

**PROPUESTA PARA LA MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO PARA AUTOMOTORES COMAGRO S.A.**

**CINDY ASTRID SUAREZ RIVAS
LADY JOHANA ESCOBAR CRISTANCHO
YENNY CAROLINA BARRANTES SACHICA**

**UNIVERSIDAD ECCI
FACULTAD DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN
BOGOTÁ D.C.
2016**

**PROPUESTA PARA LA MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO PARA AUTOMOTORES COMAGRO S.A.**

**CINDY ASTRID SUAREZ RIVAS
LADY JOHANA ESCOBAR CRISTANCHO
YENNY CAROLINA BARRANTES SACHICA**

**Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Especialista En
Gerencia De La Seguridad Y Salud En El Trabajo**

**DIRIGIDO POR
Yuber Liliana Rodríguez Rojas
Dra (c) Administración, MSc en Salud y Seguridad en el Trabajo, Ft.**

**UNIVERSIDAD ECCI
FACULTAD DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN
BOGOTÁ D.C.
2016**

PÁGINA DE ACEPTACIÓN

Nota de aceptación

Firma del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Fecha de sustentación

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	6
LISTA DE GRÁFICOS	7
INTRODUCCIÓN.....	8
1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
3.1. OBJETIVO GENERAL	12
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
4.1. JUSTIFICACIÓN.....	13
4.2. DELIMITACIÓN.....	14
5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
5.1. MARCO TEÓRICO	16
5.2. MARCO CONCEPTUAL	23
5.3. MARCO LEGAL	26
5.4. MARCO HISTÓRICO	28
6. DISEÑO METODOLÓGICO	31
6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	31
6.2. ÁREA DE INVESTIGACIÓN.....	31
7. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	33

7.1.	FUENTES PRIMARIAS	33
7.2.	FUENTES SECUNDARIAS.....	33
8.	RECURSOS	34
9.	CRONOGRAMA.....	36
10.	RESULTADOS.....	37
10.1.	DIAGNÓSTICO A SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE AUTOMOTORES COMAGRO S.A.....	39
10.2.	PRIORIZACIÓN DE LAS NECESIDADES DEL SG-SST DE LA EMPRESA AUTOMOTORES COMAGRO S.A.	49
11.	RECOMENDACIONES	51
	CONCLUSIONES	54
	BIBLIOGRAFÍA	55
	ANEXOS	56

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz Legal	25
Tabla 2. Cargos de recursos administrativos en Automotores Comagro S.A.	39
Tabla 3. Cargos de personal tecnico en Automotores Comagro S.A; Error! Marcador no definido.	0
Tabla 4. Matriz de Riesgos SG-SST	44

LISTA DE GRÁFICOS

Grafico 1 Ubicación en Mapa de Automotores Comagro Ford 1	¡Error! Marcador no definido.
Grafico 2. Logos de Comagro y Ford.....	36
Grafico 3. Estructura de la Empresa.....	38
Grafico 4. Perfil de cargo Automotores Comagro S.A.....	¡Error! Marcador no definido.1
Grafico 5. Interfaz manual de usuario	42
Grafico 6. Interfaz capacitacion en Automotores Comagro S.A.....	43
Grafico 7. Miembros del COPASST	45
Grafico 8 Brigada de emergencia Calle 100.....	46
Grafico 9 Brigada de emergencia Taller espezializado	47
Grafico 10 Mapa de evacuación Calle 98A.....	46

INTRODUCCIÓN

Este proyecto surge a partir de la necesidad de realizar un diagnóstico sobre la cultura de los riesgos laborales en la empresa Comagro FORD, en los últimos años se ha evidenciado un aumento considerable de accidentes laborales, aunque se han presentado altos y bajos en su ocurrencia, esto se debe a la ausencia de sensibilización sobre la importancia de los accidentes laborales y la falta de cultura sobre la prevención de los mismos.

Al parecer por parte de los empleados no existe una preocupación por tener las medidas pertinentes para el cuidado personal en cada una de las áreas, se realizará un diagnóstico donde se evaluará el estado actual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que con esto se evidencia la generación de costos sociales y económicos que empiezan afectar el desarrollo de la empresa.

Debido a esto, no ha sido posible mitigar el riesgo como lo planeo la empresa, esto debido a que en la parte operativa el compromiso por asumir la normatividad en la parte de salud y seguridad en el trabajo y poder evitar cualquier daño en la labor que se realiza no se ha sido posible. Los objetivos no se han cumplido debido a que a diario se presentan accidentes laborales que afectan la salud física y emocional de los empleados concurriendo esta la expresión más clara de las prevenciones ineficaces y de las omisiones al respecto.

De acuerdo a lo anterior, durante esta investigación queremos realizar un diagnóstico del estado actual de la empresa Automotores Comagro S.A. ubicada en Bogotá en la dirección Calle 98 a No 60-61 siendo esta sede un punto clave de partida para poder realizar un propuesta de mejora del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo es un punto de partida para analizar la implementación del nuevo Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y

para determinar a su vez la eficacia del programa de capacitación, entrenamiento e inducción.

Para cumplir este objetivo se realizó la propuesta de tres actividades: 1) el diagnóstico inicial frente al cumplimiento de la empresa en la normatividad colombiana en el sistema de seguridad y salud en el trabajo 2) la propuesta de mejora sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y 3) la implementación de un programa de capacitación, entrenamiento e inducción que permita sensibilizar a los trabajadores de la empresa.

1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Propuesta para la Mejora del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para Automotores Comagro S.A.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Automotores Comagro S.A. cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo este fue revisado y aprobado por la gerencia en el año 2014 por lo cual cuenta sin las actualizaciones correspondientes de la norma, se evidencia de primera mano que este no cuenta con programa de capacitación, entrenamiento y re inducción en SST

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Podría incumplir legalmente la empresa de no ser consiente del estado de su Sistema de Seguridad en el trabajo y no tener un plan de capacitación, entrenamiento y re inducción en SST?

El grupo de trabajadores intervenidos en el taller, se evidencia que no tienen plena conciencia de los riesgos presentados por sus actividades lo que da origen a la mayor probabilidad de accidentes laborales que conllevan al ausentismo y por ende a la baja productividad de la empresa. De acuerdo a los análisis se verifico que es importante ampliar el conocimiento de los riesgos a los cuales se encuentras expuestos los trabajadores en su actividad y brindar condiciones óptimas en el desarrollo de sus actividades laborales, que refuerza al cumplimiento de una parte del Sistema de gestión se salud y seguridad en el trabajo.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar una propuesta para la mejora del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Automotores Comagro S.A.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar el estado actual del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la compañía Automotores Comagro S.A. basados en los requisitos del Decreto 1072 de 2015.
- Priorizar las necesidades del SG-SST de la compañía Automotores Comagro S.A. para dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.
- Plantear recomendaciones para la mejora SG-SST de la compañía Automotores Comagro S.A. dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015

4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. JUSTIFICACIÓN

La seguridad y salud en el trabajo ha tomado mucha importancia en los últimos años debido a que para enero de 2017 las empresas públicas y privadas tendrán que implementar la medida con el nuevo Sistema creado del mediante Decreto 1443 de 2014, hoy Decreto único 1072 de 2015 que busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema en las empresas y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales.

El Programa de Salud y Seguridad en el trabajo, lo desarrolla la Empresa con la participación de los trabajadores, su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se apoyan factores que permiten el desarrollo del mismo, entre ellos se encuentran los operarios, debido a que ellos conocen y manejan los procedimientos y pueden promover mejoras a las condiciones de su trabajo, de la misma manera ser más puntuales al momento de cada situación que observen y evaluar si manejan o no adecuadamente los equipos de protección individual los técnicos que a su vez serían delegados en prevención y tendrán bajo su responsabilidad labores en materia de riesgos laborales.

Los técnicos de cada área son el factor que se utilizará para realizar las evaluaciones de prevención de los riesgos en los puestos de trabajo y la gestión de procedimientos que aseguren la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Con esto, se procede a realizar el análisis y la investigación de los accidentes e incidentes. Los delegados de prevención colaboran con la dirección de la empresa en la mejora de las acciones preventivas, y participara en los en los diferentes comités de plan de mejora.

Los accidentes y las enfermedades profesiones para los trabajadores traen consecuencias que son problemas para las empresas como: perdidas económicas por causa de las incapacidades, ausencia de trabajadores, disminución de productividad.

Se manejarán indicadores de medida mensual con los que se calculará y analizará la información sobre el funcionamiento del sistema en que se puede evaluar factores como número de accidentes laborales, ausentismos, áreas que presentan mayor riesgo de accidentes o enfermedades laborales que permitan un control total sobre el sistema.

Por lo anterior se hace muy indispensable que la empresa Automotores Comagro S.A. se enfoque en minimizar los riesgos y tomar acciones correctivas sobre los mismos, tener un plan de control de riesgos que permitan tener una mejora continua en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

4.2. DELIMITACIÓN

Esta actividad se realizó en un tiempo aproximado de un mes, adicionalmente, este diagnóstico e implementación del programa de capacitación fue en la sede del taller especializado en la calle 98 a número 60- 61 donde se encuentra la población más vulnerable, los técnicos especializados de vehículos.

5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. MARCO TEÓRICO

En la actualidad, Colombia y Latinoamérica, han buscado desarrollarse económicamente, lo cual ha implicado el aumento de la capacidad que tiene estos países en su industria y los adelantos y nuevas tecnologías que traen. Es así como las organizaciones además de mejorar propiamente, buscan mejorar los modelos de trabajo, cambiar con el fin de que sus empleados deben estar totalmente preparados, pero también que tengan un bienestar emocional el cual permite que sean más innovadores y creativas al momento de laborar en las empresas.

La salud de los empleados en la organización, es uno de los puntos de mejora de los nuevos modelos de las organizaciones, el hacer que los empleados se sientan motivados, saludables y seguros en su espacio laboral, es una manera de contribuir con el desarrollo propio de ellos y de la organización.

Es así como los Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) permiten mantener un control sobre los procesos de seguridad y salud de sus empleados. Es de gran importancia que todas las compañías que operan en el país asuman su responsabilidad frente a los trabajadores que tienen a su cargo, en el caso de Automotores Comagro S.A. no es ajena a esta situación y le es relevante definir su Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) como punto de partida para una mejora continua de su gestión empresarial.

De acuerdo al Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) en el cual el Gobierno colombiano recopiló en una sola norma los Decretos reglamentarios del

Sector Trabajo. Es de gran importancia que todas las compañías que operan en el país asuman su responsabilidad frente a los trabajadores que tienen a su cargo.

Automotores Comagro S.A. ya cuenta con su Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo, y es así, como se busca evaluarlo con el fin de mejorarlo, ya que debe estar en constante actualización gracias a las nuevas reformas normativas nacional. Este proyecto busca mejorar el SG-SST de la empresa Automotores Comagro S.A., teniendo un enfoque basado en el conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes que puedan resultar con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad.

Particularmente el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el trabajo deben establecer puntos fijos que permitan apoyar y tener en cuenta los puntos establecidos y relacionados con la prevención y promoción de la salud y seguridad

en el trabajo de las personas que laboran en la organización. La formulación del contenido del Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe relacionar necesariamente la prevención y promoción de la seguridad y salud de los empleados. (Presidente de la Republica, 2015)

Los empleados deben priorizar el bienestar de todos lo sus empleados, es por ello, que independientemente de la contratación que el trabajador tenga, debe

Los procesos de la implementación de la guía técnica de implementación del SG-SST para mi pyme, reflejan la importancia de los programas de capacitación en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Mediante la Resolución 1016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo “Se obliga a los empleadores contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos,” es de esta manera, como inicia los programas hacia la protección del recurso humano de la organización.

Es así que de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.9.9, punto 9 y artículo 2.2.4.6.11. se evidencia esta obligación que tiene los empleados con su organización, de brindar protección, seguridad y salud acorde con esta normativa, de esta manera se evidencia la importancia de la capacitación, donde incluye la promoción, formación educación de la cultura del cuidado. (Presidente de la Republica, 2015)

- Los empleados deben definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de un documento escrito. Además, este debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- El empleador debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- Es obligación que a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deben rendir internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- Se debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora 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 seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- Los empleadores deben garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía

de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

- Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- Se debe 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 empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
- “Se debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el

Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas”;

- Se debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:
 - Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
 - Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
 - Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

- El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Parágrafo. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

Es así como se busca llegar al punto de que los empleados cumplan parte de la normativa conscientemente, ya que pocos ven la importancia del bienestar, seguridad y salud que deben sentir al estar vinculados a una organización, mediante las capacitaciones se busca que ellos:

- Promuevan el cuidado integral de su salud; (Anexo 1), Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo
- Suministren información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- Cumplan las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
- Informen oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- Participen en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y

- Participen y contribuyan al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

5.2. MARCO CONCEPTUAL

Accidente de trabajo: Conforme a la Ley 1562 de 2012, se define como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. También es accidente de trabajo, “el que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún por fuera del lugar y horas de trabajo”.

Amenaza: Es la posibilidad de que ocurra un evento con potencial a generar una emergencia. Pueden permanecer latentes sin afectar al sistema o materializarse causando consecuencias.

Ausentismo: Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.

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

Emergencia: Es un evento inesperado con potencial de causar daño o pérdida sobre los elementos expuestos y que requiere atención inmediata para minimizar su impacto.

Enfermedad Laboral: Conforme a la Ley 1662 de 2012, es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Incidente de trabajo: Bajo la norma (Icontec, 2007), es un evento relacionado con el trabajo en el que ocurrió o pudo haber ocurrido una lesión o enfermedad (independientemente de su severidad) o víctima mortal.

Investigación de accidente o incidente de trabajo: Conforme a la Resolución 1401 de 2007, es el proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

Mejora continua: Se hace énfasis en la mejora continua a través de las metas de desempeño de la organización, la medición, revisión y modificación posterior de procesos, sistemas, recursos, capacidad y habilidades.

Matriz de Peligros: Es una técnica para describir las condiciones laborales y ambientales en que se encuentre un trabajador, un grupo de trabajadores en una sección o área determinada o todos los trabajadores de la empresa. En Colombia la guía para su elaboración es la Guía Técnica Colombiana - GTC 45, 2012.

Peligro: Fuente, situación o acto con el potencial de daño en términos de lesiones o enfermedades, o la combinación de ellas.

Plan de emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

Riesgo: Según la (Icontec, 2011) es la posibilidad de ocurrencia de un suceso que afecte de manera negativa a una o más personas expuestas. También puede definirse como la situación de trabajo que involucra una capacidad potencial de producir un accidente.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los colaboradores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Antes de la Ley 1562 de 2012, se le conocía como Programa de Salud Ocupacional.

Sistema General de Riesgos Laborales: Conforme a la Ley 1562 de 2012, es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los colaboradores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

5.3. MARCO LEGAL

En este apartado se encuentra toda la normatividad requerida para desarrollar la investigación aplicada a Automotores Comagro según las leyes colombianas

Tabla 1. Matriz Legal

NORMAS	AÑO	QUIEN REGULA	TITULO
DECRETO 1072	2015	Ministerio de protección social.	<i>Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</i>
RESOLUCIÓN 1016	1989	Ministerio de protección social.	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
LEY 1562	2012	Ministerio de protección social.	<i>Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional</i>
LEY 9	1979	Ministerio de protección social.	<i>Por la cual se dictan Medidas Sanitarias</i>

RESOLUCIÓN 2400	1979		<i>Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Ministerio de trabajo y seguridad socio.</i>
Decreto 2140	2000	<i>Ministerio de protección social.</i>	<i>Por el cual se crea la comisión Intersectorial, para la Protección de la Salud de los Trabajadores</i>
Ley 1562	2012	<i>Ministerio de protección social.</i>	<i>Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.</i>
Artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo			De acuerdo al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo, “MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD”, modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables.

Fuente: (Autores de la investigación, 2016)

5.4. MARCO HISTÓRICO

La historia de la salud ocupacional es tan extensa que nos relaciona desde la Edad antigua hasta la actualidad con factores y actuaciones de las diferentes generaciones.

En el caso de Egipto (4000 a. de. C.) En las civilizaciones mediterráneas se destaca los trabajos que realizaban los guerreros, embalsamadores y demás empleados de Faraón, que, a cambio del trabajo, también les brindaba seguridad, con el fin que evitaran accidentes. (San Miguel & Bermeo, 2009)

En la Grecia (1000 a. de. C.) se estableció una sociedad de formación económica social esclavista. Este sistema hizo posible la aparición de grandes culturas como la del Estado Griego y el Imperio romano, desarrollándose en Grecia el espacio ideal para el desarrollo intelectual, en cambio en Roma el espacio fue para la guerra. Es así como al otro lado en el Imperio Romano se legisló en relación con la salud pública en beneficio a sus ciudadanos, protegiéndolos y tomando medidas contra las plagas y enfermedades que afectarían las urbes (ciudades). (San Miguel & Bermeo, 2009)

Pasando por la Edad Media se forman los Estados gracias a la caída del Imperio Romano, es aquí donde los estados tienen la responsabilidad de proteger al ciudadano, circunstancia que posteriormente fundamentó el nacimiento de la salud pública y poco a poco llegando a la Edad Moderna se presentan hechos importantes en el desarrollo de la humanidad como la revolución industrial y comercial, el desarrollo del capitalismo, el movimiento intelectual de la ilustración donde la razón es la única guía para llegar a la sabiduría, y la declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano aprobada en Francia en 1789. (San Miguel & Bermeo, 2009)

El hito de la importancia de la seguridad ocupacional en los trabajadores se da en la Revolución industrial donde mediante la revolución industrial se incorporaron mayor número de trabajadores: hombres, mujeres y niños, el desarrollo de la industria 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 y enfermedades profesionales. Es ahí, donde nace la necesidad generar estudios preventivos sobre estos accidentes laborales, que buscan antes que reparar las causas de ellos, prevenirlos para evitar que se reproduzcan. 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 (San Miguel & Bermeo, 2009)

Por otra parte, la Salud ocupacional en colombianos remitimos a 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” donde manifestó “Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que no tienen fuerza para trabajar; creemos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos de campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados...”. Donde habla sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

En la actualidad los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, anteriormente llamados Sistemas de Salud Ocupacional, enfocan sus objetivos en planear, organizar,

ejecutar y evaluar todas las actividades relacionadas con medicina preventiva, permitiendo también que las organizaciones lleven a cabo sus actividades con el propósito de brindar elementos generales de prevención de incidentes, accidentes, evoluciones medicas a los trabajadores, seguimiento, cierre de los accidentes e incidentes un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos Es indispensable que todos, trabajadores y autoridades, realicen su mejor esfuerzo en este sentido. (SENA, 2016)

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación presentada en el trabajo es de tipo cualitativa y cuantitativa o también conocida como mixta, ya que ambas se enfocan empleando procesos cuidadosos y metódicos para generar conocimiento, para llevar a cabo la observación y evaluación de fenómenos de la seguridad del entorno así como en las actividades diarias que puedan comprometer la salud de los trabajadores de Automotores Comagro S.A.

Se aplicara lo que los enfoques de la investigación nos puede aportar para un buen diagnóstico y ejecución de los objetivos de la investigación, definimos el enfoque cuantitativo, que usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Enfoque cualitativo, que utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.

En ambos procesos, las técnicas de recolección de los datos pueden ser múltiples. Por ejemplo, en la investigación cuantitativa: cuestionarios cerrados, registros de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones fisiológicas, etc. En los estudios cualitativos: entrevistas profundas, pruebas proyectivas, cuestionarios abiertos, sesiones de grupos, biografías, revisión de archivos, observación, entre otros.

6.2. ÁREA DE INVESTIGACIÓN

La investigación se realizó enfocado al mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que ya tenía establecido Automotores Comagro S.A.. De esta manera,

buscamos proponer un programa de capacitación como resultado a las mejoras de este sistema. El cual permitirá que los empleados participen activamente en el conocimiento de las normativas y promover la cultura del autocuidado.

7. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

7.1. FUENTES PRIMARIAS

Esta es la información recolectada, se utilizaron recursos tecnológicos como la intranet, las entrevistas con los responsables de los procesos, esta información es de uso exclusivo para la compañía Automotores Comagro S.A.

7.2. FUENTES SECUNDARIAS

Se utilizaron los manuales de Calidad y Ambiental y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo actuales de Automotores Comagro S.A., libros, decretos, artículos y normas técnicas colombianas en donde se evidencio información acerca de Seguridad y Salud en el Trabajo

8. RECURSOS

Dentro de los recursos se contempla:

Personal Es quien desarrollará los temas a tratarse para cada curso, el cual debe cumplir con las competencias establecidas a continuación de acuerdo a los planes de capacitación existentes:

Plan general (inducción y reinducción) La capacitación de temas generales de la compañía, estará a cargo del Jefe de Recursos Humanos, mientras que la inducción del cargo la hará el Jefe Inmediato y el Director de SG-SST debe realizar la inducción al Sistema Integral de Gestión de Automotores Comagro S.A. Las competencias del personal encargado de realizar estas capacitaciones se establecen en los perfiles de cargo.

Plan Específico de acuerdo con las necesidades de cada cargo. Las capacitaciones específicas se desarrollarán de acuerdo a las necesidades identificadas para cada cargo, y la competencia del personal necesario para la realización de estas se definirá teniendo en cuenta el tema o capacitación a desarrollar. Teniendo en cuenta esto, la empresa Automotores Comagro S.A. debe verificar la competencia de la persona que va a dirigir la capacitación por medio de su hoja de vida y/o soportes.

Plan en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente. (ARP) Estas capacitaciones podrán ser realizadas por el Director de SG-SST o por el Jefe de Recursos Humanos, para el cual está definido la competencia en los perfiles de cargo. Además para ello se contará con el apoyo de la ARP, quien garantiza la competencia del personal asignado. Cuando se contrate directamente a un profesional, se debe verificar su competencia por medio de su hoja de vida y/o soportes.

Control y documentación El control y la documentación se realizarán mediante

cualquiera de los siguientes registros:

- Memorias de los temas tratados
- Registros de asistencia.
- Registros de notas y aprobaciones
- Fotografías y evaluaciones.
- Certificados y/o constancias de asistencia.

9. CRONOGRAMA

De acuerdo con las necesidades de formación identificadas en el personal de la empresa Automotores Comagro S.A., se establece el cronograma de trabajo, mediante la Matriz de Programa de Capacitación R.Humanos-F04. Es necesario aclarar que los temas relacionados en cada plan se deben ejecutar durante el año en curso, y las fechas deben acordarse con la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual están afiliados los trabajadores y se debe actualizar dicha matriz, indicando el mes en el cual se llevará a cabo la capacitación. (Anexo 2)

10. RESULTADOS

Se realiza una visita a la empresa Automotores Comagro S.A. con el fin de observar el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual fue implementado en la organización aproximadamente cuatro años, el propósito de realizar esta investigación es reevaluación su implementación y funcionamiento, identificando falencias en el proceso que lleva de ser implementado.

Para realizar el diagnóstico para la propuesta de mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Automotores Comagro S.A., es necesario enfocarse en conocer la actividad económica para mejor conocimiento de la propuesta al sistema.

Información general de la organización

Grafico 2. Logos de Comagro y Ford



Fuente: Automotores Comagro S.A.

- Razón Social: Automotores Comagro S.A. (Concesionario autorizado de Ford)
- Nit:
- Representante Legal: Martha Cardozo
- Correo Electrónico: contacto@comagro.com.co
- Ciudad: Bogotá D.C
- Dirección: Ac. 100 # 60-57
- Teléfono: 6528900
- ARL: El Liberty
- EPS: Famisanar- Colsubsidio

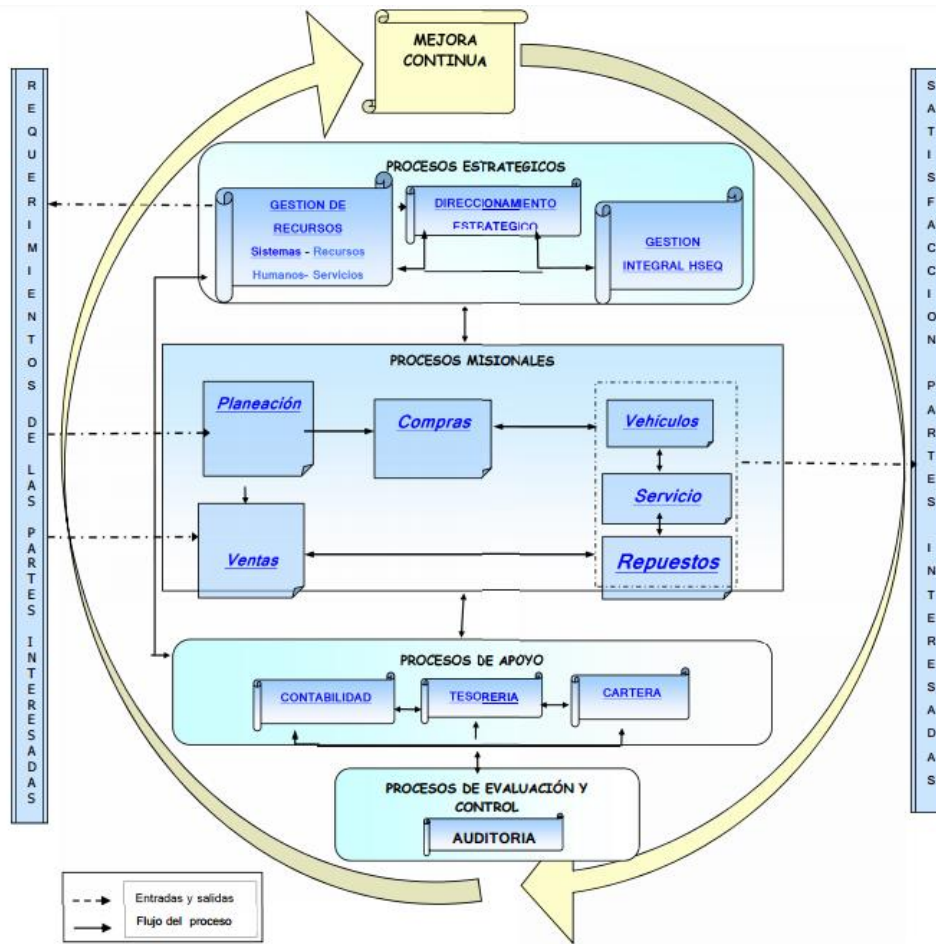
Jornada laboral:

Lunes a viernes 7:30 a.m. - 6:00 p.m. Sábados 8:00 a.m. a 6:00 p.m. Domingos: 9:30 a.m. - 5:00 p.m.

Actividad Económica

Automotores Comagro S.A. es un concesionario autorizado de Ford, que cuenta con 3 sedes en la Ciudad de Bogotá y dos sedes para servicio especializado y servicio de usados. En esta empresa se realiza venta de vehículos nuevos y usados, ofrece servicio de post-venta, mecánica especializada, y venta de repuestos ordinales.

Grafico 3. Estructura de la empresa



Fuente: Automotores Comagro S.A.

10.1. DIAGNÓSTICO A SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE AUTOMOTORES COMAGRO S.A.

Automotores Comagro S.A. cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está enfocado a el cumplimiento de la normativa vigente establecida pero, además, para brinda calidad de visa, seguridad y salud a sus empleados. Entre los empleados

La empresa cuenta con una nómina de aproximadamente de 40 personas, las cuales cumplen funciones de:

- Gerente de repuestos
- Gerente de servicio
- Jefe de taller
- Asistentes de servicio
- Asesores de servicio
- Asistente de garantías
- Asesores de repuestos
- Asistentes de herramientas
- Auxiliares de mecánica
- Técnicos de mecánica
- Mensajero
- Auxiliar de bodega

Tabla 2. Cargos de recursos administrativos en Automotores Comagro S.A.

Nombres y Apellidos	Área Del Concesionario	Cargo En La Nomina
Algarra Garzon Lizeth Maritza	Servicio	Asistente De Herramientas
Araujo Cepero Andres	Servicio	Asesor De Servicio (Taller Especializado)
Escobar Correa Andres	Servicio	Asesor De Servicio (Taller Especializado)
Escobar Cristancho Leidy Jhoana	Servicio	Asistente De Servicio
Galindo Tutta Maritza Isabel	Servicio	Asistente De Garantias
Lopez Rodriguez John Mario	Servicio	Asesor De Repuestos
Mantilla Caballero Wilmer Javier	Servicio	Asesor De Repuestos
Perez Tellez Kelly Johanna	Servicio	Asistente De Repuestos
Polania Quintero Gustavo	Servicio	Asesor De Repuestos
Ramirez Diego Armando	Servicio	Asesor De Servicio (Taller Especializado)
Toledo Perdomo Cesar	Servicio	Asesor De Servicio (Quick Lane)
Villamil Zamora Jose Fernely	Servicio	Asesor De Repuestos
MARTINES ERIKA	Servicio	Asistente De Herramientas

Fuente: Automotores Comagro S.A., 2016

Tabla 3. Cargos de personal técnico en Automotores Comagro S.A.

Nombres y Apellidos	Área Del Concesionario	Cargo En La Nomina
Aguirre Zamora Duvín Felipe	Servicio	Auxiliar de mecánica
Aldana Beltrán Edwin Yobany	Servicio	Técnico Mecánico
Andrade Vargas Julián Alberto	Repuestos	Auxiliar De Bodega
Arevalo Caicedo Yesid Felipe	Servicio	Coordinador Torre De Control
Bello Chisaca Jeison Andrés	Repuestos	Auxiliar De Bodega
Botache Morales Carlos Andrés	Servicio	Técnico Mecánico
Cardenas Valencia Marcos Leonardo	Servicio	Auxiliar De Mecánica
Corchuelo Medina Diego Andrés	Servicio	Técnico Mecánico
Escobar Gomez Juan Sebastián	Servicio	Técnico Mecánico
Franco Cortes Mauricio	Servicio	Auxiliar De Mecánica
Gomez Alonso Ivan Andrés	Repuestos	Mensajero
Gonzalez German	Repuestos	Auxiliar De Bodega
Guarín Gomez Ricardo Andrés	Servicio	Auxiliar De Mecánica
Hernandez Quiroz Yofran Argemiro	Servicio	movilizador
Lizarazo Figueroa Ferney	Servicio	Técnico Mecánico
Pinilla Camelo German Enrique	Servicio	Técnico Mecánico
Pirajan Calvache Alcides	Servicio	Técnico Mecánico
Ramirez Ramirez Cristian	Servicio	Técnico Mecánico
Rodriguez Cobos Víctor Yovanni	Servicio	Técnico Mecánico
Rodriguez Rojas Miguel Antonio	Servicio	Técnico Mecánico
Romero Rusínque Hector Oswaldo	Repuestos	Gerente De Repuestos
Suarez Muñoz Rubén Darío	Servicio	Técnico Mecánico
Tarazona Obando Ronald	Servicio	Técnico Mecánico
Tequita Vargas Edwin Albeiro	Servicio	Técnico Mecánico
Torres Soto Luis Eduardo	Servicio	Técnico Mecánico
Vargas Neira Haythen Edgardo	Servicio	Jefe Taller
CARDOZO MARTHA	Servicio	Gerente de servicio

Fuente: Automotores Comagro S.A., 2016

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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). (Decreto 1072 de 2015)

Grafico 4. Perfil de cargo Automotores Comagro S.A.

PERFIL DE CARGO		Código: R. Humanos-D-01 X	
		Fecha de vigencia: 10/09/2012	
		Versión: 2	Página: 1dc3
NOMBRE DEL CARGO:	Director Administrativo y de Gestión Integral HSEQ		
CARGO SUPERIOR INMEDIATO:	Gerencia General		
GERENCIA:	Gerencia General		
PERSONAL A CARGO:	Asistente de Gestión Integral Jefe de Sistemas		
OBJETIVO			
✓ Velar por el buen desempeño del sistema de gestión integral HSEQ, el proceso de sistemas así como por su implementación y mantenimiento.			
RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Velar desde el punto de vista operativo el Mantenimiento y Mejora del Sistema Integral de Gestión ✓ Verificar que todos los integrantes de la organización implementen y mantengan los documentos establecidos para el sistema de gestión de Integral ✓ Coordinar las actividades propias de la comunicación, implementación, mantenimiento y mejora continua del SIG ✓ Velar por que las no conformidades o fallas detectadas en la implementación y mantenimiento del sistema de gestión Integral, se registren. ✓ Definir junto con cada responsable las acciones de mejoramiento correctivo, preventivo y correctoras correspondientes. ✓ Evaluar las Solicitudes de Mejoramiento tomadas frente al SIG ✓ Preservar todos los documentos y registros del sistema de gestión de calidad ✓ Mantener actualizada toda la documentación del sistema de gestión de calidad, listas maestras de documentos y registros. ✓ Programar las fechas y temas del comité de calidad e informar sobre las mismas a sus integrantes de manera oportuna ✓ Capacitar en temas de Calidad, Medio Ambiente, SISO cada vez que se requiera o la Alta Dirección así lo determine. ✓ Evaluar periódicamente el entendimiento de la política de calidad ✓ Realizar el seguimiento para garantizar la implementación de las acciones definidas ✓ Cumplir las responsabilidades y autoridades asignadas en la documentación HSEQ. ✓ Garantizar la divulgación y cumplimiento de la Política y los Objetivos del Sistema Integral de HSEQ para el personal de Automotores Comagro S.A. así como a los contratistas y visitantes. ✓ Asegurar que se establezcan, implementen y mantengan los procesos, documentos o procedimientos necesarios para el SIG. ✓ Asegurar que se promueva la toma de conciencia de la Identificación y cumplimiento de los Requisitos de los Clientes en todos los niveles de la Organización. ✓ Representar a la Alta dirección de la compañía en caso de su ausencia y velar por el desempeño del SIG y las correspondientes necesidades de Mejora. ✓ Participar en la(s) Revisiones por la Dirección que se programen anualmente en el SIG. ✓ Atender y evaluar las oportunidades de Mejora y la necesidad de efectuar cambios en el SIG. ✓ Preparar la auditoria interna ✓ Realizar la reunión de apertura ✓ Ejecutar la auditoria y recolectar la evidencia objetiva ✓ Redactar las no conformidades detectadas en la ejecución de la auditoria ✓ Revisar el informe de la auditoria ✓ Realizar la reunión de cierre y presentar el resultado de la auditoria ✓ Llegar a un acuerdo con el auditado sobre las no conformidades y observaciones detectadas ✓ Cumplir el procedimiento documentado de auditorias internas ✓ Realizar la auditoria interna siguiendo los pasos del procedimiento de auditorias internas establecido por la organización 			
AUTORIDADES			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programar las auditorias del sistema de gestión de Integral ✓ Realizar llamados de atención al personal que no cumpla con los parámetros establecidos en la documentación. ✓ Aprobar los cambios en la documentación del sistema de gestión de Integral ✓ Solicitar informes sobre el avance de la implementación del sistema de gestión de Integral a la asistente de calidad. ✓ Liderar las reuniones de comité de Gestión Integral cuando el presidente no se encuentre. ✓ Solicitar auditorias del Sistema Integral de Gestión cuando lo considere necesario. 			

Fuente: Automotores Comagro S.A., 2016

Los empleados para ingresar y conocer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de Automotores Comagro S.A. deben ingresar mediante la intranet de la compañía, la cual les permite acceder a la información sobre el sistema, para el ingreso a esta intranet se hace uso de un usuario y una contraseña, en esta herramienta encuentran también un manual de ingreso el cual los orienta para acceder a la información que la organización genera.

Grafico 5. Interfaz manual de usuario

MANUAL DE USUARIO INTRANET AUTOMOTORES COMAGRO

Para ingresar a la intranet corporativa de Automotores Comagro se debe acceder a la siguiente dirección: <http://intranet.automotorescomagro.com/> en el navegador de internet preferido:



Una vez carga la página, se debe ingresar a la plataforma digitando el usuario y la contraseña asignado, esto se realiza desde la parte inferior izquierda en la sección de Acceso a la intranet:

Fuente: Automotores Comagro S.A., 2016

Al tener acceso a la herramienta identificamos que para las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de Automotores Comagro S.A., se encuentra basado en las normas ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007 e ISO 14001:2004, las cuales se encuentran

desactualizadas, al realizar el diagnóstico fuimos informados que este fue aplicado hace aproximadamente 4 años.

Grafico 6. Interfaz de capacitación en Automotores Comagro S.A.



Fuente: Automotores Comagro S.A., 2016

Matriz de riesgos

Automotores Comagro S.A. ha realizado una matriz de riesgos donde identifica los riesgos a los que se encuentra expuesto los funcionarios, este lo podemos evidencia en el (Anexo 3).

Factores de riesgos a los que se exponen principalmente los empleados en Automotores Comagro S.A.

La empresa ha realizado un análisis de factores de riesgo en donde identifica los factores de riesgo a los que se expone sus trabajadores en las labores diarias. En el documento (Anexo 4). Se puede evidenciar mediante el programa de vigilancia de Automotores Comagro S.A. la importancia de tenerlos en cuenta en el desarrollo del SG-SST.

Tabla 4 Matriz de riesgos SG-SST

FACTOR DE RIESGO	PELIGRO	RIESGO
FISICO	Ruido	Perdida progresiva de la capacidad auditiva, Estrés
	Exposición a radiaciones no ionizantes por manejo de computador	Disminución de la capacidad visual
	Iluminación Deficiente	Fatiga Visual
MECANICO	Fallas mecánicas en los dispositivos de mando del vehículo	Accidente de tránsito, Muerte a personas.
	Fallas mecánicas en los dispositivos de mando, emergencia y/o izaje del camión grúa	Caidas de bombas, Lesiones A Personas, fracturas,
	Falla mecánica del montacargas	Caidas de Bombas, Lesiones A Personas, fracturas, Atrapamientos
	Elementos rotativos	Atrapamientos
ERGONOMICO	Movimientos repetitivos en la mano por digitación y uso del mouse	Síndrome del Túnel del Carpo
	Posturas inadecuadas (torciones y estiramientos), Posición sedente prolongada.	Espasmos musculares en espalda, cuello y brazos
ELECTRICO	Incendio y explosión por corto circuito	Descarga eléctrica, Electroclusiones leves
	Conexiones y desconexión de los equipos de computo e impresora	Electrocución por contacto, fibrilación ventricular, paro cardiaco y respiratorio, atrapamientos, Quemaduras
PSICOSOCIALES	Responsabilidad y carga de trabajo	Estrés, agotamiento mental
	Trabajo repetitivo. Monotonía.	Estrés, Irritabilidad
MEDIOAMBIENTALES	Consumo y generación de papel	Reducción de recursos Naturales (tala de Arboles)
	Consumo de Agua y Energía	Reducción de recursos Naturales (Agua)
LOCATIVOS	Terrenos inestables y resbalosos, por lluvias	Caidas, golpes, fracturas
	Superficies Obstruidas	Golpes, contusiones, politraumatismos, heridas en cabeza, brazos y piernas. Atrapamientos

Fuente: Automotores Comagro Ford

Comité COPASST Automotores Comagro S.A.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de Automotores Comagro S.A., constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la empresa, mediante este se buscar acuerdos con las directivas y responsables

del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgación y sustentación de prácticas saludables, motivando la adquisición de hábitos seguros.

De acuerdo a la resolución 2013 de 1986 se resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

El COPASST debe estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. El Vigía es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación. El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos.

El comité que tiene Automotores Comagro S.A. es el siguiente:

Grafico 7. Miembros del COPASST



Fuente: Automotores Comagro S.A., 2016

Brigada de emergencias

Las brigadas de emergencia son formadas con el fin de promover un cambio de actitud en el personal, con la finalidad de fomentar una cultura preventiva, la cual se fundamenta y respalda en la necesidad de controlar y manejar de manera organizada las condiciones laborales inadecuadas que puedan causar desastres que afecten la salud o seguridad de los trabajadores o así mismo los bienes materiales de la empresa.

De esta forma, Automotores Comagro S.A. Cuenta con su equipo de brigadistas que se evidencian a continuación

Grafico 8. Brigada de emergencia Calle 100



Fuente: Automotores Comagro S.A., 2016

Grafico 9. Brigada de emergencia Taller Especializado



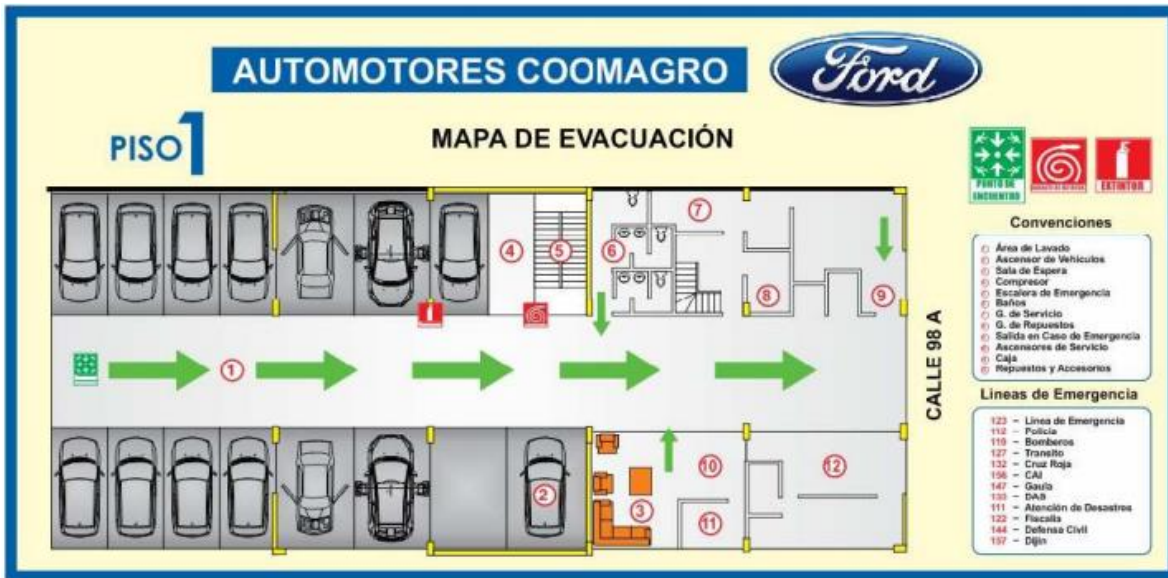
Fuente: Automotores Comagro S.A.

En automotores Comagro ya se encuentran establecido estos grupos que apoyan a la seguridad y salud en el trabajo en esta empresa.

Rutas de evacuación para la prevención y respuesta de emergencias

La empresa debe Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación, a continuación, se expone la ruta de evacuación para Automotores Comagro S.A.

Grafica 10. Mapa de evacuación Calle 98A



Fuente: Automotores Comagro S.A., 2016

10.2. PRIORIZACIÓN DE LAS NECESIDADES DEL SG-SST DE LA EMPRESA AUTOMOTORES COMAGRO S.A.

La priorización de los hallazgos se realizó con la metodología según importancia, se le da prioridad a hechos más significativos ya que estos presentan mayores posibilidades de intervención y corrección. (De Armas, 2008, pág. 91)

Analizando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidencia que a pesar de que este promueve el bienestar, seguridad, salud en la organización, el sistema no presenta el programa anual de capacitación hacia sus empleados, lo cual preocupa y limita la gestión del Sistema ya implementado es por ello que, como propuesta de mejoramiento, se desea implementar un programa de capacitaciones que permitan educar sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estas capacitaciones se realizarán de la mano con la ARL, la cual, tienen como obligación apoyar estos procesos de capacitación a todos los empleados de la organización.

Para priorizar las necesidades de este sistema, se ha consultado el (Decreto 1072 de 2015), Artículo 2.2.4.6.11. donde se formaliza la capacitación en seguridad y salud en el trabajo– SST. “El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.”

De acuerdo a la matriz de riesgos de la organización y lo evidenciado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crea junto con la ARL Liberty el plan anual de capacitación (Anexo 5), con el cual no se contaba y es importante generar, ya que el desconocimiento por parte de los funcionarios, puede ser lamentable en cuestiones económicas para la organización.

11. RECOMENDACIONES

Luego de realizar la revisión a la información suministrada, se realizan las siguientes observaciones, con miras a que se puedan implementar cambios para corregirlas:

Se recomienda aplicar la matriz 5w 2h, para poder organizar y precisar la información presentada en este apartado.

- ✓ Debe implementarse capacitación en actividades de medicina preventiva y del trabajo, como los exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos y de retiro), conforme a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 y el Decreto 1443 de 2014.
- ✓ Es necesario actualizar los Reglamentos de Trabajo y de Higiene y Seguridad Industrial.
- ✓ Es importante que los trabajadores se capaciten en conocimiento de las políticas empresariales y que se deje evidencia de la manera en que ésta se les dio a conocer.
- ✓ Se reitera la importancia de que la gerencia de Automotores Comagro S.A., genere un compromiso con la seguridad y salud en el trabajo, en el sentido de realizar reuniones e inspecciones para discutir aspectos y políticas aplicables a la misma con miras al mejoramiento continuo.
- ✓ Es necesario que se defina e implemente un procedimiento escrito para capacitar y evaluar las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores y llevar a cabo la respectiva evaluación.
- ✓ Es necesario que se definan objetivos y metas claras y cuantificables en seguridad y salud en el trabajo, que permitan establecer un procedimiento para realizar un

análisis y evaluación periódica de su grado de cumplimiento y que den paso a la generación un plan de acción resultante de la revisión de los mismos.

- ✓ Se recomienda generar estadísticas de primeros auxilios en la población trabajadores, así como hacer su respectiva evaluación, planes de acción y seguimiento a acciones correctivas y preventivas.
- ✓ Resulta indispensable que se formule, capacite e implemente un programa de inspecciones de maquinarias, vehículos y equipos de protección personal, para minimizar la incidencia de los factores de riesgo.
- ✓ Es necesario que se establezca un programa de capacitación, actualizado y que este sea evaluado para la formulación continua de planes de acción resultante de dicha evaluación. De igual manera es necesario que se deje registro y evidencia de las capacitaciones realizadas con clara indicación de los asistentes.
- ✓ Es importante que las empresas implementen dentro del Plan de emergencias, la realización de simulacros y establezcan acuerdos con diferentes entidades para equipos y herramientas destinados al plan de emergencia.
- ✓ Es necesaria la implementación del procedimiento para la realización de auditorías internas, y se ejecute junto con su respectivo cronograma de actividades.
- ✓ Es estrictamente necesario que las empresas implemente un procedimiento para la contratación de personal externo, servicios o productos en el cual se verifique periódicamente el cumplimiento de las afiliaciones y pagos de aportes al Régimen de seguridad Social.

Por último, es importante que las oportunidades de mejora definidas en el presente informe se analicen para su posterior implementación y así perfeccionar el sistema Integrado de

Seguridad y salud en el trabajo, evidenciando el compromiso con el mejoramiento continuo
premise de su política de seguridad y salud en el trabajo.

CONCLUSIONES

Se diagnosticó el estado actual del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la compañía Automotores Comagro S.A. y se identificaron diferentes procesos que no se habían llevado hasta el momento desde su implementación. Tomando como referencia de guía los requisitos del Decreto 1072 de 2015.

Se priorizaron las necesidades del SG-SST de la compañía Automotores Comagro S.A. según la metodología aplicada, los resultados obtenidos muestran la falta de un plan anual de capacitación para los empleados de la organización.

Se plantearon recomendaciones para la mejora SG-SST de la compañía Automotores Comagro S.A. dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, ya que al ser implementado hace aproximadamente 4 años, ya debe estar actualizado con la normativa que rige en el presente año.

BIBLIOGRAFÍA

- San Miguel, M. A., & Bermeo, M. A. (2009). *Análisis Descriptivo de un Sistema de Gestión en Salud Ocupacional para la Institución Educativa María Cristina Arango*. Neiva: Universidad Sur Colombiana.
- De Armas, R. (2008). *Auditoría de Gestión conceptos y metodos*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Presidente de la Republica. (2015). *Decreto Número 1072 de 2015*. Bogota: Ministerio de Trabajo.
- Icontec. (2007). *Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001* . Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y de Certificación.
- Icontec. (2011). *Guía Técnica Colombiana GTC 45*. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación.
- SENA. (2016). *Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo con Enfoque de Empresa Laboralmente Saludable*. Cartagena: Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

ANEXOS

Anexo 1. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo

Definición y objetivos:

Son acciones del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo dirigidas a las personas. Se encarga de la vigilancia, promoción y mantenimiento de la salud del trabajador, procurando que las condiciones de trabajo de Automotores Comagro S.A., no conduzcan al deterioro de su estado físico y mental de sus empleados.

Estudiar las consecuencias de las condiciones ambientales sobre las personas, y junto con la Seguridad y la Higiene Industrial, busca que las condiciones de trabajo no generen daños ni enfermedades.

Objetivo General:

Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores.

Objetivos Específicos:

- Educar a todo el personal en la forma de cómo mantener su salud.
- Capacitar a los trabajadores expuestos sobre los factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de prevenirlos. Prevenir, detectar precozmente y controlar las enfermedades Laborales (EL).
- Ubicar al trabajador en un cargo acorde con sus condiciones psicológicas y fisiológicas.

- Hacer seguimiento periódico del estado de salud de los trabajadores expuestos a los diferentes factores de riesgo, con el fin de verificar los sistemas de control implementados y detectar precozmente la aparición de enfermedades.

Actividades que se realizan en este subprograma

- Seguimiento médico al trabajador: exámenes de ingreso y retiro
- Programa de inmunizaciones
- Programa de ausentismo
- Sistema de vigilancia Epidemiológica
- Programa para la prevención del consume de sustancias psicoactivas.

Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial

Definición

El programa de seguridad se encarga de Identifica los factores y condiciones de riesgo que producen los accidentes de trabajo; estableciendo las causas potenciales y reales que los generan, formulando medidas de control y permitiendo el seguimiento de las mismas, para prevenir la ocurrencia o recurrencia de accidentes por estas causas.

Objetivos

- Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas que pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos del Automotores Comagro S.A. programa de higiene que comprende el conjunto de acciones dirigidas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo en el

ambiente de trabajo, con el propósito de evitar enfermedades profesionales en los trabajadores.

- Identificar, evaluar y controlar, mediante estudios ambientales periódicos e implementación de controles, los agentes y factores de riesgos físicos, químicos y biológicos presentes en el medio de trabajo, que pueden causar alteraciones reversibles o permanentes en la salud de los trabajadores

Actividades que realiza el subprograma

- Matriz de riesgos
- Programa para la intervención de la accidentalidad
- Inspecciones de auditoria
- Señalización y demarcación de áreas
- Plan de emergencias

Para la aplicación del cronograma de capacitación anual, es importante que el Gerente general apoye cada una de las actividades propuestas, con el fin de mejorar la Seguridad y Salud en el trabajo, beneficiándose como empresa y como organización

Anexo 2. Cronograma de Capacitación

PLAN DE CAPACITACION			
SEGURIDAD INDUSTRIAL			
TEMAS	OBJETIVO	ALCANCE - CARGOS	TEMARIO
ENTRENAMIENTO / CAPACITACIÓN			
INDUCCIÓN HSEQ	Proporcionar sistemáticamente a los trabajadores y contratistas vinculados con la organización el conocimiento necesario de esta para fortalecer sus competencias y	Aplica a todo el personal vinculado directa o indirectamente con la organización que tenga acceso a esta.	1. Generalidades de la empresa.
			2. Normas de la empresa
			3. Aspectos generales y legales en HSEQ
			4. Derechos y deberes del sistema general de riesgos laborales.

	desempeñar su labor de manera eficiente asegurando la prevención de accidentes e incidentes, enfermedades laborales, impactos ambientales negativos o daños a terceros durante la realización de sus actividades		5. Política integral (HSEQ) y objetivos del sistema
			6. Política de no alcohol, drogas y fumadores.
			7. Reglamento de higiene y seguridad industrial.
			8. Factores de riesgo y sus controles, inherentes al cargo
			10. Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea.
			11. Funcionamiento de COPASO
			12. Funcionamiento Comité de Convivencia
			13. Plan de emergencias
PREVENCION DE CONSUMO DE	Dar a conocer las consecuencias generadas por	Aplica a todo el personal vinculado directa o	1. Problemática del consumo de alcohol, drogas y tabaco.

ALCOHOL, DROGAS Y TABACO	el consumo de alcohol, drogas y tabaco y su incidencia en la ocurrencia de accidentes de trabajo.	indirectamente con la organización	2. Fases del consumo de alcohol y drogas.
			3. Consecuencias generadas por el consumo de alcohol y drogas.
			4. Política de No Alcohol, drogas y tabaco.
PREVENCION DE LESIONES OSTEOMUSCULARES, PVE ERGONOMICO	Divulgar las actividades establecidas en el programa de prevención de Lesiones Osteomusculares	Aplica a todo el personal vinculado directa o indirectamente con la organización	1. Definición de Lesiones Osteomusculares.
			2. Factores de Riesgo asociados.
			3. Sintomatología.
			4. Diagnóstico de la Enfermedad.
			5. Medidas de Control Establecidas
			6. PVE Ergonómico
HOJAS DE	Brindar pautas básicas a los	Aplica a todo el personal	1. Identificación de hojas de seguridad

<p>SEGURIDAD</p>	<p>trabajadores , que faciliten el desarrollo de un comportamiento seguro y el conocimiento de las hojas de seguridad en las áreas de trabajo</p>	<p>vinculado directa o indirectamente con la organización</p>	<p>2. Partes de una hoja de seguridad</p> <p>3. Almacenamiento y manejo de hojas de seguridad</p>
<p>EVACUACION - PLAN DE EMERGENCIAS</p>	<p>Crear la cultura de prevención e identificar las herramientas necesarias para actuar en caso de una emergencia, minimizando el posible impacto que puede generar en las personas, bienes, materiales e imagen</p>	<p>Aplica a todo el personal vinculado directa o indirectamente con la organización que tenga acceso a esta.</p>	<p>1. Plan de emergencias</p> <p>2. Fases de evacuación</p> <p>3. Brigadas de evacuación</p> <p>4. Funciones de la brigada de evacuación</p> <p>5. Procedimiento de evacuación</p> <p>6. Sistemas de alarma</p>

	de la empresa.		7. Simulacro de evacuación
PRIMEROS AUXILIOS - PLAN DE EMERGENCIAS	Conservar la vida evitando complicaciones físicas y psicológicas ayudando en la recuperación del paciente asegurando su traslado a un centro asistencial.	Aplica a todo el personal vinculado directa o indirectamente con la organización que tenga acceso a esta.	1. Plan de emergencias
			2. Primer auxilio
			3. Procedimientos y precauciones
			4. Signos vitales
			5. Valoración primaria y secundaria
			6. Botiquines y tipos de botiquines
CONTRA INCENDIOS - PLAN DE EMERGENCIAS	Definir incendio, identificando sus fases y métodos de extinción mencionando su adecuada utilización	Aplica a todo el personal vinculado directa o indirectamente con la organización que tenga acceso a esta.	1. Teoría del fuego
			2. Combustión
			3. Tetraedro de fuego
			4. Transferencia de calor y fases de un incendio

			5. Clasificación de incendios
			6. Métodos de extinción
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO)	Concientizar a los trabajadores sobre la importancia de la conformación del comité y fomentar la participación de los mismos en las diferentes actividades	Aplica a todo el personal vinculado directa o indirectamente con la organización que tenga acceso a esta.	1. Que es COPASO
			2. Legislación aplicable al COPASO
			3. Conformación del COPASO y divulgación de miembros
			4. Funciones y responsabilidades de los representantes del COPASO
			5. Investigación de Accidentes de trabajo e inspecciones de seguridad

			6. Documentación del COPASO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCL)	Concientizar a los trabajadores sobre la importancia de la conformación del comité y fomentar la participación del personal	Aplica a todo el personal vinculado directa o indirectamente con la organización que tenga acceso a esta.	1. Que es CCL
			2. Legislación aplicable al CCL
			3. Resolución de conflictos
			4. Comunicación asertiva
IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION DE RIESGOS Y DEFINICION DE CONTROLES	Entregar las orientaciones necesarias para desarrollar en todos los participantes la competencia para realizar la identificación de los peligros, evaluación de riesgos y	Aplica a todos los niveles de la organización.	1. Definición de peligro.
			2. Clases de peligros.
			3. Definición de riesgo.
			4. Definición de consecuencia.
			5. Definición de medida de control.

	definición de controles en cada una de las actividades que realiza		6. Metodología para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y definición de controles.
USO DE HERRAMIENTAS Y EQUIPOS CUIDADO DE MANOS	Incentivar en los participantes la cultura del uso seguro de equipos y herramientas, como medida de prevención de accidentes de trabajo.	Personal Operativo Propio o subcontratado.	1. Uso de equipos y herramientas. 2. Clasificación de los equipos y herramientas. 3. Peligros frecuentes durante el uso de equipos y herramientas. 4. Medidas preventivas y medidas de control para el uso seguro de equipos y herramientas. 5. Importancia de la inspección pre operacional de equipos y herramientas. 6. Mantenimiento de equipos y herramientas.

<p>REPORTE DE INCIDENTES Y ACCIDENTES</p>	<p>Dar a conocer la metodología existente y la importancia de realizar un reporte oportuno de los incidentes que sucedan en el área de trabajo.</p>	<p>Aplica a todos los niveles de la organización.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de Incidente. 2. Requerimientos Legales para el reporte de incidentes. 3. Diligenciamiento de Reportes internos y ante la ARL.
<p>INVESTIGACION DE INCIDENTES</p>	<p>Describir la secuencia que se debe llevar en el momento de realizar investigaciones, que permitan identificar las causas y determinar los controles necesarios.</p>	<p>COPASO Y EQUIPO INVESTIGADOR</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Requerimientos Legales para el reporte de incidentes. 2. Definición de Causas de Incidentes: Causas inmediatas y causas raíces. 3. Metodología para análisis de causas. 4. Contenido informe de investigación de incidentes.

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	Conocer la importancia de la selección, almacenamiento y uso adecuado de los elementos de protección personal.	Aplica a todos los niveles de la organización.	1. Definición de Elemento de Protección Personal.
			2. Criterios de selección de los elementos de protección personal
			3. Normas para el almacenamiento de los elementos de protección personal.
			4. Uso correcto de los elementos de protección personal.
			5. Inspección de elementos de protección personal.
			6. Mantenimiento y reposición de los elementos de protección personal.
RIESGO QUIMICO (GENERALIDADES)	Definir las medidas de control que se deben	Personal operativo	1. Definición Riesgo Químico
			1. Definición de Productos Químicos.

<p>MANEJO DE SUSTANCIAS)</p>	<p>implementar para el manejo seguro de los productos químicos utilizados en las diferentes actividades que realiza la organización.</p>		<p>2. Clasificación de los productos químicos.</p> <p>3. Requisitos legales aplicables. (Resolución 1669 - 2012)</p> <p>5. Sistema de Identificación de Materiales Peligrosos.</p>
<p>RIESGO MECANICO</p>	<p>Prevenir la generación de accidentes de trabajo por riesgo mecánico</p>	<p>Aplica a los cargos Operativos</p>	<p>1. Definiciones</p> <p>2. Clasificación de los factores de riesgo</p> <p>3. Definición de riesgos mecánicos</p> <p>4. Riesgo de Atrapamiento por maquinaria en movimiento</p> <p>5. Aplastamiento y quemaduras</p> <p>6. Riesgo de golpes y caídas</p>

			7. Recomendaciones
			8. Reflexión
AUTOCUIDADO	Dar a conocer el concepto de autocuidado y la manera en que este se puede ver reflejado en nuestras actividades diarias	Aplica a todo el personal vinculado directa o indirectamente con la organización que tenga acceso a esta.	1. Que es el autocuidado
			2. Conceptos basicos : Autoconocimiento - Autoestima - Cuidado del prójimo
			3. Seguridad ccomo valor de vida
			4. La familia y la seguridad en el trabajo
			5. Mi compromiso frente a la seguridad
			6. Reflexion y actividad sobre trabajo en equipo
Seguridad Vial	Socializacion de resolucion 1565 de 2014 sobre plan	Personal que realiza actividades en donde se	1. Antecedentes de accidentalidad vial
			2. Que es la seguridad vial?

	estrategico de seguridad vial	requiera vehiculos y personal de la compañía en general	3. Componentes del PESV
			4. Comportamientos seguros como peaton
			5. Comportamientos seguros como conductor
			6. Uso del cinturon de seguridad

Anexo 3. Matriz de Riesgos

MATRIZ DE PELIGROS														Verde: 1 Fecha: 30-08-2012																								
1. PROCESO	2. DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD		3. CONDICIÓN DE LA ACTIVIDAD			4. FIN DE ACTIVIDAD	5. PELIGRO	6. FUENTE GENERADORA	7. RIESGO	8. EXPOSICIÓN				9. CONTROLES EXISTENTES				10. DESCRIPCIÓN DE CONTROLES EXISTENTES				11. EVALUACIÓN RIESGO		12. VALORACIÓN RIESGO		13. REQUISITO LEGAL				14. DETERMINACIÓN DE CONTROLES (RAC)				15. PROGRAMAS ASOCIADOS				
			NI	TI	CI					NI	TI	CI	NI	TI	CI	NI	TI	CI	NI	TI	CI	NI	TI	CI	NI	TI	CI	NI	TI	CI	NI	TI	CI		NI	TI	CI	
VEHICULOS	Faltas seguridad: Frenado, control de velocidad, dirección, sistema de escape, apertura de orden de trabajo, asignación de trabajo, observación y reparación del vehículo, control de calidad, facturación, entrega del vehículo.	1	0	0	Operario	Faltes por Radiación ultravioleta	Perdida por las longitudes de onda y el tipo de la pantalla del parabrisca	Perdida de la capacidad visual	4	9	3	0	0					2	2	4	BAJO	25	100	III	ACCEPTABLE	1	0	0	1	0	1	0	1	Programa de Ingeniería Epidemiológica (Vial)				
						Faltes por Ruido	Producción por el golpe al utilizar equipo de apoyo, por el diseño de partes y el uso de partes neumáticas.	Disminución de la capacidad Audible -Hipoacusia	10	9	3	0	1									1	0	0	MEDIO	25	100	III	ACCEPTABLE CON CONTROL	1	0	0	0	0	1	1	Programa de Ingeniería Epidemiológica (Ruido)	
						Faltes por vibraciones	Producción por las pulsos de apoyo	Degeneración en las articulaciones, cambios en la dinámica de la sangre	0	0	0											1	0	0	0	0	150	III	ACCEPTABLE CON CONTROL	1	0	0	0	1	1	1	Subprograma de Medicina Preventiva (Riesgo Ergonómico)	
						Química por polvo inorgánico	Producción por las tareas y suspensión, y por la utilización de gases y/o las sustancias.	Enfermedad pulmonar, intoxicaciones por sustancias y materiales, dermatitis.	0	0	0	0	0									2	2	4	BAJO	25	100	III	ACCEPTABLE	1	0	0	1	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial	
						Química por líquidos	Producción por el químico para lavado de partes y lubricantes automotrices.	Lesiones en la piel, intoxicaciones, enfermedades ocupacionales.	0	4	0	0	0									2	2	4	BAJO	25	100	III	ACCEPTABLE	1	0	0	1	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial	
						Química por humo de carbono	Producción por el combustible de los partes.	Enfermedades respiratorias e intoxicaciones.	10	0	0											2	0	12	ALTO	100	1200	I	NO ACCEPTABLE	1	0	0	0	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial	
						Química por gases tóxicos	Producción por el humo producido por las partes Diesel	Enfermedades respiratorias e intoxicaciones.	10	0	0											2	0	12	ALTO	100	1200	I	NO ACCEPTABLE	1	0	0	0	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial	
						Química por manipulación	Agrupamiento de baterías, cables, cables conectados, refrigerantes, flujos de gases y bajo concentración (MSDS, OSHA)	Quemaduras, embalamas, incendios, explosión, intoxicaciones.	0	0	0											2	0	12	ALTO	100	1200	I	NO ACCEPTABLE	1	0	0	0	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial	
						Biología por Virus y Bacterias	Por la atención al público.	Infecciones respiratorias, alergias, infecciones de piel, infección, Contaminación ambiental.	0	0	0											2	0	0	0	0	150	III	ACCEPTABLE CON CONTROL	0	1	0	0	0	0	1	1	Subprograma de Prevención
						Biomecánica por postura	Trabaja con postura prolongada sentado y de pie durante la jornada, manejo de cargas, adaptación de herramientas.	Lesiones musculares, esguinces, tendinitis, migrañas.	10	0	0											4	2	0	0	0	200	IV	ACCEPTABLE CON CONTROL	1	0	0	0	0	0	1	1	Programa de Ingeniería Epidemiológica (Ergonomía)
						Biomecánica por movimiento	Movimiento del movimiento, desplazamiento en rampas por el uso de mesas, teleros y pasadas de peaje.	Trauma del Codo y Traumatismo	10	0	0											4	2	0	0	0	200	IV	ACCEPTABLE CON CONTROL	1	0	0	0	0	0	1	1	Programa de Ingeniería Epidemiológica (Ergonomía)
						Condiciones de seguridad: Mecánico por partes de escape y cables de soporte.	Uso de recogedor de escape y cables de soporte.	Quemaduras, intoxicaciones, hematomas.	0	4	0											2	0	12	ALTO	100	1200	I	NO ACCEPTABLE	1	0	0	0	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial	
						Condiciones de seguridad: Mecánico por partes de dirección.	Uso de elevaciones	Atrapamiento, heridas, amputaciones.	0	4	0											4	2	0	0	0	200	III	ACCEPTABLE CON CONTROL	1	0	0	0	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial	
						Condiciones de seguridad: Mecánico por manipulación de material	Por tipos de vehículos y piezas de carro.	Corte de objetos, fracturas, atrapamiento.	0	0	0											1	0	0	0	0	150	III	ACCEPTABLE CON CONTROL	1	0	0	0	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial	
						Condiciones de seguridad: Eléctrico por alta tensión	Cable de alta tensión	Electrocución, quemaduras, paro cardíaco, desmayos, alteraciones ritmo cardíaco.	0	0	0											2	0	12	ALTO	100	1200	I	NO ACCEPTABLE	1	0	0	0	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial	
Condiciones de seguridad: Eléctrico por baja tensión	El manejo el control eléctrico de los vehículos	Quemaduras, quemaduras, paro cardíaco, desmayos, alteraciones ritmo cardíaco.	0	0	0											2	0	0	0	0	150	III	ACCEPTABLE CON CONTROL	0	1	0	0	0	0	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial						
Condiciones de seguridad: Lesión por caídas y golpes.	Uso de escaleras y pasillos, Curvaturas de amarramiento (Rampas)	Cortes, laceraciones, hematomas, fracturas, esguinces, Trauma psicológico.	10	0	0											0	2	0	0	0	150	III	ACCEPTABLE CON CONTROL	1	0	1	0	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial							
Condiciones de seguridad: Público	Robo, actos generados por terceros.	Heridas con armas como puntadoras, heridas con armas contundentes, estrés.	10	0	0	0	0									2	2	4	BAJO	25	100	III	ACCEPTABLE	1	0	1	0	1	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial						
Natural	Intoxicaciones, termomas o quemaduras.	Heridas quemaduras, asfixias, fracturas, quemaduras, abrasión.	10	0	0											1	0	0	0	0	150	III	ACCEPTABLE CON CONTROL	1	0	0	0	1	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, Plan de Emergencias.						
Psicológica	Condiciones de la tarea, organización, tiempo de trabajo, gestión organizacional, gestión recursos humanos, comportamiento.	Desajuste, disminución calidad de trabajo, clima organizacional negativo, agresividad, dolor de cabeza, fatiga, estrés.	10	0	0											4	2	0	0	0	200	III	ACCEPTABLE CON CONTROL	1	0	0	0	0	0	1	1	Programa de Ingeniería Epidemiológica (Ergonomía Psicológica)						
Condiciones de Seguridad	Uso de EPP y métodos de trabajo, desplazamiento, entre otros.	Cortes, laceraciones, accidentes de tránsito.	7	0	0											1	0	0	0	0	150	III	ACCEPTABLE CON CONTROL	1	0	0	0	1	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, Plan de Emergencias.						
Faltes por Ruido	Producción por el uso de partes neumáticas, los meritos, componentes y partes de los vehículos.	Disminución de la capacidad Audible -Hipoacusia	0	0	1	1	1									2	0	12	ALTO	100	1200	I	NO ACCEPTABLE	1	0	0	0	1	1	1	1	Programa de Ingeniería Epidemiológica (Ruido)						
Química por polvo inorgánico	Producción por las resinas de las partes y bridas de freno.	Enfermedad pulmonar, intoxicaciones por sustancias y materiales, dermatitis.	0	4	0	0	0									2	2	4	BAJO	25	100	III	ACCEPTABLE	1	0	0	1	1	1	1	1	Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial						

Anexo 4. Programa de Vigilancia Automotores Comagro S.A.

	
PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL	Código: HSEQ – Pr05
	Fecha de vigencia: 30-08-2012
	Versión: 1 Pagina:1de17

TABLA DE CONTENIDO		Página
1.	OBJETIVOS	1
2.	ALCANCE	2
3.	MARCO LEGAL	2
4.	MARCO CONCEPTUAL	2-5
5.	CLASIFICACIONES	5-11
6.	PROCESO DEL PVE RIESGO PSICOSOCIAL	11
7.	CONTROL DE CAMBIOS	13
8.	CONTROL DE FIRMAS	13
9.	ANEXOS	13-16

1. OBJETIVOS

El universo de los *Factores Psicosociales* comprende los aspectos Intra laborales o generados directamente por las condiciones de trabajo, los extra laborales o externos a la organización y los factores individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales, en una interrelación dinámica producen cargas de naturaleza psíquica o física

Desde la perspectiva de la anterior definición, se han desarrollado y enmarcado los *Procesos psicosociales*, que aquí se exponen, basándose en los lineamientos que establece el Ministerio de la Protección Social, como disposiciones para su adecuada evaluación, intervención y monitoreo permanente.

A la vez, se busca la promoción y el desarrollo de actividades para la detección temprana de posibles patologías asociadas con estos factores de riesgo, interviniéndolos oportunamente, de manera tal, que se reduzcan los daños en la salud de nuestros funcionarios y contratistas, la duración de la alteración que estos pueden causar, así como sus secuelas, incapacidad o muerte.

Creemos que con la definición clara de los diversas formas de evaluación de estos factores de riesgo, establecida en los procesos (Evaluación subjetiva y Evaluación Objetiva y Programas de vigilancia epidemiológica), se podrán alcanzar estrategias que lleven a la mejora en las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores de nuestra institución.

**PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO
PSICOSOCIAL**

Código: HSEQ – Pr05

Fecha de vigencia: 30-08-2012

Versión: 1 | Página: 2 de 17

2. ALCANCE:

Realizar el diagnóstico de los factores de Riesgo Psicosocial para determinar posibles alteraciones derivadas del mismo en cada uno de los trabajadores vinculados a AUTOMOTORES COMAGRO S.A., mediante los diferentes sistemas de contratación, para el diseño de estrategias y determinación de grupos prioritarios de atención.

2.2 ESPECIFICOS

- ✓ Identificar los aspectos relacionados con Gestión organizacional Características de la organización del trabajo.
- ✓ Realizar tipificación de la población trabajadora, las condiciones de las tareas asignadas, y las condiciones del medioambiente de trabajo.
- ✓ Analizar la interfaz persona-tarea, y sus jornadas de trabajo.
- ✓ Establecer el número de trabajadores por tipo de contrato y el tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la Corporación.
- ✓ Orientar los Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.
- ✓ Orientar las estrategias preventivas a nivel individual y grupal en los grupos de intervención por tipo de trabajo establecidos en el programa.
- ✓ Identificar, evaluar y controlar efectivamente los factores de riesgo encontrados en cada uno de los aspectos evaluados.
- ✓ Generar indicadores de referencia para valorar el impacto del programa en el control del riesgo.

2. JUSTIFICACIÓN

Las investigaciones realizadas en muchos países durante las dos últimas décadas han suministrado una cantidad apreciable de datos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo, que demuestran cómo éstos factores ocupan un lugar muy importante en el mal estado de la población trabajadora e intervienen en fenómenos laborales como el ausentismo y el accidente de trabajo.

La interacción entre los individuos y su medio ambiente de trabajo, se determina por una parte, por sus condiciones de trabajo y por otra parte, por sus capacidades y

TABLA DE CONTENIDO		Página
1.	OBJETIVOS	1
3.	ALCANCE	2
4.	REFERENCIA NORMATIVA	2
5.	GENERALIDADES	2-3
6.	ACTIVIDADES	3-5
7.	RECURSOS	6
8.	REGISTROS	6
9.	CONTROL DE CAMBIOS	6
10.	CONTROL DE FIRMAS	6

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar el Instructivo de Salud Visual donde se contemplen actividades de Prevención, Promoción, Educación y Atención a todos los trabajadores de AUTOMOTORES COMAGRO S.A.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar y evaluar el factor de riesgos por agudeza visual, en los puestos de trabajo, tareas u operaciones donde se presenten.
- Revisar la clasificación de las áreas según los niveles de presión sonora existentes en cada una de ellas, para categorizar las prioridades de acción.
- Identificar y evaluar permanentemente las personas expuestas a agudeza visual
- Conocer el estado de salud de los trabajadores anualmente e identificar la presencia de casos nuevos o sospechosos de agudeza visual
- Implantar un sistema permanente de información y registro de los datos generados por el sistema, que sirve de base para el cálculo de los indicadores estadísticos para la evaluación y seguimiento del mismo.
- Desarrollar estrategias de promoción y educación tendientes a la corrección de situaciones sub estándar.

2. ALCANCE

Aplica para todo el personal.

3. RESPONSABILIDADES

Del Gerente General

- ✓ Asignar los recursos necesarios para la implementación y mantenimiento de los programas resultantes para la implementación de este programa.

Del Director de Gestión Integral HSEQ

- ✓ Revisar y actualizar el presente programa en caso de ser necesario.
- ✓ Hacer seguimiento y establecer las acciones de mejora en caso de ser necesarias.

Del Jefe de Recursos Humanos

- ✓ Velar por la implementación de actividades de prevención, promoción y atención en Salud Visual
- ✓ Identificar y evaluar permanentemente las personas expuestas a agudeza visual
- ✓ Conocer el estado de salud de los trabajadores anualmente e identificar la presencia de casos nuevos o sospechosos de agudeza visual
- ✓ Recomendar, fomentar y supervisar la adecuada utilización de elementos de protección personal en caso de ser necesario

4. REFERENCIA NORMATIVA

Resolución 2400 de mayo 22 de 1979

5. GENERALIDADES

La detección temprana de las alteraciones de la agudeza visual permite promover la salud visual, prevenir enfermedades oculares y reducir la ceguera prevenible o curable. La ceguera y la visión baja constituyen un problema de salud a nivel mundial.

Las alteraciones visuales producen consecuencias adversas en el individuo, la productividad en los adultos se limita, por el deterioro funcional que afecta la calidad de vida.

La toma de la agudeza visual es el método más sencillo y costo efectivo para determinar las alteraciones de la agudeza visual.

TABLA DE CONTENIDO		Página
1.	OBJETIVOS	1
2.	ALCANCE	2
3.	RESPONSABILIDADES	2
4.	DEFINICIONES	2
5.	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR DE RIESGO	4
6.	REALIZACIÓN DE LA PRUEBA BIOLÓGICA	6
7.	INDICADORES	7
8.	CONTROL DE CAMBIOS	8
9.	CONTROL DE FIRMAS	8

1. OBJETIVO

Prevenir la ocurrencia de casos de hipoacusia neurosensorial, o su progresión entre los que ya presentan alguna pérdida del umbral auditivo, en trabajadores de AUTOMOTORES COMAGRO S.A., expuestos a ruido.

Reducir los niveles de exposición a ruido hasta donde sea razonablemente posible, mediante la aplicación de métodos de control administrativos y de ingeniería o el uso de protección auditiva en los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar y evaluar el factor de riesgo ruido en los puestos de trabajo, tareas u operaciones donde se presenten. (Oficina Principal- Bases de Operación)
- Revisar la clasificación de las áreas según los niveles de presión sonora existentes en cada una de ellas, para categorizar las prioridades de acción.
- Identificar y evaluar permanentemente las personas expuestas a ruido.
- Conocer el estado de salud de los trabajadores anualmente e identificar la presencia de casos nuevos o sospechosos de hipoacusia neurosensorial.
- Implantar un sistema permanente de información y registro de los datos generados por el sistema, que sirve de base para el cálculo de los indicadores estadísticos para la evaluación y seguimiento del mismo.

- Desarrollar estrategias de promoción y educación tendientes a la corrección de situaciones subestandar.
- Recomendar, fomentar y supervisar la adecuada utilización de protectores auditivos.

2. ALCANCE

Este programa incluye a todo el personal de la compañía que colabore con el correcto desarrollo del Sistema Integrado de Gestión.

3. RESPONSABILIDADES

Del Gerente General

- ✓ Asignar los recursos necesarios para la implementación y mantenimiento de los programas resultantes para la implementación de este programa.

Del Director de Gestión Integral HSEQ

- ✓ Revisar y actualizar el presente programa en caso de ser necesario.
- ✓ Hacer seguimiento y establecer las acciones de mejora en caso de ser necesarias.

Del Jefe de Recursos Humanos

- ✓ Velar por la implementación de actividades de prevención y promoción.
- ✓ Identificar y evaluar permanentemente las personas con exposición al ruido.
- ✓ Conocer el estado de salud de los trabajadores anualmente e identificar la presencia de casos nuevos o sospechosos de hipoacusia.
- ✓ Recomendar, fomentar y supervisar la adecuada utilización de elementos de protección personal en caso de ser necesario.

4. DEFINICIONES

Ruido: Es cualquier sonido molesto o no deseado.

Sonido: Movimiento oscilatorio molecular (variación de presión), producto del movimiento vibratorio de un cuerpo y que el oído humano puede detectar.

Anexo 5. Programa de capacitación de Automotores Comagro S.A.

Presentación

El Programa de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los colaboradores de Automotores Comagro S.A.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Teniendo en cuenta esto, la capacitación constituye un factor importante para que los trabajadores brinden el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades.

Objetivos

Objetivo general

Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades y contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar su motivación y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

Objetivos específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad de la empresa.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Empresa.

Alcance

El presente programa de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en Automotores Comagro S.A.

Definiciones

Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la

comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Artículo 4° del decreto ley 1567 de 1998.

Entrenamiento: Adquisición de habilidades, capacidades y conocimientos como resultado de la enseñanza de algún tipo de oficio, carrera o para el desarrollo de alguna aptitud física o mental.

Inducción: Información suministrada a un empleado durante la primera semana de su ingreso a Automotores Comagro S.A. acerca de sus funciones específicas y generalidades de la Organización, así como del Sistema Integral de gestión, asegurando que cuente con toda la información necesaria para su óptimo desempeño.

Reinducción: Proceso mediante el cual se actualiza conocimientos, destrezas, habilidades •

Plan de Capacitación y Reinducción: Serie de actividades que se planean y ejecutan, en beneficio del fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos de los trabajadores.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación: Es identificar las necesidades de los trabajadores para el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa.

Responsabilidades

El responsable de la planificación y ejecución de los planes de capacitación, mediante la contratación de instructores, es el Gerente de la empresa, el cual podrá delegar esta función a su vez al Representante de la Gerencia, Jefe Recursos Humanos o Director del Sistema

Integral de SG-SST. De igual manera estos serán responsables, de los medios de promoción para la asistencia a cada curso.

Cada Gerente o líder de proceso identificará las necesidades de capacitación del personal bajo su cargo

Los trabajadores tendrán la responsabilidad de asistir y desarrollar las actividades de capacitación y entrenamiento que son coordinadas para cada área.

Tipos, modalidades y niveles de capacitación

Tipos de Capacitación

Capacitación Inductiva Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo trabajador, en general como a su ambiente de trabajo en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de selección de personal, pero puede también realizarse previo a esta.

Capacitación Preventiva Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos.

Capacitación Correctiva Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico

de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los trabajadores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades. Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la destreza necesaria para desempeñarlos.

Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico - tecnológicos en una determinada actividad.

Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad.

Acciones a desarrollar

Las acciones para el desarrollo del programa de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes acopiar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se considera dentro de la empresa un Plan de Capacitación dividido en tres aspectos:

Plan general (inducción y reinducción)

- Plan Específico de acuerdo con las necesidades de cada cargo y el presupuesto.
- Plan en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente. (ARP) El responsable de la capacitación debe notificar con 2 días de anticipación al grupo a capacitar, informando el contenido del curso o capacitación (Objetivo, alcance y temas) y los horarios de capacitación.
- El día de la capacitación se llevará un Control de asistencia a capacitación R. Humanos, en el que se registrarán a los asistentes de la capacitación.

Plan de capacitación general

Los trabajadores que ingresan al desarrollo de actividades en la empresa Automotores Comagro S.A. deben recibir una orientación completa a su llegada sobre generalidades de la empresa, su puesto de trabajo y los procedimientos de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

El programa de capacitación de Automotores Comagro S.A. ha sido estructurado para otorgar a los empleados, una visión inicial sobre las Políticas de la Compañía en temas ambientales, de salud ocupacional, seguridad industrial y seguridad física, así como de procedimientos y guías específicas.

Temas generales de inducción al personal:

- Tipo de contrato
- Horario
- Misión y visión

- Breve reseña histórica de la compañía
- Reglamento interno de trabajo
- Periodo de prueba
- Manejo de trámites laborales y obligaciones contractuales entre otros.

Inducción específica del cargo, la cual la debe realizar el Jefe inmediato a partir del inicio de las actividades.

Temas de Inducción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ✓ Política Integrada de Gestión en Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Ambiente
- ✓ Mapa de Procesos
- ✓ Riesgos asociados a la actividad, aspectos e impactos ambientales
- ✓ Criterios de seguridad personal
- ✓ Normas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
- ✓ Funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional
- ✓ Procedimientos de Emergencia: equipos básicos disponibles, esquema de notificación
- ✓ Programas de Gestión
- ✓ Plan de Emergencia
- ✓ Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

En el Manual de Inducción, se establecen además de estos temas, otros aspectos que son de suma importancia en el momento de la vinculación de cualquier tipo de personal, que permiten garantizar al trabajador que ingrese el conocimiento tanto del funcionamiento de

la empresa como de su puesto de trabajo. En este manual es en donde se establece el contenido de cada uno de los temas antes mencionados, entre otros. Anualmente se debe realizar una reinducción a todo el personal de la empresa, con el fin de actualizarlos en todos los temas antes mencionados y con respecto a los nuevos alcances de Automotores Comagro S.A.

Evaluación de Inducción y Re inducción: con el fin de conocer la eficacia de la inducción recibida por el trabajador, es necesario realizar una evaluación, la cual consiste en realizar preguntas básicas escritas sobre los temas desarrollados. Esta evaluación se desarrolla aplicando el Formato de Evaluación de Capacitación R.Humanos-F02, y la inducción se debe soportar con el Formato de Asistencia a Capacitación R.Humanos-F01. 7.2.

Plan específico de capacitación

Este plan constituye una herramienta para lograr que el personal adquiera los conocimientos necesarios, que le permitan ampliar y desarrollar las aptitudes para ejecutar el trabajo en forma eficiente; incluye los colaboradores de la Sede Central o administrativa y la sucursal que integra la empresa, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales que se identifican de acuerdo a las diferentes metodologías de detección de necesidades de capacitación como los resultados de la evaluación de desempeño, entre otras mencionadas en el presente programa. Así mismo en este plan se asigna un presupuesto para las actividades de formación que lo requieran, como lo establece el Formato de Programa de Capacitaciones R.Humanos-F04.

Plan de capacitación en seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente

Plan de Capacitación Ambiental

El Plan de Capacitación Ambiental, se aplicará a todas las fases de las actividades operativas de la empresa Automotores Comagro S.A., con el fin de proporcionar a todas las personas involucradas en las distintas actividades y operaciones la información necesaria para que éstas se realicen enmarcadas dentro del concepto de protección al ambiente.

Dentro de los temas generales que se deberán tratar están los siguientes:

- ✓ Sistema de Gestión Ambiental (SGA).
- ✓ Sistema Integrados de Gestión
- ✓ Programa de Gestión Ambiental (PGA).
- ✓ Impactos Ambientales y medidas de control.
- ✓ Manejo Integral de Residuos Sólidos
- ✓ Manejo Integral de Residuos Peligrosos.

Plan de Capacitación en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional

Todos los trabajadores deberán conocer y aplicar las Normas de Salud y Seguridad Industrial del Programa de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional del presente a nivel institucional. Por otra parte, la acción educativa deberá ir acompañada de la motivación promocional mediante el uso de afiches, plegables, entre otros.

Los temas a tratarse son los siguientes:

Capacitación en salud ocupacional y seguridad industrial: definiciones y elementos básicos, aspectos generales de la operación, mantenimiento de equipos, funcionamiento del Comité de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, las políticas en cuanto a Salud y Seguridad Industrial por parte de Automotores Comagro S.A.

- Medicina Preventiva del Trabajo: definiciones y elementos básicos, mecanismos para controlar las enfermedades profesionales, normatividad vigente y políticas de Automotores Comagro S.A., referentes a la Medicina Preventiva del Trabajo.
- Higiene Industrial: definiciones y elementos básicos, importancia de la higiene industrial dentro de la organización de Automotores Comagro S.A.
- Prestación de Primeros Auxilios y Uso del Botiquín: Todo el personal que trabaje en las actividades operativas de la empresa, deberán tener conocimientos en primeros auxilios para brindar soporte y atención oportuna en casos de emergencia, hasta que llegue la atención médica.
- Utilización de Equipos y Elementos de Protección: El objetivo primordial de esta capacitación, es instruir a todo el personal operativo, sobre la correcta utilización de elementos de protección personal y uso del extintor, según la situación y tipo de fuego que se presente, con el fin de precautelar la salud y seguridad de los trabajadores. Además, se entrena al personal sobre el uso adecuado de los equipos para contingencias, así como sobre las destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional.

Es importante que se conozca sobre las normas de seguridad requeridas para manejar estos equipos, de tal forma que al utilizarlos no corran ningún riesgo, además de los diagramas y señalización indicando la ubicación de los equipos contra incendio, vías de evacuación, etc.

De acuerdo a las actividades operativas de la empresa Automotores Comagro S.A. es necesario además de los temas anteriormente mencionados tener en cuenta otros como los siguientes:

- ✓ Higiene postural, ergonomía
- ✓ Taller pausas activas o gimnasia laboral
- ✓ Manejo de herramientas manuales y maquinas
- ✓ Exposición a factores de riesgo
- ✓ Inspecciones de seguridad
- ✓ Riesgo Eléctrico y Químico
- ✓ Reporte e investigación de accidente e incidentes de trabajo

Necesidades de formación

Se definirán las necesidades de formación de todo el personal de Automotores Comagro S.A. de acuerdo a las siguientes fuentes:

- Resultados de la evaluación del desempeño plasmada en los planes de mejoramiento individual.
- Evaluación del cumplimiento de responsabilidades de SISOMA
- Perfiles de cargo
- Planes de mejoramiento por proceso
- Mediciones de clima organizacional
- Evaluación del Plan de Capacitación y Reinducción del año anterior.