformidad, y puede incluir políticas, procedimientos, normas, leyes y reglamentos, requisitos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, requisitos contractuales o códigos de conducta de los sectores industriales o de negocios aplicables.

+ **Selección del equipo auditor.** Se realiza teniendo en cuenta la competencia necesaria para lograr los objetivos de la auditoría, cuando haya un solo auditor este debe desempeñar todas las tareas aplicables para el equipo auditor.

+ **Revisión de la documentación.** La documentación del auditado debe ser revisada para determinar la conformidad del sistema con los criterios de la auditoría. La documentación puede incluir documentos y registros pertinentes al sistema de gestión e informes de auditorías previas.

+ **Preparación del plan de auditorías.** El equipo auditor prepara un plan de auditorías, el cual proporciona la base para el acuerdo entre el equipo auditor y el auditado, respecto a la realización de la auditoría. El plan de auditoría contiene:

- ✓ Los objetivos de la auditoría.
- ✓ Los criterios de la auditoría y los documentos de referencia.
- ✓ El alcance de la auditoría.

- ✓ Las fechas y hora estimada para realizar las actividades de la auditoría, incluyendo las reuniones con la dirección del auditado y las reuniones del equipo auditor.
- ✓ Nombres de los auditores y de los auditados.

El plan de auditorías debe presentarse al auditado antes de que comiencen las actividades de la auditoría.

✚ **Asignación de tareas al equipo auditor.** El líder del equipo auditor, en acuerdo con el equipo auditor asigna a cada miembro del equipo las responsabilidades y tareas para auditar funciones, procesos, lugares o actividades específicos. Se pueden realizar en la asignación de tareas a medida que la auditoría se lleve a cabo para asegurarse de que se cumplan los objetivos de la auditoría.

✚ **Preparación de los documentos de trabajo.** Los miembros del equipo auditor deben revisar la información pertinente de las tareas asignadas y prepara los documentos de trabajo que sean necesarios como referencia y registros del desarrollo de la auditoría. El auditor diligencia el formato auditoría interna donde registra toda la información, tal como evidencias de apoyo, hallazgos de auditorías, etc. El uso del anterior formato no debe restringir la extensión de las actividades de la auditoría.

1.4.2. Ejecución

✚ **Realización de la reunión de apertura.** Todos los miembros del equipo auditor y los auditados se reúnen para dar inicio a las auditorías. El propósito de la reunión de apertura es:

- ✓ Confirmar el plan de auditorías.
- ✓ Proporcionar un breve resumen de cómo se llevará a cabo las actividades de auditoría.
- ✓ Confirmar los canales de comunicación.
- ✓ Proporcionar al auditado la oportunidad de realizar preguntas.

Finaliza la reunión de apertura se procede a desarrollar la auditoría de acuerdo a lo establecido en el plan de auditorías.

✚ **Recopilación y verificación de la información.** Durante la auditoría, por medio de muestreos apropiados deber recopilarse y verificarse la información pertinente a los objetivos, alcances y criterios de la auditoría, incluyendo la relacionada con las interrelaciones entre funciones, actividades y procesos. Toda la información que se verifique constituye evidencia de la auditoría y se registra en la lista de verificación.

✚ **Hallazgos de la auditoría.** La evidencia de la auditoría debe ser evaluada para generar los hallazgos de la auditoría, los cuales pueden indicar tanto como conformidad como no conformidad con los criterios de auditoría, estas deben ser aclaradas en la lista de verificación. Cuando se presente una no conformidad el auditor debe registrarla en el formato de acción correctivas o preventiva, y llevarlas a reunión con el equipo auditor.

✚ **Preparación de las conclusiones de la auditoría.** El equipo auditor debe reunirse antes de la reunión de cierre para:

- ✓ Revisar los hallazgos de la auditoría y cualquier otra información apropiada recopilada durante la auditoría.
- ✓ Acordar las conclusiones de la auditoría.
- ✓ Preparar las conclusiones si estuviera especificado en los objetivos.
- ✓ Comentar el seguimiento de la auditoría.

✚ **Realización de la reunión de cierre.** Consiste en comunicar a los auditados de manera verbal o escrita los hallazgos de la auditoría y las conclusiones de la misma. Si está especificado en los objetivos de la auditoría se deben presentar recomendaciones para la mejora.

1.4.3. Preparación, aprobación y distribución del informe de la auditoría. El representante a la gerencia es el responsable de la preparación y del contenido del informe de la auditoría y debe incluir o hacer referencia a lo siguiente:

- ✚ Los objetivos de la auditoría.
- ✚ El alcance de la auditoría.
- ✚ La identificación de los procesos auditados.
- ✚ La identificación del líder del equipo auditor y de los miembros del equipo auditor.
- ✚ Las fechas y los lugares donde se realizaron las actividades de auditoría.
- ✚ Los criterios de la auditoría.
- ✚ Análisis de la auditoría, se especifican las no conformidades y oportunidades de mejora.
- ✚ Las conclusiones de la auditoría.

El informe de auditorías se emitirá en un periodo de ocho días hábiles, si esto no es posible debe comunicarse a la organización las razones del retraso y acordar una nueva fecha.

Si la auditoría interna es contratada con una empresa externa, se utilizará el formato estipulado por el auditor para la presentación del informe.

1.4.4. Seguimiento.

Después que los responsables de los procesos auditados han recibido en informes de auditorías debe planificar e implementar las acciones necesarias para eliminar las no conformidades y registrar las oportunidades de mejora; el auditor realiza el seguimiento de la auditoría dentro de los plazos acordados. Se considera la auditoría como finalizada cuando todas las no conformidades han sido corregidas.

1.5. Criterios para la selección del auditor interno

La fiabilidad en el proceso de auditoría y la confianza en el mismo depende de la competencia de quienes llevan a cabo la auditoría, por esta razón se establecen a continuación los criterios para la selección de las auditorías internas.

- ✚ Educación: Profesional o especialista en el área de seguridad y salud en el trabajo.
- ✚ Formación auditora interno integral., conocimientos en: métodos y técnicas relativos a la calidad, terminología específica del sector, características técnicas de los procesos y productos, y prácticas específicas del sector.
- ✚ Experiencia: Haber realizado o participado en auditorías internas.

7. REGISTROS

Formato auditoría interna
Formato plan de auditorías
Formato informe de auditoría

Tabla 77. Formato de plan de auditorías

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo				
 FORMATOS PLAN DE AUDITORIAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
SG-SST				
PLAN DE AUDITORIAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST				
IDONEIDAD DEL AUDITOR	FRECUENCIA DE AUDITORÍA	METODOLOGÍA	PRESENTACIÓN DE INFORMES	ALCANCE
				1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo. 2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultados. 3. La participación de los trabajadores. 4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas. 5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, a los trabajadores. 6. La planificación, desarrollo y aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. 7. La gestión del cambio. 8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones. 9. El alcance y aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST frente a los. proveedores y contratistas. 10. La supervisión y medición de los resultados. 11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa; El desarrollo del proceso de auditoría; y la evaluación por parte de la alta dirección

Tabla 78.Formato de evaluación de proveedores y contratistas.

		Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo								
FORMATO EVALUACION DE PROVEEDORES Y COMPRAS										
Proveedor:			C.C. o Nit:							
Correo electrónico:										
Contrato/Orden No:			Fecha de la evaluación:	<table border="1"> <tr> <th>Día</th> <th>Mes</th> <th>Año</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Día	Mes	Año			
Día	Mes	Año								
Los siguientes son los criterios para realizar la evaluación del proveedor una vez a finalizada la prestación del servicio y/o entrega del producto.										
COMPRAS Y/O SUMUNISTROS		Cumple	Puntaje							
			Máximo	Asignado						
Calidad del producto	Cumplió con las especificaciones técnicas y de funcionalidad requeridas de acuerdo la orden de suministros/contrato	☐	65	0,00						
	Los productos entregados estaban en buenas condiciones físicas y su apariencia satisface las expectativas	☐								
Cumplimiento en los tiempos de entrega	La entrega se realizó en los tiempos pactados en la orden de compra/contrato	☐	20	0,00						
Cumplimiento en cantidad	Cumplió con la entrega total de las cantidades solicitadas en los tiempos dados	☐	15	0,00						
Servicio postventa	Dio respuesta a los requerimientos o reclamos realizados	☐	0	0,00						
	Es oportuna la respuesta a los requerimientos realizados	☐								
	Las garantías del producto fueron atendidas satisfactoriamente	☐								
			100	0,00						
Observaciones:										
Oficina que realiza la evaluación:										
INTERPRETACIÓN										
CALIFICACIÓN:	Mayor a 80 puntos	El contratista permanece por un periodo más								
	Entre 60 y 79 puntos	El contratista queda en periodo de prueba								
	Menor a 60 puntos	El contratista es retirado del listado de proveedores								
Nota 1: En caso de no aplicar parcial o totalmente alguno de los numerales a evaluar el valor de este se deberá repartir proporcionalmente entre los demás. Nota 2: Imprimir y guardar copia de este formato junto con el acto administrativo										

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

La aplicación de las herramientas de diagnóstico interno de acuerdo a los estándares mínimos 0312 de 2019 permitió establecer la situación actual de la empresa frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y a la vez identificar la necesidad de diseñar el sistema y las oportunidades de mejora para la aplicación de éste, debido a la naturaleza la misma existen diferentes riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, los cuales se califican y evalúan de acuerdo a la exposición, nivel de consecuencia y las medidas de control existentes. Se realizó la matriz de factores de riesgo para analizar las condiciones en las que se encuentran los trabajadores de CLINIMOTOS.

La seguridad y salud en el trabajo establece que las empresas deben elaborar, divulgar, publicar políticas y reglamentos, es el compromiso que deben de tener la gerencia para velar por la seguridad de todos los colaboradores de la empresa. Por eso se propuso la política de seguridad y salud en el trabajo, política de no consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, que serán de gran apoyo para dar el primer paso para generar la cultura en prevención de riesgos y la implementación del sistema de gestión, así también las buenas prácticas por parte de los trabajadores y la promoción de estilos de vida saludables. La empresa dentro de la serie de normas y leyes que debe estipular a nivel interno para la protección en todos los sentidos, tanto a los trabajadores, como de la organización se encuentra el reglamento de higiene y seguridad industrial. El cual tiene como propósito proteger a los trabajadores.

Al implementar el programa de medidas correctivas y preventivas, El jefe debe garantizar que se cumpla y se implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base a los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Implementar las normas de higiene y seguridad laboral la probabilidad en la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales disminuyen permitiéndole al trabajador conservar su salud y por ende evitar demandas por parte de los trabajadores, por falta de seguridad o riesgo locativo.

Con el diagnóstico inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo por medio de los estándares mínimos se logró evidenciar como se encuentra la empresa CLINIMOTOS en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y los factores de riesgo existentes en la empresa, a los cuales están expuestos los trabajadores. Los procedimientos diseñados permiten establecer las actividades y/o requisitos del subprograma de medicina preventiva y del trabajo, subprograma de higiene y seguridad industrial y los comités. La cual permitirá llevar a cabo el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para concluir cabe resaltar que esta investigación demuestra la importancia que tiene el sistema de seguridad y salud en el trabajo y las herramientas utilizadas para llegar a saber resultados y ejecutar el plan de acción para la solución de problemas ya que se logra generar un ambiente más de cuidado y seguridad para todo el recurso humano de la empresa, esto le permitirá una adaptabilidad a los cambios que se presenten en cuanto a la normatividad y legalidad teniendo una mejor toma de decisiones.

RECOMENDACIONES

Se establecen las siguientes recomendaciones para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo y así logren cumplir con todos los requisitos y a futuro lograr aplicar para la certificación del sistema.

Contratar un profesional de seguridad y salud en el trabajo con licencia y experiencia en el campo, y así pueda implementar, administrar, coordinar y ejecutar las actividades del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa CLINIMOTOS, tomar acciones de intervención que permitan generar medidas protectoras para eliminar o minimizar los riesgos existentes. Esto generara un impacto positivo en los indicadores de ausentismo por accidentalidad o enfermedades de tipo general.

La gerencia debe de velar por el bienestar e integridad de los trabajadores, otorgándoles los elementos de protección suficientes para la buena implementación de una política de SST. Se deben realizar inspecciones de emergencias en las diferentes áreas de la empresa, con el fin de detectar las condiciones inseguras que se presenten en las instalaciones locativas y en el sistema eléctrico de la empresa, para así mejorar las condiciones de seguridad de las instalaciones físicas de la empresa, para así minimizar la ocurrencia de accidentes por condiciones inseguras y eventos catastróficos que puedan afectar parte de los recursos o la totalidad de estos.

Conformar los comités de seguridad y salud en el trabajo, para hacer seguimiento y darle cumplimiento al sistema de gestión cuidando la integridad física de los trabajadores, y el comité de convivencia laboral para evitar problemas entre los trabajadores y no afectar el clima laboral, así mismo capacitarlos en sus funciones y deberes como miembros de los mismos. Conformar la brigada de emergencia por si ocurre algo extraordinario coordinar y establecer responsabilidades con cada uno de los integrantes del comité de emergencias para instaurar aquellas acciones preventivas que se requieren y que impactan de forma directa la vulnerabilidad de la empresa.

Sensibilizar al personal fomentando una cultura de autocuidado, prevención y minimizarla exposición a los riesgos para evitar accidentes laborales; por eso se debe adoptar la inducción y entrenamiento en el cargo y orientación en el SG-SST, promover la vigilancia en salud para que al momento de contratar personal deben pasar por exámenes médicos y periódicos, éstos darán información de entrada que permitirán al médico ocupacional, tomar medidas y ejecutar planes y medidas que tiendan a mejorar la calidad de vida o mantener capacidades físicas y mentales, durante la permanencia en la empresa.

La documentación propuesta debe ser flexible, adaptable a los cambios de procesos, de la estructura física y organizacional, es por eso que debe

mantener disponibles y actualizados los formatos, registros y procedimientos para todos los trabajadores de la empresa, velar por su difusión y aplicación con el propósito de medir de forma veraz y efectiva los objetivos del SG-SST. La documentación tiene aplicación en el campo laboral, así como los formatos y el mapa de evacuación donde está plasmada la estructura y los componentes de emergencia para la respuesta, ante cualquier emergencia.

Evaluar los indicadores establecidos de manera periódica, para poder determinar la eficacia de los controles, establecer mejoras e implantar los correctivos

BIBLIOGRAFÍA

B, Benjamín. Análisis sectorial y competitividad. 1 ed. Colombia.: Ecoe Ediciones, 2014. 141 p. ISBN 978-95-8648-7306.

Betancourt. Op. cit., p. 144

Fred. R, David. Conceptos de Administración Estrategica. Novena edición. México: Person Educación ,2013. p. 200. ISBN 970-26-0427-3

Serna Gómez Humberto (Cap 5 Planeación y Dirección Estratégica)

WEBGRAFÍA

<https://www.lifeder.com/enfoque-investigacion/08/10/2018>.

http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.htm [Consulta realizada el 20-04-17]

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf [Consulta realizada el 20-04-17]

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/1903/65838M476.pdf?sequence=1> [Consulta realizada el 20-04-17]

<https://line.do/es/historia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/99g/vertical> [Consulta realizada el 20-04-17]

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf [Consulta realizada el 20-04-17]

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841> [Consulta realizada el 20-04-17]

<http://www.un.org/es/events/safeworkday/background.shtml> [Consulta realizada el 21-04-17]

<http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-trabajo-y-la-salud-a-lo-largo-de-la-historia/> [Consulta realizada el 21-04-17]

<http://ergonomia-saludocupacional.blogspot.com.co/2012/06/historia-de-la-salud-ocupacional.html> [Consulta realizada el 21-04-17]

<https://www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/> [Consulta realizada el 21-04-17]

<http://historiaocupacional80003.blogspot.com.co/> [03 abril de 2017 1:30 pm]

<http://prosegursa.blogspot.com.co/2009/09/antecedentes-historicos-de-la-seguridad.html> [03 abril de 2017 1:30 pm]

Bibliografía

<http://rramirez2.blogspot.com.co/2013/04/historia-de-la-salud-ocupacional-en.html> [03 abril de 2017 1:30 pm]

<https://prevencion.wordpress.com/2007/12/14/teoria-de-las-causas-de-los-accidentes/> [consultado el 13 mayo de 2017 6:30pm]

<http://ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm> 22-05-17 4:00 pm

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html> [consultado el 23 de mayo de 2017]

<https://sig.unad.edu.co/sig/seguridad-salud-trabajo> [consultado el 10 junio de 2017]

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf [consultado el 10 junio de 2017].

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf [consultado el 10 junio de 2017]

<http://decreto1072.co/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/> [consultado el 23 de mayo de 2017]

https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0100_1993.htm [consultado el 23 de mayo de 2017]

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411> [consultado el 24 mayo de 2017]

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53497> [consultado el 24 de mayo de 2017]

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25815> [consultado el 24 de mayo de 2017]

https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1207&Itemid=32 [consultado el 24 de mayo de 2017]

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357> [consultado el 24 de mayo de 2017]

<https://safetia.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst> [Consultado el 24 de mayo de 2017]

<https://es.slideshare.net/rokrslayer/hiptesis-de-investigacin-tesis/08/10/2018>

<http://planeacionestrategica.blogspot.es/1243897868/matriz-efe-efi/>.

ANEXOS

Anexo A. Personal brigada de emergencia

Tabla 79. Lista brigada de emergencia

N°	Nombre Completo	Cedula

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 11. Inventario de equipos contra incendio y primeros auxilios

Fuente: Elaboración propia.

Anexo C. Señalización de emergencia

Ilustración 12. Señalización de emergencia

	Indicación salida de emergencia
	Indicación ruta de evacuación
	Ubicación Camilla de Emergencia
	Punto de atención primer respondiente
	Indicación salida de emergencia
	Indicación salida de escaleras
	Indicación extintor
	Indicación alarma de incendio
	Indicación botiquín de primeros auxilios

Fuente: Elaboración propia.

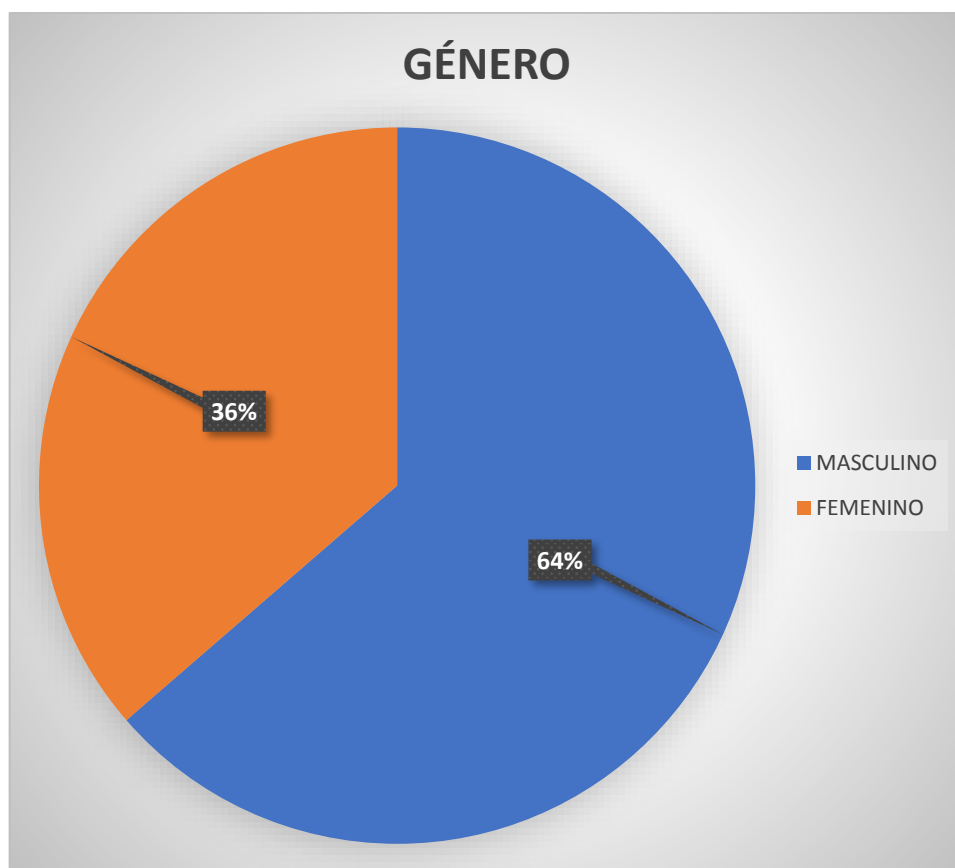
Anexo C. Diagnóstico de las condiciones de salud.

El estudio de las condiciones de salud, instauro el perfil de los individuos donde se detecta el nivel de accidentalidad o enfermedad laboral, para llegar a los resultados inicialmente se realizó una encuesta donde se ejecutará los parámetros que establece la norma legal vigente, donde se combina la variables demográficas y ocupacionales.

La encuesta se realizó para evaluar las condiciones de salud que existen y afectan a los empleados de la empresa **CLINIMOTOS**, para desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

VER ANEXO

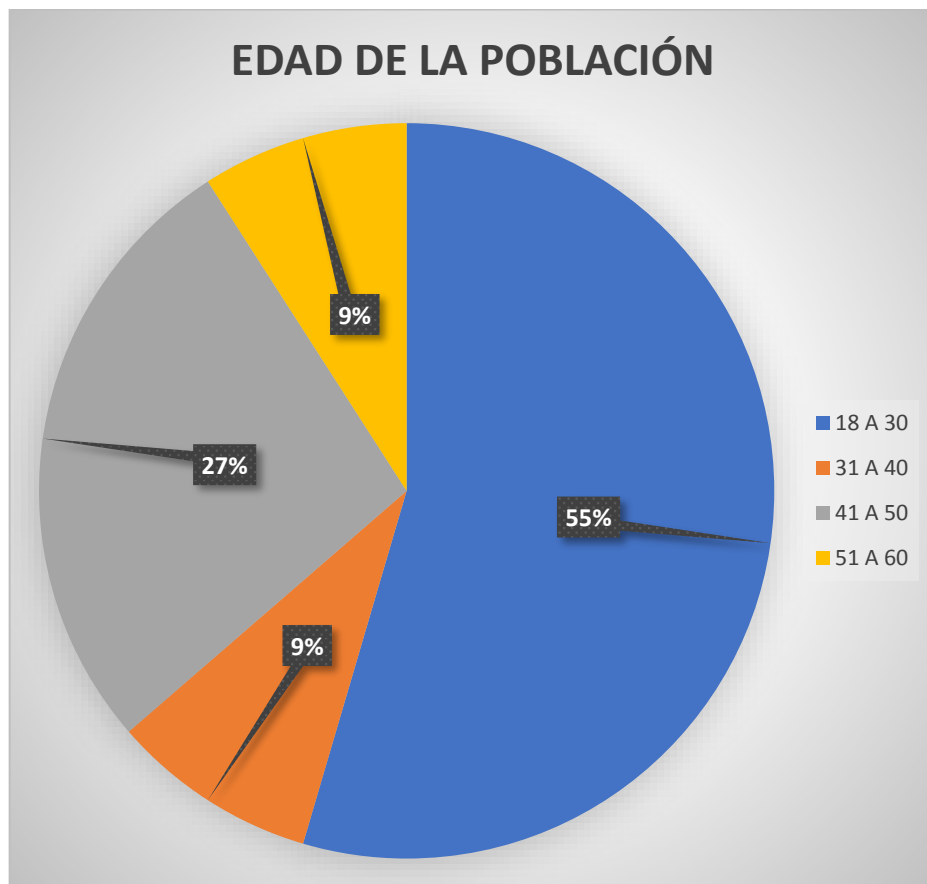
Gráfica 9. Género de la población de la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la gráfica anterior que el 64% equivale al género masculino lo que lleva a la conclusión de que se le brinda mayor prioridad en la oferta de empleo a los hombres, y el 36% restante hace parte del género femenino el cual es el más común para desempeñar el cargo secretaria.

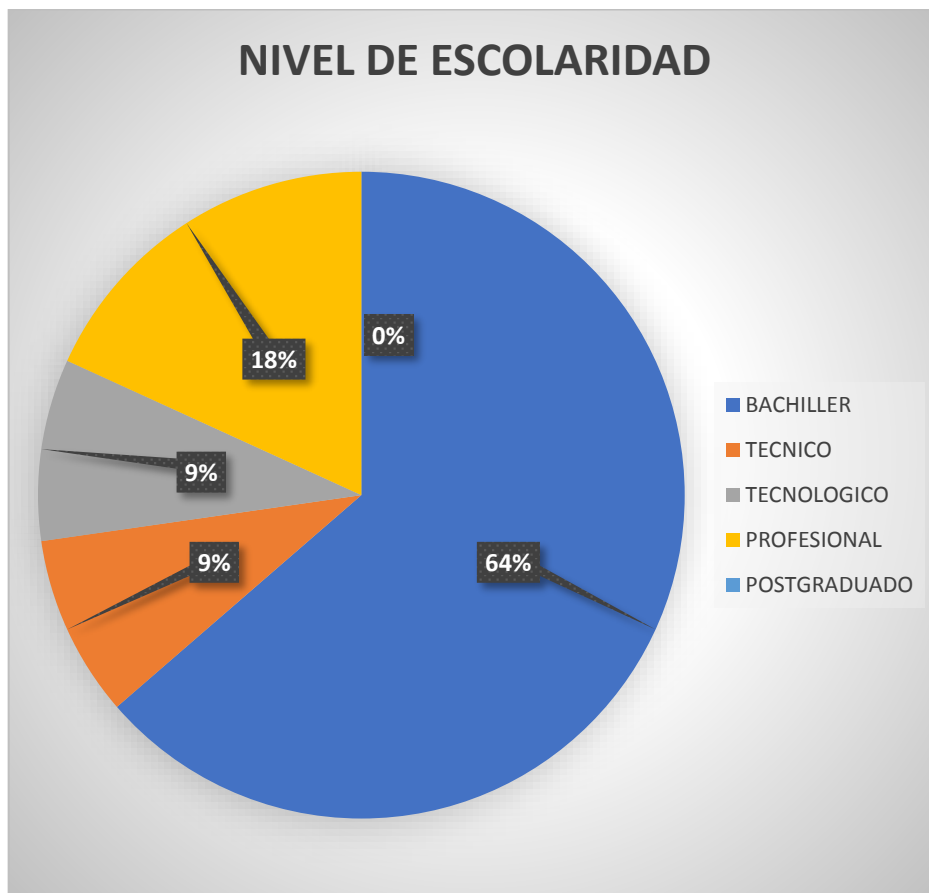
Gráfica 10. Edad de la población de la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que la población que trabaja en **CLINIMOTOS** es joven ya que las actividades realizadas requieren de vitalidad y un excelente estado de salud. También debemos tener en cuenta que esta población tiene altos índices de cambio de trabajos por lo tanto se debe prever el manejo de dicha situación.

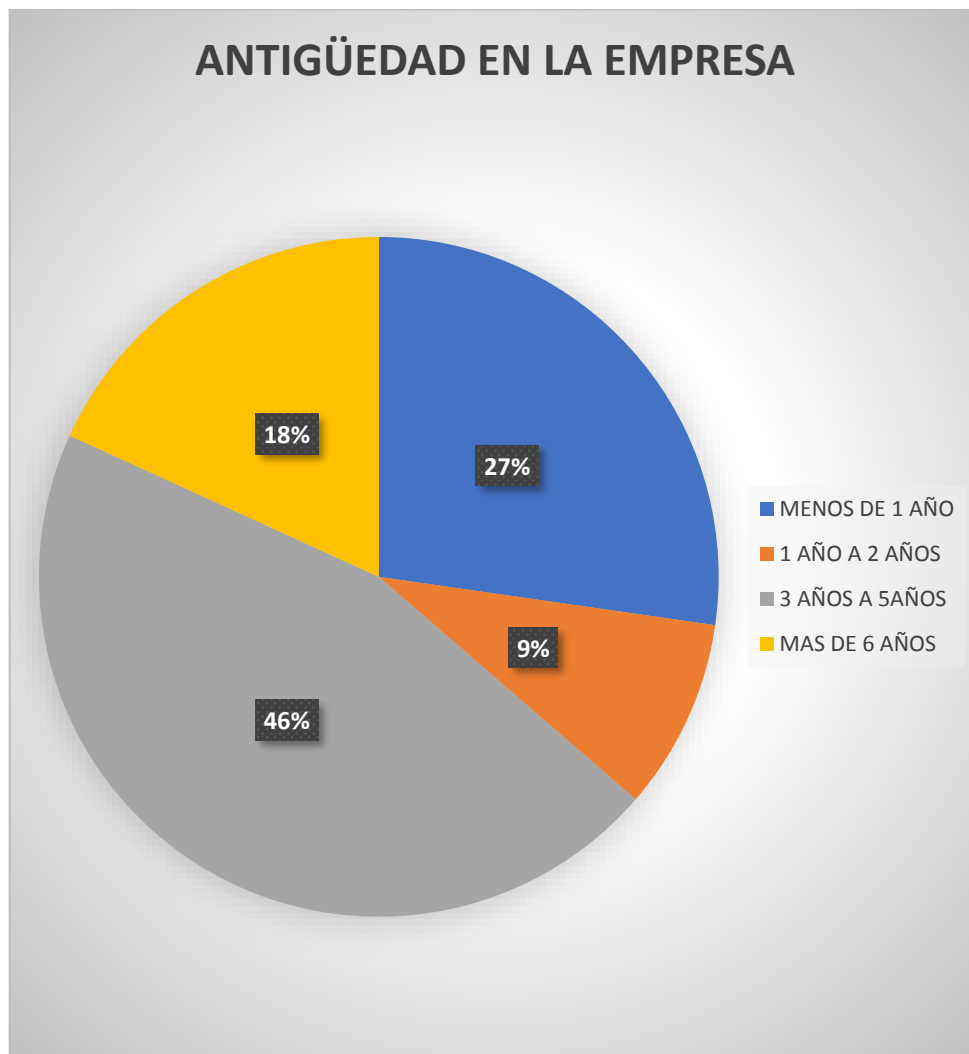
Gráfica 11. Nivel de escolaridad de la población en la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

Podemos observar que el 64% de la población en la empresa solo culminaron sus estudios secundarios y que a raíz de las actividades de la empresa no se requiere un mayor grado de escolaridad puesto que el trabajo está enfocado en actividades físicas. Y el 18% restante desarrolla actividades de oficina.

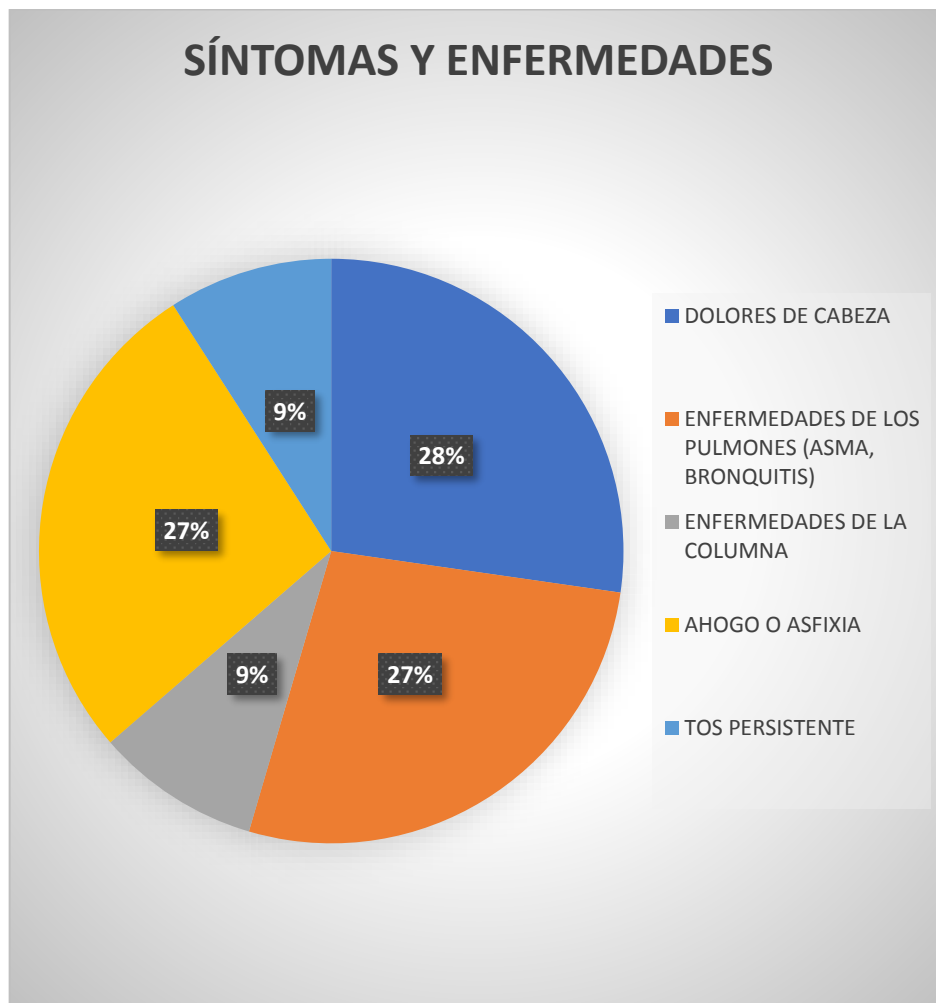
Gráfica 12. Antigüedad de la población en la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

Al observar la gráfica se puede deducir que no se presentan índices de rotación del personal ya que la mayoría constituyen un porcentaje alto de antigüedad en un promedio de 5 años en la bodega.

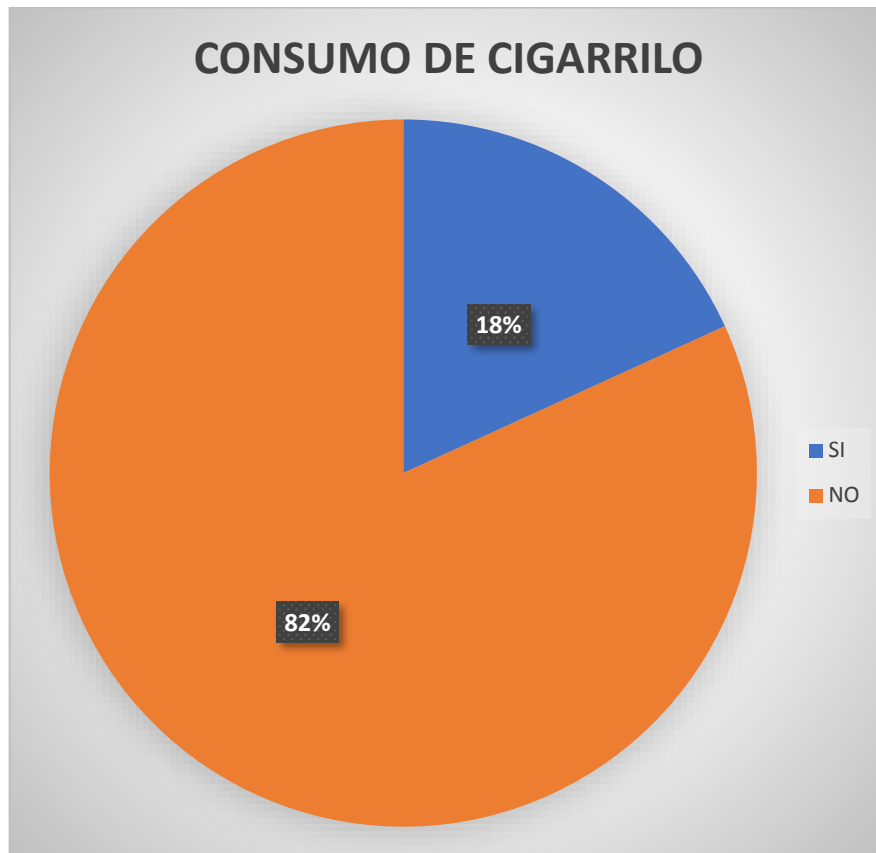
Gráfica 13. Síntomas y enfermedades de la población en la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

Dada la actividad económica de la empresa la cual consiste en el mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes y piezas los problemas asociados a síntomas dolor de cabeza con un 28% son los más frecuentes, sin dejar de lado los problemas respiratorios, bronquitis alergias o intoxicación a causa de los químicos.

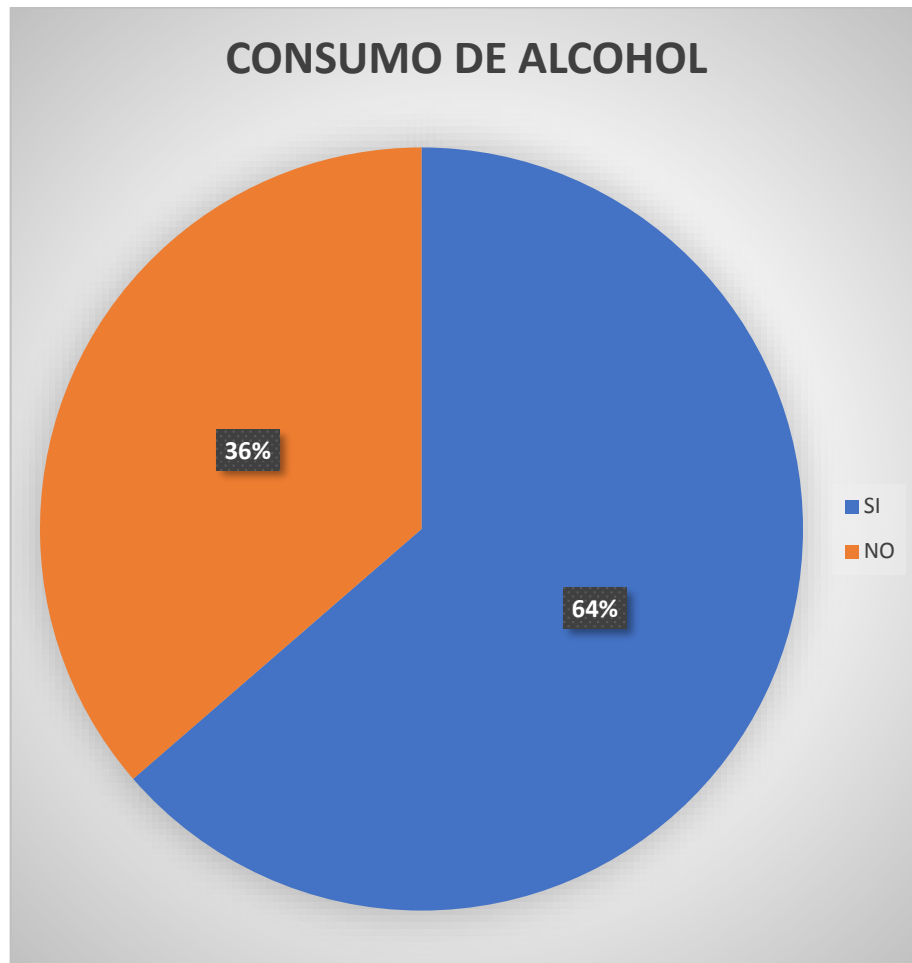
Gráfica 14. Consumo de cigarrillo.



Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que el 82% de la población que labora en la empresa CLINIMOTOS no fuma ya que probablemente conocen las consecuencias que esto puede ocasionar en un largo o corto plazo el 18% de la población que consume cigarrillo se debe a que es un hábito constante y es difícil dejarlo.

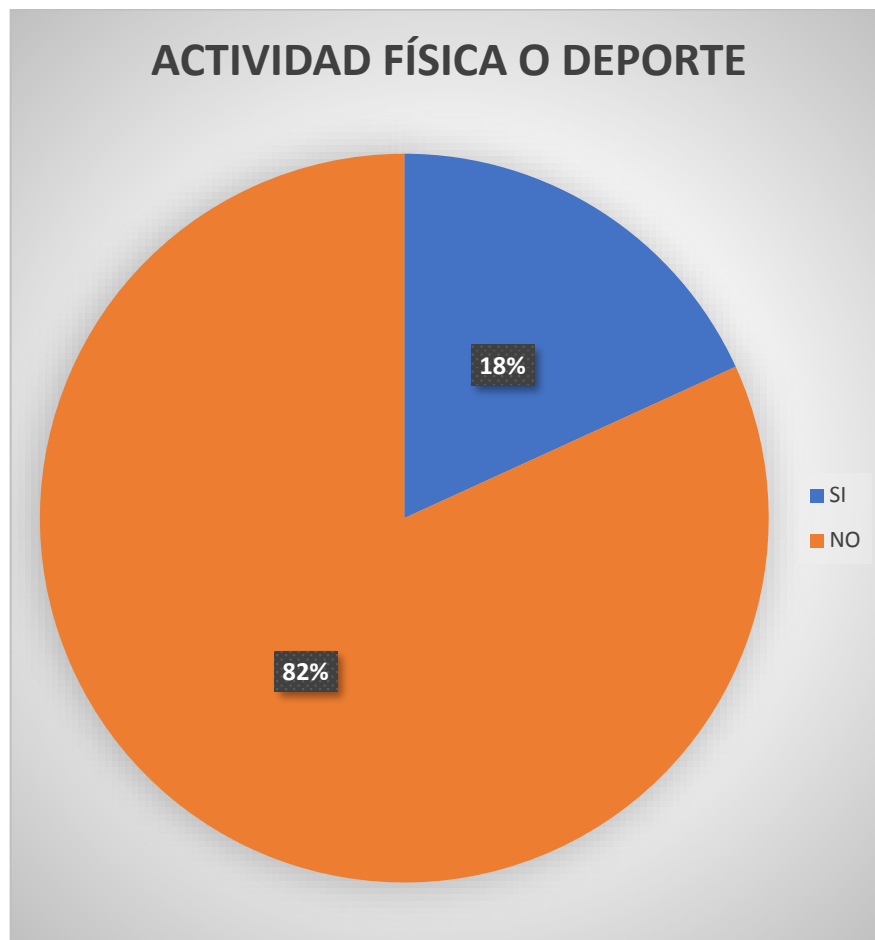
Gráfica 15. Consumo de alcohol.



Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que el consumo de alcohol en la población de la empresa CLINIMOTOS es de un 64% tiene niveles de alcohol muy altos.

Gráfica 16. Prácticas deportivas.



Fuente: Elaboración propia.

Los empleados no realizan ninguna actividad física por cuestiones de que su tiempo es dedicado al trabajo ya que la población de CLINIMOTOS son trabajadores jóvenes.

Se puede concluir con esta encuesta que los principales factores de riesgo son vinculados con los problemas de pulmonares y de riesgo químico por el uso constante de productos de pintura los cuales son reservados y manipulados por los empleados que allí laboran.

Anexo D. Diario de campo realizado a la empresa CLINIMOTOS del municipio de Cartago

Se realizó visita a la empresa CLINIMOTOS ubicado en el municipio de Cartago Valle en la Calle 10 # 12- 45, para una revisión de las diferentes áreas de trabajo durante un día (1) en una jornada de trabajo habitual la cual inicia a las 7:30 am a 12:00 m y de 1:30 a 6:00 pm, con el fin de identificar a que factores de riesgo, condiciones de trabajo e infraestructura inseguras se encontraba dicha empresa y sus empleados.

Se pueden apreciar diferentes áreas de trabajo que no están establecidas plenamente, las clasificaremos en: propietario, administrador, secretaria, y operarios. Entre las funciones del propietario se encuentran autorizar el pago de facturas, revisar pedidos, devoluciones, adquiere los repuestos de los vehículos en diversas casas proveedoras, planifica y coordina el trabajo a realizarse en el taller de mantenimiento y reparación de las unidades automotoras, efectúa inspecciones a los vehículos que presentan fallas y recomienda las reparaciones pertinentes.

Imagen. Área: Administrativa.



Foto tomada por: **Sandra Yepes y Laura Arredondo**. Fecha: 15/05/18.

El administrador es el segundo al mando y debe realizar las tareas de revisar pedidos de materiales, devoluciones a proveedores, contactar proveedores, y realizar pagos, todas estas labores administrativas deben ser con la autorización del propietario.

Continuación, DIARIO DE CAMPO REALIZADO EN LA EMPRESA CLINIMOTOS DEL MUNICIPIO DE CARTAGO.

Imagen. Área: Oficina Administrador.



Foto tomada por: Sandra Yepes y Laura Arredondo. Fecha: 15/05/18.

Continuación, DIARIO DE CAMPO REALIZADO EN LA EMPRESA CLINIMOTOS DEL MUNICIPIO DE CARTAGO.

La secretaria es la encargada de la organización de las facturas, cuentas por cobrar y pagar, reportar accidentes laborales, para luego dar conocimiento al propietario y que éste tome las decisiones adecuadas. Ella se encuentra en permanente comunicación con el propietario y el administrador.

Imagen. Área: secretaria.

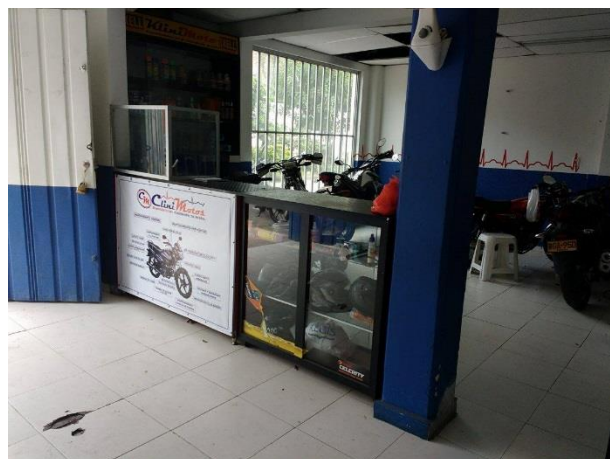


Foto tomada por: Sandra Yepes y Laura Arredondo. Fecha: 15/05/18.

Continuación, DIARIO DE CAMPO REALIZADO EN LA EMPRESA CLINIMOTOS DEL MUNICIPIO DE CARTAGO.

Por otra parte, analizando el ambiente de trabajo e infraestructura se puede apreciar claramente que no hay rutas de evacuación definidas, los corredores y espacios que hay son muy estrechos debido a que la empresa está en constante crecimiento lo cual hace que las motocicletas este ocupando gran parte del establecimiento obstaculizando el libre movimiento de los empleados.

Imagen 1. Área: parqueo motos



Foto tomada por: Sandra Yepes y Laura Arredondo. Fecha: 15/05/18.

Continuación, DIARIO DE CAMPO REALIZADO EN LA EMPRESA CLINIMOTOS DEL MUNICIPIO DE CARTAGO.

La iluminación, ventilación dentro de la organización, y el área de transformación no es la adecuada ya que es demasiada estrecha y se le suman obstáculos al momento de ingresar además para la realización de cualquier actividad. En esta área ningún empleado se preocupa por su bienestar y no se protegen con los elementos de protección personal ya que manejan herramientas industriales que tampoco cuentan con precauciones de peligro.

Imagen. Área: Pasillos



Foto tomada por: Sandra Yepes y Laura Arredondo. Fecha: 15/05/18.

Continuación, DIARIO DE CAMPO REALIZADO EN LA EMPRESA CLINIMOTOS DEL MUNICIPIO DE CARTAGO.

No se manejan posiciones ergonómicas adecuadas, los empleados deben levantar cargas pesadas constantemente y manejan un estrés ya que están ocupados en toda la jornada laboral sin tener pausas activas, no se cuenta con un plan de emergencia en caso de una amenaza natural y se evidencia presencia de sustancias químicas como son polvos, thinner y pintura.

Imagen. Área: Pintura



Foto tomada por: Sandra Yepes y Laura Arredondo Fecha: 15/05/18.

Continuación, DIARIO DE CAMPO REALIZADO EN LA EMPRESA CLINIMOTOS DEL MUNICIPIO DE CARTAGO.

Imagen. Área: Taller



Foto tomada por: Sandra Yepes y Laura Arredondo. Fecha: 15/05/18.

Imagen. Área: Colorimetría.



Foto tomada por: Sandra Yepes y Laura Arredondo. Fecha: 15/05/18.

Imagen. Área: Brillado



Foto tomada por: Sandra Yepes y Laura Arredondo. Fecha: 15/05/18

Imagen. Área: Secado de Piezas



Foto tomada por: Sandra Yepes y Laura Arredondo. Fecha: 15/05/18.

Continuación, DIARIO DE CAMPO REALIZADO EN LA EMPRESA CLINIMOTOS DEL MUNICIPIO DE CARTAGO.

A través del método de la observación se identificaron varias falencias que incurren en el bienestar de los empleados como son factores locativos (orden y aseo), la distribución de los espacios no es la más adecuada ya que este sitio se encuentra por toda parte sin un orden específico además la llegada constante de motocicletas para reparación hace que el espacio quede más estrecho y se vea más desordenado. El espacio para la herramienta es muy estrecho y con poca iluminación además de esto los operarios no utilizan la debida protección como son guantes, gafas de seguridad, y careta de seguridad para disminuir el riesgo de lesiones, algunas partes son hechas en madera y estas no están en buen estado, los pisos no se encuentran en óptimas condiciones se evidencian desniveles y no se tiene un baño adecuado.

Riesgos químicos a que se están exponiendo los trabajadores que se pueden apreciar a simple vista es la inhalación de polvos, pintura, químicos con y otras sustancias que vienen acompañadas en herramientas y en general. Riesgos físicos hace falta iluminación en algunas áreas de trabajo, vibraciones ruido, ventilación, calor.

Riesgos ergonómicos las malas posturas que adoptan todos los empleados de la empresa se evidencia a lo largo del día de trabajo, es de suma

importancia capacitaciones y pausas activas ya que la parte humana es de vital importancia.

Anexo F. Conformación del vigía ocupacional

El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo se establece como un medio importante para promoción y prevención en todos los niveles de la empresa, busca el logro de las metas y los objetivos concretos del programa para obtener prácticas de vida saludable y los hábitos seguros en el ambiente laboral, según la ley 1562 del 2012 se establece que las empresas de menos de 10 trabajadores deben nombrar un Vigía ocupacional. El vigía es elegido por su empleador y no requiere votación, el periodo de validez de los miembros del comité es de (2) años, donde después de finalizada su periodo podrán ser reelegidos.

El suscrito **Sra. EUCARIS MEJIA CANO** con C.C. 31.422.143 de Cartago Valle, actuando en nombre y como representante legal de **CLINIMOTOS**. Con Nit. 31.422,143 -, y para dar cumplimiento a lo establecido en la ley 1562 de 2012 emanados por el Ministerio de Trabajo, ha elegido conformar el Vigía ocupacional. Para la conformación del Vigía, se eligió 1 persona donde se describe el representante del empleador y de los trabajadores:

NOMBRE	COMPAÑÍA/TRABAJADOR	CARGO
Luis Fernando Román	Representantes trabajadores	Pintor

CAPACITACIÓN DEL VIGIA OCUPACIONAL.

Suministrar la mayor información para el progreso del talento humano en la organización CLINIMOTO, donde se brinda el conocimiento necesario asesorando en cuanto actitud y donde se fomenta las competencias para un desarrollo adecuado dentro de la empresa y para el desarrollo del sistema de seguridad y salud en él, asegurando que todos los empleados realicen sus actividades y generen una marca significativa en cuanto al sistema de seguridad y salud en el trabajo y se retroalimentan para una mejor gestión.

A este procedimiento está dirigido a todas las personas que trabajan en la empresa CLINIMOTOS, por consiguiente, se muestra las áreas de capacitación del Vigías las cuales resultan importantes para la gestión de seguridad y salud en el trabajo que ayuden al cumplimiento de las funciones establecidas por la norma.

Funciones del Vigía

Su función principal es adoptar medidas de protección y prevención de los trabajadores en la organización las cuales son las siguientes:

1. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, maquinas, equipos utilizados por los trabajadores en cada área.
2. Servir como organismo de coordinación entre empleador y trabajador en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional.
3. Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará a disposición del empleador en cualquier momento.
4. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre la accidentalidad y enfermedades profesionales con el objetivo de dar cumplimiento.
5. Colabora en el análisis de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.⁷³

⁷³ <https://ingeso.co/cuales-son-las-funciones-del-vigia-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Anexo G. acta de nombramiento del vigía en SST

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
---	--

**ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO**

En cumplimiento a lo establecido en el reglamento 0312 del 2019, la Resolución 2013 de 1986 *“por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo”* se designa como vigía en seguridad y salud en el trabajo en calidad de principal a: _____ como vigía principal y así mismo _____, se designa como vigía suplente.

En virtud a lo anterior, los referidos actuarán como vigía principal y vigía suplente por el término de 2 años de conformidad con el decreto 1295 de 1994, período durante el cual el empleador se obliga a brindar 4 horas semanales dentro de la jornada normal para que estos realicen sus respectivas funciones.

Para constancia de lo anterior se firma a los ____ días del mes de _____ de 20____.

Vigía principal

Cargo:
CC:

Vigía suplente

Cargo:
CC:

Anexo H. Comité de convivencia laboral

El comité de convivencia laboral se conforma de acuerdo a lo establecido en la resolución 652 de 2012 en los artículos 1-2-6 -7 y 8 y la resolución 1356 de 2012 en sus artículos 1-2 y 3, las cuales están creadas como medidas de prevención frente al proceder ético que puede ser clasificados como acoso laboral por parte de los trabajadores de CLINIMOTOS.

Tabla Comité de convivencia laboral

DOCUMENTO
Acta de conformación del comité de convivencia laboral

Se muestra el acta de conformación del comité de convivencia laboral, siendo este de suma importancia ya que busca la sana convivencia y el ambiente laboral.

Anexo I. Acta de constitución del comité de la convivencia laboral

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST ACTA DE CONSTITUCION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
---	--

El día ____ del mes de _____ del 201__ en las instalaciones de la Empresa **CLINIMOTOS**, se reunió el representante legal y sus trabajadores para conformar el comité de convivencia dando cumplimiento a la resolución 652 de 2012, resolución 2646 de 2008 y a la ley 1010 de 2006, así como lo dispuesto en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El periodo de los miembros del comité es de dos años (2) y el empleador proporcionara los recursos necesarios para el cumplimiento de las funciones de los miembros al comité, así como la capacitación requerida.

El representante legal de la empresa nombro a las siguientes personas:

Por _____ parte _____ de _____ la _____ empresa:

Y _____ los _____ trabajadores _____ nombraron _____ a:

Estos últimos nombrados por votación en asamblea general de trabajadores.

Integrado el comité de convivencia se procedió de acuerdo a la resolución 652 de 2012 a nombrar presidente y al secretario del mismo, con el objetivo de mantener la coordinación, organización y funcionamiento del comité.

Por _____ votación _____ interna _____ del _____ comité _____ se designa:
_____ presidente del comité y
_____ secretario(a) del mismo.

Firma del presidente

Firma del secretario

Anexo J. Recursos

Recursos financieros, humanos y técnicos que son necesarios para la coordinación y el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

DEFINICION DE RECURSOS

CLINIMOTOS, desde la alta dirección define y asigna los recursos físicos, financieros, técnicos y humanos para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la SST en la empresa incluido el vigía pueda cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Anualmente se designará el presupuesto que será aprobado por la alta gerencia y se evaluará su cumplimiento para la mejora continua en el proceso de culminar y ejecutar el sistema de gestión de seguridad y salud.

Tabla Recursos del SG-SST

DOCUMENTO
Asignación de recursos para el SG-SST

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 80. Formato de asignación de recursos

		Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.			
FORMATO ASIGNACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS, HUMANOS, TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST					
Objeto: Definición de los recursos financieros, técnicos, físicos y de personal (humanos), los cuales deben ser verificables en su disponibilidad y acceso dentro de los indicadores de estructura y su relación con los resultados obtenidos y las necesidades del SG-SST. Los ítems colocados son sugeridos a modo de orientación					
PERIODO - AÑO 2018					
TIPO RECURSO	DEFINICIÓN			ASIGNACIÓN	
RECURSO FINANCIERO	Para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo			TOTAL	
	Organización del SG-SST	Presupuesto:	300	2.000,00	
	Planificación	Presupuesto:	200		
	Aplicación del SG-SST	Presupuesto:	500		
	Auditoría y revisión por la alta dirección	Presupuesto:	400		
				RESPONSABLE(S) EJECUCION	

	Mejoramiento	Presupuesto:	600		
	Para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de los programas y las medidas de prevención y control			TOTAL	RESPONSABLE(S) EJECUCION
	Medidas de prevención y control establecidas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Presupuesto:	300		
	Implementación de programas de prevención	Presupuesto:	1.000,00		
	Programa de elementos de protección personal	Presupuesto:	250		
	Programa de mantenimiento	Presupuesto:	600		
	Vigilancia de la salud	Presupuesto:	300		
	Prevención, preparación y a Respuesta emergencias	Presupuesto:	500	2.950,00	

	Para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los responsables de la Seguridad y Salud en el trabajo			TOTAL	RESPONSABLE(S) EJECUCION
	Dirección de seguridad y salud en el trabajo	Presupuesto:	N/A	480	
	Asignación de responsabilidades en SST	Presupuesto:	N/A		
	Programa de capacitación	Presupuesto:	400		
	Capacitación a la dirección y responsables de SST	Presupuesto:	80		
	Para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo			TOTAL	RESPONSABLE(S) EJECUCION
	Reuniones	Presupuesto:	100	350	
	Sitio de reunión	Presupuesto:	N/A		
	Capacitación al Coppast	Presupuesto:	100		
	Inspecciones y otras actividades	Presupuesto:	150		
	Elección del Copasst	Presupuesto:	N/A		
	PRESUPUESTO TOTAL ASIGNADO			5.780,00	

	Dirección de seguridad y salud en el trabajo	Responsable SG-SGGT
	Asesoría externa para el SG-SST	Asesor externo
	Para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de los programas y las medidas de prevención y control	RESPONSABLE(S)
	Compras	Responsable SG-SGGT
	Contratación	Gerente
	Mantenimiento	Responsable SG-SGGT
	Asesoría especializada	Asesor externo
	Servicios de higiene industrial	N/A
	Equipos de emergencias	Brigada de emergencia
	Para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los responsables de la Seguridad y Salud en el trabajo	RESPONSABLE(S)
	Talento humano	
RECURSO HUMANO	Para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	DESIGNADO(S)
	Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	
	Para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de los programas y las medidas de prevención y control	DESIGNADO(S)
	Personal de mantenimiento	
	Jefes de área ó producción	

	Para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo	DESIGNADO(S)
	Presidente del COPASST	
	Secretario del COPASST	

Firma

Nombre

Firma

Nombre

Representante legal

Responsable del SG-SST

Elaboración Propia.

Anexo K. Capacitación, inducción y reinducción en SG-SST, actividades de promoción y prevención.

Programa de Inducción y Reinducción

Cuando un trabajador ingresa a laborar en la empresa recibe una inducción completa al cargo incluyendo los siguientes temas relacionados con la SST acorde al **decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.11 parágrafo 1 y 2**

- ☐ Generalidades de la organización (misión, visión)
- ☐ Aspectos generales y legales en seguridad y salud en el trabajo
- ☐ Política de SST
- ☐ Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo
- ☐ Reglamento de higiene y seguridad industrial
- ☐ Funcionamiento del vigía de seguridad y salud en el trabajo
- ☐ Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- ☐ Plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias
- ☐ Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- ☐ Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea
- ☐ Responsabilidades generales en SST
- ☐ Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales

Como registro de esta inducción quedará el siguiente formato:

Tabla 81. Documentos programa de inducción y reinducción

DOCUMENTO
Programa de inducción y re inducción
Registro de asistencia
Registro de capacitación y entrenamiento
Registro de inducción y re inducción en SST
DOCUMENTO
Evaluación inducción y re inducción en SST
Acta de reunión
Cronograma de capacitación y entrenamiento

Fuente: Elaboración Propia.

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION
---	---

- **OBJETO**

Este programa tiene por objeto establecer las directrices para realizar las actividades de inducción a todo el personal que ingresa a CLINIMOTOS y a reorientar la integración del personal antiguo a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los procesos.

- **ALCANCE**

Este programa aplica todas las actividades de inducción y reintroducción en CLINIMOTOS, incluye la participación directa de la dirección de talento humano.

- **DEFINICIONES**

- **Inducción:** Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos trabajadores la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.
- **Reinducción:** Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos trabajadores, los cambios en la información básica de la organización y del cargo desempeñado.
- **Programa De Inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.
- **Programa De Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización. Los programas de reintroducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años.

- **RESPONSABLES**

- **Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento:**

Responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- **Responsable por la ejecución de este procedimiento:**

Responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- **DOCUMENTOS RELACIONADOS**

- Legislación vigente.
- Norma técnica colombiana NTC-OHSAS 18001
- Manual del SG-SST

- **DESCRIPCIÓN**

- **Detección de necesidades.**
 - **Inducción y re inducción corporativa.**

El programa de inducción y re inducción de personal se realiza de la siguiente manera:

Se tiene establecido un formato, en el cual se identifican las aéreas o procesos que van a brindarle la inducción al nuevo empleado; este formato varía de acuerdo a las necesidades de inducción de cada cargo; luego de realizar todo el proceso de inducción el funcionario y/o trabajador debe diligenciar el formato “Evaluación proceso de inducción”

- **Inducción y reinducción en SST**

El programa de inducción o reinducción SST se presenta con una presentación de PowerPoint y se identifican las siguientes necesidades: generalidades de la empresa, aspectos generales y legales SST, COPASST, comité de convivencia, reglamento de higiene y seguridad industrial, plan de emergencias, factores de riesgo del puesto de trabajo, aspectos e impactos ambientales, derechos y deberes dentro del sistema general de riesgos profesionales, procedimientos de seguridad, etc.; dejando constancia en los formatos de “programa de inducción y Evaluación proceso de inducción”.

- **Formación, capacitación y entrenamiento.**

El responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo llevará a cabo anualmente la detección de necesidades de entrenamiento y capacitación, para esto se debe tener en cuenta los siguientes aspectos. Perfil del cargo, matriz de peligros, matriz de aspectos, reporte de actos y condiciones inseguras, reuniones del COPASST, evaluaciones del periodo

de prueba, auditorías anteriores, teniendo identificada ya las necesidades se registra la información en el formato “Matriz de necesidades de formación, capacitación y entrenamiento” contemplando los siguientes mecanismos para la obtención de la información.

- **Observación**

Las directivas, gerencia, gerentes y coordinadores identificarán en los equipos de trabajo que lideran, necesidades de capacitación formación y entrenamiento inherente a la labor allí desarrollada.

- **Solicitud directa**

El funcionario solicitará a su gerente inmediato incluir su requerimiento de capacitación, siempre y cuando esté relacionado con el cumplimiento de los objetivos del cargo y tenga incidencia directa con la calidad de su trabajo.

- **Modificación del trabajo**

Las directivas, gerentes, y coordinadores, evaluarán las necesidades de modificaciones totales o parciales en las rutinas de trabajo, métodos, procesos o procedimientos, que afecten o tengan incidencia directa en la calidad. En esta categoría aplicarán las actualizaciones a que haya lugar de acuerdo a las actividades desarrolladas en cada área.

- **Evaluación de desempeño**

Las directivas, gerentes y coordinadores, evaluarán y determinarán la necesidad de capacitación y entrenamiento, producto de los resultados grupales o individuales de la evaluación de desempeño.

- **Evaluación SST**

La responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, revisará la matriz de riesgos, reunión del **vigía**, normatividad vigente en SST y ambiente y programará la capacitación para informar y actualizar a los funcionarios en estos temas.

Al recolectar la información del perfil del cargo, matriz de peligros, matriz de aspectos, reporte de actos y condiciones de seguridad, reuniones del COPASST, evaluación del periodo de prueba y desempeño, la jefe de talento humano y el responsable de SST, priorizarán los resultados obtenidos y elaborarán el cronograma en el formato “Plan hospitalario de capacitaciones”

- Nivel básico deberá ejecutarse durante los seis meses siguientes al ingreso de la CLINIMOTOS.

- Nivel complementario: Son aquellas capacitaciones que se programan para mejorar las competencias de los trabajadores y se derivan de los programas de gestión PVE, matriz de peligros y demás actividades del SG-SST

- **Levantamiento de la información**

EL responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo será el responsable de remitir a cada jefe o coordinador el formato “Matriz de necesidades de formación, capacitación y entrenamiento” mediante comunicación escrita, para que estos determinen y registren las necesidades de capacitación y entrenamiento del personal a su cargo y una vez diligenciado sea devuelto en el tiempo establecido anteriormente.

- **Establecimiento plan de capacitación.**

El responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo recibirá las necesidades de capacitación y las presentaran a la alta dirección.

- **Planeación de la capacitación.**

De acuerdo al **plan de capacitación** aprobado por la alta dirección a cada uno de las áreas de CLINIMOTOS, el responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, establecerá los contactos y la logística para su coordinación y ejecución.

Es responsabilidad del responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, buscar la reducción de costos dando prioridad a la utilización de medios y recursos internos y realizando alianzas con las entidades de seguridad social, cajas de compensación y demás entidades con las que se tenga contacto. El responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo difundirá anualmente el plan de capacitación a través de los medios establecidos por la CLINIMOTOS comunicando a cada funcionario sobre su designación a los eventos de capacitación cuando aplique.

- **Organización y ejecución de la capacitación**

Es responsabilidad del responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo la administración integral del plan de capacitación de cada una de las áreas del CLINIMOTOS, teniendo en cuenta el tipo de capacitación (interna o externa), se siguen unos lineamientos de la siguiente manera.

- **Capacitación interna.**

Cada director determinara y asignara cuando se requiere al o los funcionarios, responsables de impartir capacitación al interior del CLINIMOTOS.

El funcionario responsable de impartir la capacitación, solicitara como mínimo con cinco días de anticipación al responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la gestión de recursos físicos y técnicos necesarios para su ejecución, quienes serán responsables de gestionarlos y suministrarlos oportunamente.

Es responsabilidad de todos los funcionarios del CLINIMOTOS, cumplir con los horarios determinados, para las capacitaciones, previendo con anticipación aspectos laborales o personales que interfieran, interrumpan o suspendan su participación.

El funcionario responsable de impartir la capacitación, remite al responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los registros de asistencia y evaluación de la capacitación, así como las memorias físicas y en medio magnético si existiese, haciendo entrega a su vez de los elementos y material utilizado para el desarrollo de la misma.

- **Capacitación externa.**

Es responsabilidad del responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo recibir y evaluar las diferentes ofertas o cotizaciones de cotización de capacitación, orientadas al cumplimiento del plan de capacitación.

Cada director, jefe o coordinador es responsable de solicitar al jefe de recurso humano la asistencia y/o cubrimiento de costos de capacitación no contemplados inicialmente dentro del plan de capacitación y gestionando con la alta dirección su debida aprobación.

La alta dirección determinara de acuerdo a las políticas de CLINIMOTOS si aplica o no la elaboración de un documento, clausula u otro sí que garanticen la permanencia o tiempo de vinculación del empleado a capacitar.

El jefe de recurso humano elaborara y tramitara los documentos adicionales, clausulas u otrosí a los funcionarios que reciban capacitación externa, así como comunicación formal de su designación, asistencia y objetivos a cumplir en esta; documentos que serán remitidos debidamente diligenciados a la asistente de personal para incorporarlos a la carpeta hoja de vida del funcionario, así mismo es responsable de tramitar la(s) inscripción(es) y demás elementos a tener en cuenta para la asistencia de los funcionarios del hospital a capacitaciones externas.

Cada funcionario al recibir capacitación externa se compromete.

- Ser divulgador de ser necesario de los conocimientos e información aprendida.
- Aplicar dentro del ejercicio de sus funciones los conocimientos y/o información adquirida.
- **Registro de capacitaciones.**

El responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es el encargado de la recepción, archivo, actualización y manejo de los registros de capacitación de todo el CLINIMOTOS, entregar material necesario para el control de asistencia, con el fin de dejar el registro de personal que toma la formación, capacitación y/o entrenamiento, igualmente se deja copia del contenido de los cursos, certificaciones o diplomas remitiendo al área de personal a quien corresponda para ser adjuntadas a las hojas de vida.

El responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es el encargado de mantener actualizadas las estadísticas de capacitación por funcionario, áreas, temas e instituciones, preparando y presentando a la alta dirección los resultados.

Nota. Los formatos a utilizar son los avalados por el CLINIMOTOS si el proveedor del servicio lo requiere, se utilizarán los formatos que pertenecen a su empresa y para efectos de validez se dejara una copia y anexara al plan de capacitación.

- **Evaluación de la capacitación.**

Sera responsabilidad de cada director, jefe o coordinador de acuerdo al área capacitada, realizar la evaluación de validación del conocimiento aprendido de la información impartida en la capacitación interna, a cada una de los funcionarios. Para garantizar la asimilación del conocimiento adquirido.

Se considera adecuado los resultados cuya calificación promedio este por encima del 70% de ser así se considera optimo el proceso de calificación dada al funcionario y se procederá con los registros generales de resultado de las capacitaciones; caso contrario se deberán identificar actividades de refuerzo con el o los funcionarios que aplicase.

Nota. Los resultados de las capacitaciones, entrenamientos o inducción e re inducción serán medidos por sus indicadores correspondientes.

- **Programación y ejecución de actividades de refuerzo a la capacitación.**

Cuando el resultado de la evaluación de la capacitación no supere el 70% promedio de su calificación, será responsabilidad del jefe o coordinador del área respectiva a la cual pertenece el funcionario, programar y ejecutar junto a este, actividades de refuerzo y seguimiento a la información relacionada con la capacitación impartida, garantizando el cumplimiento de los objetivos propuestos de formación y entrenamiento.

- **Consolidación y presentación de resultados de capacitación.**

Es responsabilidad del responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo consolidar el resultado de las capacitaciones y entrenamiento impartido en CLINIMOTOS o gestionado con organismos externos, presentar los informes a que haya lugar por funcionario o área.

Semestralmente se realizará la evaluación del programa teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Cumplimiento del programa frente a funcionarios beneficiados, cubrimiento, intensidad y asistencia de funcionarios.
- Aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo o al interior de las actividades de CLINIMOTOS.

- **REGISTROS**

Formato Registro de Capacitación y Entrenamiento
Formato Cronograma de Capacitación y Entrenamiento
Formato de Inducción y Reinducción en SST
Formato Evaluación Inducción y Reinducción en SST
Formato de Control de Asistencia.
Formato Acta de reunión

- **TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES**

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

Anexo L. Programa de inspecciones planeadas

La empresa CLINIMOTOS cuenta con un programa de inspecciones planeadas en el área del trabajo con el fin de identificar los riesgos que afectan a la salud de los trabajadores, cumpliendo con la normatividad vigente. La inspección es una gran herramienta con la que cuenta el SG-SST, la cual permite mediante la observación directa evidenciar los problemas y evaluar los riesgos presentes de las condiciones y prácticas inseguras que existen en una organización en el área de trabajo donde paso a realizar la evaluación de peligros y riesgos mediante una matriz para así por medio del resultado que esta arroje implementar acciones de mejora desde la gerencia con el fin de prevenir accidentes y riesgos laborales.

Tabla Documentos inspecciones planeadas

DOCUMENTO
Programa de inspecciones planeadas
Formato inspecciones general

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. PROGRAMA DE INSPECCIONES
---	---

1. OBJETO

Identificar condiciones inseguras y actos inseguros que puedan generar incidentes, accidentes laborales o ambientales en **CLINIMOTOS**, con el fin de contribuir con la disminución de la accidentalidad.

2. ALCANCE

Este documento aplica a todos los procesos y actividades que se desarrollan en **CLINIMOTOS**.

3. DEFINICIONES

3.1 Inspección planeada recorrido sistemático por un área, esto es con una periodicidad, instrumentos y responsables determinados previamente a su realización, durante el cual se pretende identificar condiciones subestándares. NTC 4114.

3.2 Inspecciones planeadas informales: inspecciones planeadas realizadas en forma no sistemática. En ellas se incluyen los reportes de condiciones subestándar, emitidos por los trabajadores hacia sus jefes inmediatos o por los supervisores durante su trabajo diario. NTC 4114.

3.3 Condiciones Subestándar: toda circunstancia física que presente una desviación de lo estándar o establecido y que facilite la ocurrencia de un accidente. NTC 4114.

3.4 Potencial de pérdida: gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas que pueden ocasionar un accidente. NTC 4114.

3.5 Incidente de Trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. ministerio de la protección social (2007): resolución 1401, Artículo 3°.

4. RESPONSABILIDADES

La responsabilidad de la implementación de este programa está a cargo del responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y alta gerencia.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Reglamento 0312 de 2019

6. DESCRIPCIÓN

El programa de inspecciones de CLINIMOTOS, se divide en 3 etapas.

6.1 Etapa diagnóstica

Los responsables del programa deben establecer el cronograma de inspecciones del año, según la norma técnica colombiana 4114, los resultados de la matriz de peligros y los resultados de la estadística en accidentalidad.

El cronograma de inspecciones debe cumplir con la siguiente información:

- Nombre de la inspección de seguridad.
- Responsable de ejecutar la inspección.
- La evidencia de la inspección

- La población objeto.
- Indicadores de cobertura y cubrimiento.

6.2 Etapa de ejecución

Según el cronograma realizado en la etapa diagnóstica, el personal responsable del presente programa realizará dichas inspecciones.

Las inspecciones deben registrarse en el formato “Registro de inspección” correspondiente a cada actividad; El registro debe diligenciarse en físico y ser conservado en medio magnético. El responsable de la inspección debe diligenciar el “informe general de inspecciones” el cual debe ser entregado al responsable del SG-SST, una vez se realice cada tipo de inspección, con el fin de que se ejecuten las medidas correctivas necesarias.

En esta etapa deben estar diligenciadas las columnas del formato mencionado correspondientes a:

- Fecha de inspección
- Tipo de inspección
- Condición y /o acto inseguro encontrado
- Medida preventiva y correctiva
- Fecha probable de ejecución

NOTA: Para la inspección de elementos de protección personal se tomará como muestra el 100 % de la población que reciba EPP.

6.3 Etapa de seguimiento

Esta etapa se desarrolla con el fin de determinar las oportunidades de mejora y hacer seguimiento a las medidas correctivas implementadas en la etapa anterior. En caso de no lograr la intervención sugerida deben buscarse alternativas de gestión.

En esta etapa deben diligenciarse las columnas del “informe general de inspecciones” correspondientes a:

- Fecha de verificación
- Estado de medida de intervención
- Observaciones.

6.4 Indicadores: El cumplimiento y la eficacia se determinarán trimestralmente y la meta se actualizará anualmente en pro de la mejora continua.

- **Cumplimiento:** N.º de inspecciones ejecutadas/ N.º de inspecciones programadas

- **Eficacia:** N.º de acciones correctivas realizadas/ N.º de acciones correctivas recomendadas.
- **Cobertura:** N.º de áreas o elementos a inspeccionar/ N.º de áreas o elementos programados para inspección.

NOTA: este indicador se refleja en cada actividad mensualmente en el cronograma general.

7. REGISTROS

Formato Inspección Locativa

Formato Inspección de Herramientas

Formato de Verificación de Emergencias

Formato Inspección y Control de Botiquines y Elementos de Primeros Auxilios

Formato Inspección y Control de Extintores

Formato Inspección de Elementos de Protección Personal

Formato Cronograma de Inspecciones

8. TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

Anexo M. Programa de capacitación y entrenamiento

Este programa incluye una identificación de las necesidades de entrenamiento en SST de acuerdo con las competencias requeridas por cargo y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Documentos programa de capacitación y entrenamiento

DOCUMENTO
Programa de capacitación y entrenamiento
Formato cronograma de capacitación y entrenamiento

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST PROGRAMA DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO.
---	---

• **OBJETO**

Desarrollar actividades de capacitación acordes con los programas del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo de CLINIMOTOS, que fortalezcan las capacidades, conocimientos y actitudes tanto de los empleados de CLINIMOTOS, como de contratistas en materia de salud y seguridad en el trabajo.

• **ALCANCE**

Aplica a todas las personas que hagan parte de la comunidad de CLINIMOTOS, funcionarios, y contratistas, cuyas actividades o servicios estén relacionados directamente con riesgos a la salud.

• **DEFINICIONES**

- **Capacitación:** Actividades de formación de personal en temas específicos complementando la educación académica del trabajador. (Jefatura de bienestar, seguridad y salud laboral).
- **Líder del programa:** Persona encargada del desarrollo y cumplimiento a las actividades definidas de los programas de sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. (jefatura de bienestar, seguridad y salud laboral).

- **Competencia Laboral:** conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia (min educación nacional).

- **RESPONSABLE**

La responsabilidad de la implementación de este programa está a cargo del responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

- **DOCUMENTOS RELACIONADO**

- Decreto 1072 de 2015.

- **DESCRIPCIÓN**

El programa de capacitaciones de CLINIMOTOS, se divide en 5 etapas

- **Programación**

Los responsables de los diferentes programas definirán y programarán las actividades de capacitación a desarrollar a lo largo de la ejecución de los mismos.

Esta programación debe ser plasmada en cada uno de los programas, así como el en “programa de capacitación del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo SG-SST” teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- **Tema**
- **Responsable**
- **Fecha de ejecución**
- **Horas Dictadas**
- **N. Trabajadores Invitados**
- **Población Objeto**

Nota: Las capacitaciones no planeadas deberán registrarse de la misma forma cumplimiento con los parámetros anteriormente descritos.

- **Ejecución**

El responsable de la capacitación presenta la propuesta al responsable del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo con el fin verificar

que su contenido de apropiado según el tema. Si es necesario que la capacitación se realice mediante un ente externo se solicitara previamente la presentación para su revisión.

Todos los asistentes a la capacitación deben ser registrados.

El líder de la actividad debe elaborar una evaluación del conocimiento sobre el tema tratado para ser diligenciado por población asistente a la actividad.

- **Registro de asistencia y resultado de evaluaciones**

El líder de la actividad recopilará los formatos anteriormente descritos y procederá a realizar las calificaciones de las evaluaciones de conocimiento.

Una vez sean calificadas en su totalidad serán entregadas al responsable del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, quien registrara los resultados en el programa de capacitaciones completando los ítems faltantes correspondientes a

- N. Trabajadores Asistentes
- % Cobertura

- **Etapas de seguimiento**

Esta etapa se desarrolla con el fin de determinar las oportunidades de mejora e identificar los diferentes factores relevantes presentados durante la capacitación.

Resultados de la Evaluación: Cuando el asistente no aprueba la evaluación según los rangos de calificación, se realizará una segunda retroalimentación y aplicación de evaluación con el fin de asegurar el entendimiento del tema expuesto.

Rangos de calificación: < 70 Reprobó >= 70 aprobó

Resultado de Cobertura: Se analizarán los factores que pudiesen incidir en la inasistencia de los invitados a la capacitación y se plantearan estrategias para futuras capacitaciones teniendo en cuenta los diferentes recursos mediante los cuales se puede brindar la información.

Porcentaje aceptable de asistencia: 60% de la población invitada.

Este programa será revisado una vez al año con la participación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo copasst, y estará incluido en la revisión por la dirección a fin de identificar acciones de mejora.

- **Indicadores**

Los indicadores a tener en cuenta durante la ejecución del programa son:

Cumplimiento de capacitaciones: $\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones realizadas en un periodo} / \text{N}^\circ \text{ de capacitaciones programadas en un periodo} \times 100$

Cobertura de capacitaciones: $\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que asistieron a las capacitaciones} / \text{N}^\circ \text{ funcionarios invitados a las capacitaciones} \times 100$

- **REGISTROS**

Formato cronograma de capacitación y entrenamiento

Formato de inducción y reinducción

Formato de registro de asistencia

- **TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES**

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

Tabla 82. Programa de capacitaciones.

PROGRAMA DE CAPACITACIONES													
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PERIODO DE CAPACITACIONES											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Riesgo biomecánico	ARL		X										
Manipulación de residuos	ARL		X										
Socialización del plan de emergencias	Coordinador de emergencias				X								
Riesgo Biológico	ARL				X								
Riesgo Químico	ARL					X							
Acompañamiento de la ARL	ARL						X						
Socialización de responsabilidades SST	Coordinador SST		X										
Funciones del VIGIA	Coordinador SST		X										
Uso y cuidado de EPP	ARL			X									
Políticas de SST	Coordinador SST							X					
Investigación de incidentes y accidentes de trabajo	ARL						X						
Gestión de condiciones y actos inseguros	ARL						X						
Cultura del cuidado	ARL								X				
Uso seguro de Herramientas	ARL						X						
Capacitación estilos de vida saludables	EPS								X				
Riesgo psicosocial (manejo de estrés)	ARL			X									
Inspecciones de seguridad	Coordinador SST		X										

Elaboración propia

Tabla 83. Formato de reporte de incidente y accidentes.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo									
FORMATO REPORTE DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO									
				Dd	mm	aaaa			
N° Evento:				Lugar:					
INFORMACIÓN GENERAL									
Nombre del Lesionado: _____				Cédula: _____		Fecha Nacimiento: _____			
Estado Civil: _____		Antigüedad: _____		Experiencia: _____		Hora: _____			
Fecha del Evento: _____		Clasificación Final: _____		Días Incapacidad: _____					
Reportado Por: _____									
DETALLES DEL INCIDENTE									
Naturaleza de la lesión: _____									
Parte(s) del cuerpo afectada: _____									
Tipo de accidente: _____				Agente de la lesión: _____					
Actos inseguros: _____									
Condiciones inseguras: _____									
Tipo de daño: _____									
Maquinaria, Equipo, Proceso afectado: _____									
Daños ocasionados: _____									
Tipo de Vehículo: _____		Marca: _____		Modelo: _____		Kms. _____			
Costos estimados: _____									
DESCRIPCIÓN CLARA DEL INCIDENTE									

ACCIONES DE CONTROL									
Cómo pudo haberse evitado: _____									
Qué acciones inmediatas se tomaron después del evento: _____									
Comentarios adicionales: _____									
Atención o acción recibida / brindada: _____									
PERSONAS INVOLUCRADAS									
Nombre			Identificación		Cargo				
MATRIZ POTENCIAL									
CONSECUENCIA					PROBABILIDAD				
					> 1 Año	1 mes 1 año	Mensual	Semanal	Diario
Clase	LESIÓN PERSONAS	DAÑO MATERIAL (SMLMV)	MEDIO AMBIENTE	IMAGEN	A	B	C	D	E
1	Sin Lesión: Casi accidente	Sin Daño: 0 a 5	Sin daño al ambiente o impacto positivo	Sin impacto en la imagen					

2	Efecto Menor: Primer auxilio, lesión sin incapacidad	Daño Menor: 6 a 10	Impacto Menor: Daño ambiental leve, consecuencias bajas o Derrame < 1 Bbl.	Daño Interno: Corporativo, no trasciende de las fronteras de la compañía					
3	Efecto Medio: Incap. parcial	Daño Medio: 11 a 15	Impacto Medio: Contaminación o descarga suficiente para contaminar el medio ambiente o Derrame > 1 y < 10 Bbl.	Local: Municipios, veredas y comunidad vecina					
4	Efecto Mayor: Incap. Permanente	Daño Mayor: 16 a 25	Impacto Mayor: Contaminación o descarga suficiente para contaminar el medio ambiente, Pasivos ambientales, No cumplimiento de la legislación o Derrame > 10 y < 50. Bbls.	Regional: Autoridades y sector (Gremio)					
5	Fatalidad e invalidez: Por ATEP	Daño Superior: 26 a 30	Impacto Masivo	Clientes: Se refiere al impacto producido clientes					
6	Fatalidad Múltiple: Por ATEP	Daño Generalizado: > 30	Impacto Generalizado	Nacional: Se refiere al país Colombia					
CONFORMACIÓN EQUIPO INVESTIGADOR				CONSECUENCIAS		TIPO DE PERDIDA		AMERITA INVESTIGACIÓN	
NIVEL		RESPONSABLES		REAL		POTENCIAL			
1	BAJO	Responsable del SG-SST, Supervisor		Lesión Personal				SI	NO
2	MEDIO	Jefe, Supervisor y Responsable del SG-SST		Daño Material					
3	ALTO	Gerencia, Directores de áreas y Responsable del SG-SST		Medio Ambiente					
				Imagen					
Firma del Accidentado				Firma del Jefe Inmediato		Responsable del SG-SST			

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 84. Formato de reporte y seguimiento de acciones correctivas, preventivas.



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo										
FORMATOS REPORTE Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y/O MEJORA										
SG-SST										
Fecha Solicitud	Día	Mes	Año		Tipo de Acción	Acción Correctiva	Acción Preventiva	Acción de Mejora		Consecutivo Acción
Nombre y Cargo de quien reporta(n)					Proceso(s) Involucrado(s)					
Fuente que origina la Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora (Marcar con una X)										
Auditoría Interna de Calidad o de Gestión	Auditoría Externa	Mapa de Riesgos	Producto y/o servicio no conforme	Indicadores de Gestión de los procesos	Incumplimiento de documentos del SIG	Acciones propuestas en reunión, comité, consejos	Quejas, reclamos o Sugerencias	Revisión por la dirección	Encuesta de Satisfacción	¿Otras fuentes cuál?:
DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD REAL O POTENCIAL U OPORTUNIDAD DE MEJORA										
ANÁLISIS DE LA CAUSA (Causa o causas por la que se presentó la no conformidad real, o se detecta una no conformidad potencial u oportunidad de mejora)										
No.	CAUSA		SUB CAUSA (¿POR QUE?)		ULTRA CAUSA (¿POR QUE?)		CLASIFICACION DE LAS CAUSAS (clasifique por cada causa)			
1							Falta medición o control			
							Incumplimiento de un método o procedimiento			

				Método inexistente	
2				Planeación inadecuada	
				Falta de recursos económicos	
				Falta de recursos técnicos o tecnológicos	
3				Falta de recursos físicos (instalaciones)	
				Falta de insumos o suministros	
				Falta de talento humano	
4				Falta de entrenamiento	
				Dificultades en el clima organizacional.	
				Dificultades en la gobernabilidad	
PLAN DE ACCIÓN (Escribir las acciones que permitirán eliminar las causas reales o potenciales o desarrollar la oportunidad de mejora)					
No.	ACCIONES		RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN
1					
2					
SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN (Registrar el seguimiento y evidencias que permitan demostrar la ejecución del Plan de Acción)					
No.	FECHA DE SEGUIMIENTO	RESULTADO DEL SEGUIMIENTO			REALIZADO POR
1					
EVIDENCIA DE LA EFICACIA DE LA ACCIÓN TOMADA					

Variable o Indicador de Control Antes			Variable o Indicador de Control Después
	Fecha de Cierre de la Acción		La acción tomada fue efectiva (se logró el resultado esperado y se utilizaron los recursos disponibles) para efectos de la no conformidad real, potencial u oportunidad de mejora identificada.

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 13 Socialización trabajo de grado con empleados CLINIMOTOS.



Ilustración 14. Socialización trabajo de grado con empleados CLINIMOTOS 2



265

Ilustración 15. Socialización trabajo de grado gerente- propietario y secretaria



Fuente: Luis Román 10 de julio de 2019

Ilustración 16. Asistencia a socialización

F-01-12-01
V-06-2017

Si desea una versión digital del formulario, una vez esté diligenciado utilice los programas "pdfcreator" o "Dopdf", los cuales le permitirán convertir el archivo a pdf y así podrá guardarlo)

Elaborado Por: Área de Gestión de la Calidad
Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional

Los datos contenidos en este listado serán tratados con confidencialidad y únicamente serán usados como soporte de la actividad que convoca a los asistentes

Fuente: Elaboración propia.

Anexo O. Encuesta realizada a los empleados de CLINIMOTOS

ENCUESTA SOCIO DEMOGRAFICA Y DE CONDICIONES DE SALUD

Esta información será manejada confidencialmente en beneficio de su salud.

No deje espacios en blanco.

I. DATOS GENERALES

FECHA					
NOMBRE				CEDULA	
NOMBRE DE LA EMPRESA					
CIUDAD:					
SEXO:		HOMBRE		MUJER	
EDAD (años)		ESTATURA (metros)		PESO (kilos)	
NIVEL DE ESCOLARIDAD		Bachiller		Técnico	
Tecnológico		Profesional		Postgraduado	
OFICIO ACTUAL					
ESTADO CIVIL					
ACTIVIDAD QUE REALIZA:					
TIEMPO EN EL OFICIO ACTUAL		AÑOS		MESES	
DEPENDENCIA					

Marque con equis (x) la respuesta seleccionada. No deje espacios en blanco

I. ¿EL MÉDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES O CONDICIONES?	SÍ	NO
1. Enfermedades del corazón?		
2. Enfermedades de los pulmones como asma, enfisema, bronquitis?		
3. Diabetes (azúcar alta en la sangre)?		
4. Enfermedades cerebrales como derrames, trombosis, epilepsia?		
5. Enfermedades de los huesos o articulaciones como artritis, gota, lupus, reumatismo, osteoporosis?		
6. Enfermedades de la columna vertebral como hernia de disco, compresión de raíces nerviosas, ciática, ¿escoliosis o fractura?		
7. Enfermedades digestivas?		
8. Enfermedades de la piel?		
9. Alergias en piel o vías respiratorias?		
10. Trastornos de audición?		
11. Alteraciones visuales?		

II. ¿EL MÉDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES O CONDICIONES?	SÍ	NO
1. Hipertensión arterial o tensión alta?		
2. Colesterol o Triglicéridos elevados?		
¿HA SENTIDO O TENIDO EN ALGUN MOMENTO <u>EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES?</u>	SÍ	NO
3. Dolor en el pecho o palpitaciones		
4. Ahogo o asfixia al caminar		
5. Tos persistente por más de 1 mes		
6. Pérdida de la conciencia, desmayos o alteración del equilibrio		
¿TIENE ALGUNO DE LOS SIGUIENTES HABITOS O COSTUMBRES?	SI	NO
7. Fuma? (No importa la cantidad ni la frecuencia)		
8. Toma bebidas alcohólicas semanal o quincenalmente (no importa la cantidad)		

9. ¿Practica deportes de choque o de mano tipo baloncesto, voleibol, fútbol, tenis, squash, ping – pong, beisbol, otros mínimos 2 veces al mes?		
10. Realiza actividad física o deporte menos de 3 veces por semana?		
¿EL MEDICO LE HA DIAGNOSTICADO <u>EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES</u> ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES EN MIEMBROS SUPERIORES (BRAZOS) O INFERIORES (PIERNAS)?	SI	NO
11. Enfermedades de los músculos, tendones y ligamentos como desgarros, tendinitis, bursitis, esguinces, torceduras?		
12. Enfermedades de los nervios (síndrome del túnel del carpo u otros)		
13. Fracturas		
¿EL MEDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES?	SI	NO
14. Amputaciones en los brazos o piernas?		
15. Acortamiento de una pierna?		
16. ¿Hernias (inguinal, abdominal)?		
17. Várices en las piernas		
¿HA SENTIDO EN LOS <u>ÚLTIMOS 6 MESES</u> EN MANOS, BRAZOS, PIES O PIERNAS?	SI	NO
18. Adormecimiento u hormigueo?		
19. Disminución de la fuerza?		
20. Dolor o inflamación?		
DURANTE SU TRABAJO SIENTE	SI	NO

21. Dolor en el cuello		
.1 Dolor en los hombros		
1. Dolor en los codos, muñecas o manos		
2. Dolor en la espalda		
3. Dolor en la cintura		
4. Dolor en las rodillas, tobillos o pies		
5. El dolor aumenta con la actividad		
6. El dolor aumenta con el reposo		
7. El dolor es permanente		

III. ¿ACTUALMENTE PRESENTA ALGUNA DE LAS SIGUIENTES MANIFESTACIONES O COMPORTAMIENTOS?	SI	NO
33. Dificultades para dormirse (insomnio)?		
34. Necesidad de estar solo y desinterés por las cosas?		
35. Cansancio, aburrimiento o desgano?		
36. ¿Irritabilidad (mal genio), actitudes y pensamientos negativos?		
37. Consumo de algún medicamento para los nervios o para dormir?		
38. Siente que no puede manejar los problemas de su vida?		
39. Dolor de cabeza, dificultad para concentrarse, ¿trastornos intestinales, baja moral, descontento con el trabajo?		
40. Tiene dificultad en la comunicación con sus compañeros y jefes?		
41. Ha tenido problemas de salud a causa de su trabajo?		
42. Tiene problemas con sus familiares?		

¿HA TENDIDO ACCIDENTES DE TRABAJO? SI _____ NO _____

¿CUAL?

OBSERVACIONES:

Fuente: elaboración propia.

Anexo P. Certificado 50 horas laura marcela arredondo quintero

Ilustración 17. Certificado 50 horas laura marcela arredondo quintero



El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

En cumplimiento de la Ley 119 de 1994

Hace constar que

LAURA MARCELA ARREDONDO QUINTERO

Con Cedula de Ciudadanía No. 1.112.784.247

Cursó y aprobó la acción de Formación

SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

con una duración de 50 horas

En testimonio de lo anterior, se firma el presente en Puerto Asís, a los veinte (20) días del mes de septiembre de dos mil diecisiete (2017)

Firmado Digitalmente por
ANDRES OSWALDO FAJARDO CABRERA
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
Autenticidad del Documento
Bogota - Colombia

ANDRES OSWALDO FAJARDO CABRERA
subdirector
CENTRO AGROFORESTAL Y ACUICOLA ARAPAIMA
REGIONAL PUTUMAYO

46771400 - 20/09/2017
FECHA REGISTRO

La autenticidad de este documento puede ser verificada en el registro electrónico que se encuentra en la página web <http://certificados.sena.edu.co>, bajo el número 9518001515143CC1112784247C.

Anexo Q. Certificado 50 horas sandra milena yepes.

Ilustración 18. . Certificado 50 horas sandra milena yepes

23/8/2017 Capacitación

 **PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN
PIC VIRTUAL** 

CERTIFICA QUE

SANDRA MILENA yepes morales
Con C.C. N° 1.112.779.256

Asistió a la capacitación de

Certificación de capacitación, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)

El día 26 de Julio de 2017 con una intensidad de 50 horas
en la ciudad de Virtual

Código: RCO-0004

ARL AXA COLPATRIA

<https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/axacursocertificado/627/capacitaciones/pdf> 1/1

Anexo R. Entrevista a competidores benchmarking.

ENTREVISTA

LEY ESTATUTARIA 1581 DE 2012 Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

ARTÍCULO 1o. OBJETO. La presente ley tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.

DATOS GENERALES

FECHA:	
NOMBRE DE LA EMPRESA:	
NIT:	
CIUDAD	
NOMBRE DEL ENTREVISTADO:	
NOMBRE DE QUIEN REALIZA LA ENTREVISTA:	

1. ¿Cuánto tiempo lleva su empresa en el mercado?
2. ¿Qué imagen corporativa cree usted que tiene sus clientes de su empresa?
3. ¿Qué tan bueno es el portafolio de sus productos y servicios?
4. ¿Garantiza la calidad de sus productos y servicios acorde a las necesidades y expectativas de los clientes?
5. ¿Los precios se ajustan en comparación con los de la competencia?
6. ¿Cómo contribuye el área del servicio de atención al cliente en la fidelización del cliente?
7. ¿Las herramientas que se utilizan para el arreglo de las motocicletas son de última tecnología?
8. ¿Tiene implementado el SG-SST? Si y No ¿Por qué?
9. ¿Qué beneficios ha traído para la empresa la implementación del SG-SST?