

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO APOYADO EN POLÍTICAS DE DEPORTE, ACTIVIDAD FÍSICA Y
RECREACIÓN EN LA EMPRESA URBANA ENGINEERING & SURVEY**

PRESENTADO POR:

FABIO ALEJANDRO PACHÓN CARDOZO

20112001049

**UNIVERSIDAD DSITRITAL FRANCISO JOSÉ DE CALDAS
FACULTAD DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES
ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	8
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
3. JUSTIFICACIÓN.....	10
4. PREGUNTA PROBLEMA.....	11
5. MARCO DE REFERENCIA	12
5.1. MARCO TEÓRICO	12
5.2. MARCO CONCEPTUAL.....	27
5.3. MARCO LEGAL	45
6. OBJETIVOS	49
6.1. OBJETIVO GENERAL	49
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	49
7. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	50
8. DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA EMPRESA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	53
9. DOCUMENTOS CREADOS PARA EL APOYO DEL SISTEMA DE GESTION EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN URBANA ENGINEERING & SURVEY	56
9.1. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO URBANA ENGINEERING & SURVEY S.A.S	56
9.1.1. INTRODUCCIÓN	56
9.1.2. METODOLOGÍA	57
9.1.3. DESCRIPCIÓN ANALÍTICA DE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	76
9.2. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS – IDENTIFICACIÓN DE LAS AMENAZAS JUNTO CON LA EVALUACIÓN DE LA VULNERABILIDAD Y SUS CORRESPONDIENTES PLANES DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.....	81
9.3. PLAN DE CAPACITACIÓN DE GESTIÓN DE RIESGOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	86
9.3.1. INTRODUCCIÓN	86
9.3.2. DIAGNÓSTICO.....	88
9.3.3. OBEJTIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	90
9.3.4. ESTRATEGIA	90
9.3.5. MÓDULOS DE CAPACITACIÓN	91
9.3.6. INDICADORES DE SEGUMIENTO DEL PLAN DE CAPACITAIÓN	99
9.4. SOPORTES DE LA CONVOCATORIA, ELECCIÓN Y CONFORMAIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST).	103



10.	PLAN INTEGRAL PARA EL DEPORTE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y LA RECREACIÓN EN URBANA ENGINEERING & SURVEY.....	111
10.1.	DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	111
10.2.	DEPORTE, ACTIVIDAD FÍSICA Y RECREACIÓN PARA LOS COLABORADORES DE URBANA ENGINEERING & SURVEY.	112
10.2.1.	EJERCICIOS RECOMENDADOS PARA LOS COLABORADORES EN LAS PAUSAS ACTIVAS	113
10.2.2.	ACTIVIDADES DEPORTIVAS RECOMENDADAS PARA LOS TRABAJADORES.....	123
10.2.3.	ACTIVIDADES RECREATIVAS RECOMENDADAS PARA LA EMPRESA ..	125
11.	RECOMENDACIONES	129
12.	BIBLIOGRAFIA.....	131

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Modelo Encuesta perfil sociodemográfico	80
Anexo 2. Acta de cierre de las votaciones para elección de los candidatos al comité paritario de salud ocupacional	109
Anexo 3. Acta de votación	110

INDICE DE IMAGENES

Imagen 1. Estructura organizacional	52
Imagen 2. Mapa de procesos	52
Imagen 4. Módulos de capacitación	91
Imagen 5. Convocatoria conformación del COPASST	103
Imagen 6. Acta de asistencia - Registro de votantes comité paritario de salud ocupacional	104
Imagen 7. Acta de apertura de elecciones de los candidatos al comité paritario de salud ocupacional	105
Imagen 8. Colaborador 1	106
Imagen 9. Colaborador 2	106
Imagen 10. Colaborador 3	107
Imagen 11. Colaborador 4	107
Imagen 12. Colaborador 5	108
Imagen 13. Colaborador 6	108
Imagen 14. Ejercicios recomendados para los ojos	115
Imagen 15. Ejercicios recomendados para el cuello	116
Imagen 16. Ejercicios recomendados para los hombros	118
Imagen 17. Ejercicios recomendados para las manos y codos	119
Imagen 18. Ejercicios recomendados para espalda y abdomen	121
Imagen 19. Ejercicios recomendados de cadera y miembros inferiores	122

INDICE DE GRAFICAS

Grafica 1. Distribución de Grupos Etarios	62
Grafica 2. Estado Civil	63
Grafica 3. Distribución por género	64
Grafica 4. Personas a cargo	65
Grafica 5. Nivel de escolaridad	66
Grafica 6. Distribución de tenencia de vivienda.....	67
Grafica 7. Uso del tiempo libre	68
Grafica 8. Promedio de ingresos	69
Grafica 9. Personas con las que convive	70
Grafica 10. Antigüedad en la empresa.....	71
Grafica 11. Tipo de contratación	72
Grafica 12. Actividades de salud realizadas por la empresa	73
Grafica 13. Diagnóstico de alguna enfermedad.....	74
Grafica 14. Distribución por estratos socioeconómicos	75
Grafica 15. Localidad en la cual reside	76
Grafica 16. Beneficios para la organización.....	17

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles	32
Tabla 2 Determinación del nivel de deficiencia	35
Tabla 3 Determinación del nivel de exposición	36
Tabla 4 Nivel de probabilidad	36
Tabla 5 Interpretación de nivel de probabilidad	37
Tabla 6 Determinación de nivel de consecuencias	37
Tabla 7 Determinación del nivel de riesgo	38
Tabla 8 Interpretación del nivel del riesgo	38
Tabla 9 Aceptabilidad del riesgo	39
Tabla 10. Departamento técnico	59
Tabla 11. Departamento Administrativo y Financiero	60
Tabla 12. Jornada laboral.....	60
Tabla 13. Jornada laboral.....	60
Tabla 14. Información general de los trabajadores.....	61
Tabla 15. Distribución de grupos etarios.....	61
Tabla 16. Estado Civil	62
Tabla 17. Distribución por género.....	63
Tabla 18. Personas a cargo	64
Tabla 19. Nivel de escolaridad	65
Tabla 20. Distribución en tenencia de vivienda	66
Tabla 21. Uso de tiempo libre	67
Tabla 22. Promedio ingresos mensuales.....	68
Tabla 23. Numero de personas con las que vive	69
Tabla 24. Antigüedad en la empresa	70
Tabla 25. Tipo de contrato.....	71
Tabla 26. Actividades de salud realizadas por la empresa	72
Tabla 27. Diagnóstico de alguna enfermedad	73
Tabla 28. Distribución por estratos socioeconómicos	74
Tabla 29. Localidad en la cual reside	75
Tabla 30. Identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos	81
Tabla 31. Indicadores de seguimiento del plan de capacitación.....	99
Tabla 32. Cronograma del plan de capacitación de gestión de riesgos en la SST.....	102
Tabla 33. Acta de inscripción de candidatos COPASST	104

1. INTRODUCCIÓN

Este documento tiene como finalidad presentar los resultados de la práctica efectuada en la empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY denominada “Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apoyado en políticas de Deporte, Actividad física y Recreación”, el cual tiene como objetivo general el mejoramiento continuo de las condiciones laborales, clima organizacional y prevención y tratamiento de riesgos de salud y seguridad de los colaboradores, mediante políticas de deporte actividad física y recreación que apoyen directamente el diseño del SG-SST, esto conforme lo dictamina el marco normativo en Colombia, donde se obliga a crear e implementar el SG-SST a toda empresa legalmente constituida a más tardar para el 1 de Junio de 2017 según Decreto 52 de 2017 (Ministerio del trabajo, 2017)

En el documento se hace una descripción general de la empresa, en la cual se encuentra y posteriormente se usa como base, el diagnostico general de las políticas de SST, dando esta información, claridad en los temas que el presente proyecto tenía que entrar a apoyar y desarrollar. Por ende, se crea y presenta en concordancia con la normatividad establecida, un perfil sociodemográfico de los colaboradores de la empresa, seguido a esto y basados en la metodología dada por la GTC – 45, se implementa en los procesos de correspondencia, mensajería, facturación, tesorería, contabilidad y gestión del talento humano la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles. Gracias a los resultados obtenidos por la matriz se procede a la creación del plan anual de capacitación en gestión del riesgo, identificando en este los temas

prioritarios en los que los colaboradores de la empresa necesitan capacitación y su respectiva metodología. Por último, se asocia y vincula a estas necesidades como medida de intervención, la creación del plan integral de deporte actividad física y recreación, el cual apoya todo el tema de SST desde una perspectiva enfocada a actividades recreo-deportivas para los colaboradores.

Se utiliza en general para estos procesos las diferentes metodologías establecidas por la Ley, junto con el ciclo de mejora continua PHVA y tendrá un plazo de 3 meses para la ejecución de las diferentes actividades, el desarrollo de estas y el cumplimiento del total de objetivos estipulados.

A lo largo del documento se complementa el trabajo realizado por la organización en temas de SST, basados en los objetivos y estrategias de la política de SST interna de la empresa, realizando e implementando los documentos necesarios para completar el SG-SST culminando con las recomendaciones necesarias pertinentes en cuanto a la temática trabajada a lo largo del documento.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY actualmente no cuenta con planes y/o programas que garanticen de manera efectiva el cuidado de la salud y seguridad de sus trabajadores en la totalidad de procesos que se desarrollan y las actividades que estos cumplen diariamente, La empresa cuenta con una ya establecida política de SST adoptada formalmente, aun así, se encuentran muchos procesos dispersos y medidas incompletas en

la estructura organizacional y algunos de estos no están documentados en su totalidad. Revisando los procesos internos junto con el área administrativa recientemente encargada del SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) se evidencia que no se han identificado riesgos de salud y seguridad para el total de actividades, oficios y procesos que se desarrollan en la empresa, no existen determinados procedimientos ni mecanismos totalmente definidos para su identificación, valoración, control y evaluación incorporando políticas y prácticas que involucren el Deporte, la Actividad Física y la Recreación como mecanismos de prevención y control de riesgos, peligros y enfermedades laborales que puedan llegar a afectar a los trabajadores ya sea en un corto, mediano o largo plazo.

3. JUSTIFICACIÓN

Debido al análisis ejecutado en el planteamiento del problema, se evidencia que la empresa necesita de carácter urgente avanzar en el diseño de un SG-SST que permita efectuar la identificación, valoración, control y evaluación de riesgos para la totalidad de actividades, oficios y procesos que ejecutan sus trabajadores directos. Para el cumplimiento de esto, se plantea la necesidad de desarrollar y diseñar los instrumentos que no han sido completados en el desarrollo del sistema, como los son: el perfil sociodemográfico y el plan de capacitación; así como el diseño de un conjunto actividades y mecanismos para la gestión y prevención de riesgos de seguridad y salud en el trabajo apoyado en políticas y prácticas que involucren el Deporte, la Actividad Física y la Recreación en las actividades que así lo permitan, siendo este proyecto esencial para contribuir a la mejora de la cultura

organizacional, el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo. Esto debido a que por la Ley 50 de 1990 - Artículo 21 (Supersalud, 1991), la empresa al no superar los 50 trabajadores no está obligada a otorgar las 2 horas a la semana dedicadas a las actividades deportivas recreativas o culturales, así con el diseño y posterior implementación del plan con dichas prácticas y políticas, los apenas 6 trabajadores de planta con los que cuenta la empresa muy probablemente se sentirán empoderados y motivados a desempeñar sus funciones de una manera eficiente.

Dichas políticas de deporte, actividad física y recreación como se plantea en el marco teórico posterior, son fundamentales para que el estilo de vida de los trabajadores cambie de forma positiva, inculcando buenos hábitos no solo en la parte laboral, sino también en su vida personal, motivando esto a que tanto la parte física como mental del colaborador permanezca activa en todo momento, promoviendo la salud por medio de actividades que estimulen el mejoramiento del ambiente organizacional; así como también sirvan como mecanismo interventor para el cuidado y la prevención de enfermedades y riesgos laborales.

4. PREGUNTA PROBLEMA

- ¿Cómo se articulan las políticas de Deporte, Actividad Física y Recreación con la implementación del SG-SST en una empresa privada del sector inmobiliario?

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1. MARCO TEÓRICO

La seguridad y salud en el trabajo es un tema que ha evolucionado a lo largo de las últimas dos décadas de manera trascendental, logrando influir en la economía mundial por las múltiples consecuencias que recurren sobre la población laboral activa. Desde las relaciones interpersonales hasta los ritmos de trabajo han cobrado importancia dentro de las causas de pérdidas laborales, por su alta frecuencia en los distintos ámbitos de operación, teniendo una rápida implementación en el ámbito laboral global, debido a la normatividad que así lo exige y cada vez es más estricta en su ejecución y control, y también gracias a los beneficios vistos por aquellas empresas que aplican con éxito todos los procesos y prácticas enfocadas a la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores que a su vez repercuten en aumentos de productividad, calidad y eficacia de las diferentes actividades llevadas a cabo diariamente por cada uno de ellos. Esto sin dudar también impacta en mejoras económicas para las organizaciones que ejecutan de manera correcta estos procesos, convirtiendo estos factores a la seguridad y salud en el trabajo en una de las políticas laborales más importantes en la actualidad (Gil-Monte, 2012).

DEPORTE, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y LA RECREACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

En la actualidad, el deporte se ha posicionado como un fenómeno global, el cual ejerce un papel muy importante en la sociedad, impactando a los diferentes individuos sociales de diversas maneras, por medio de los eventos deportivos, los cuales responden a la satisfacción de determinadas necesidades sociales y estimulan en los espectadores el

compañerismo, los vínculos culturales y los lazos de identidad. Siendo evidente el múltiple cruce de emociones e interacciones que genera cualquier modalidad o disciplina del deporte en sus espectadores en determinado grupo social, aportando esto al ocio de los individuos y sus determinados hobbies como espectadores deportivos.

Sin duda alguna, lo anterior aporta y estimula de manera positiva el crecimiento de una sociedad y sus individuos, pero en la última década, el deporte, la actividad física y la recreación han surgido como factores claves e importantes para el cuidado de la salud y prevención de distintas enfermedades que acogen con mayor complejidad y frecuentemente a personas que tienen un índice mayor de sedentarismo. Se empiezan a ver estos factores como solución a distintos problemas que presentan los individuos de una sociedad marcada por el consumismo, el capitalismo y la producción con base manufacturera, donde la industria impone largas jornadas laborales, y su compensación no es comparable en muchos casos con el esfuerzo echo para cumplir dicha jornada, igualmente muchas empresas y organizaciones a lo largo del tiempo no se han preocupado por el bienestar en la seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores, desencadenando esto muchas enfermedades ocupacionales, aumento de accidentes e incidentes laborales y disminución en la productividad y calidad de trabajo de cada empleado (Desbordes & Falgoux, 2006).

Lo anterior, tiene como resultado las diferentes medidas legales que el estado al ver dicha problemática ha venido implementando en materia de estos temas mencionados (El deporte, la actividad física, la recreación y la seguridad y salud en el trabajo), estas

medidas legales se ven reflejadas primeramente en la más importante carta legal del estado como lo es la constitución política de Colombia tomando como se ve en el

“Artículo 52. El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas”, y a su vez materializadas en normas, leyes, decretos etc. Las cuales los reglamentan y normatizan en la sociedad a nivel individual, grupal o bien sea en su fomento o debida aplicación en organizaciones legalmente establecidas. Esto ha generado que las empresas a nivel general, en busca del bienestar de sus colaboradores y el cumplimiento de la normatividad establecida busquen diferentes métodos y estrategias para garantizar y asegurar en lo posible la SST, convirtiéndose el deporte, la actividad física, la recreación la mejor opción para la realización de tal fin (Fundación Latinoamericana de Tiempo Libre y Recreación, 2015).

Sin embargo, la práctica deportiva, recreativa y el fomento de la actividad física a nivel laboral por parte de las empresas es un fenómeno o política que no en todos los casos se ve manifestado más allá de una estrategia para la confirmación de un plan escrito, muchas

empresas no acogen como es debido tales factores o es más, algunas no aplican la normatividad establecida ni fomentan esto para y por el beneficio de sus colaboradores.

Esta problemática no solo afecta o se encuentra en Colombia ni en Latinoamérica únicamente, a continuación, se presenta a manera de ejemplo una encuesta sobre la práctica deportiva en los centros de trabajo en Andalucía España. Tal encuesta se realizó en el marco de la elaboración del Plan General del Deporte Andaluz llevado a cabo en el 2001. En el plan se ejecutó una investigación empírica respecto a los índices de práctica deportiva en los centros de trabajo en Andalucía. Esta investigación, hecha por el Observatorio Andaluz del Deporte, definió una muestra de 280 empresas de más de 150 trabajadores, de las cuales respondieron 120. Las conclusiones y resultados con mayor relevancia se presentan a continuación:

- Existe correlación entre el tamaño de la empresa y los niveles de índices deportivos en los centros, de manera que a mayor volumen de trabajadores mayores índices de práctica.
- Un 97,4% de las empresas no cuenta con programas deportivos organizados específicamente para mejorar la salud laboral de sus trabajadores.
- Más del 90% de las empresas no cuentan con instalaciones deportivas y que de las empresas que sí cuentan con instalaciones, no todas ellas tienen práctica organizada para sus empleados.
- Un 7% de las empresas tiene un convenio con una instalación deportiva para facilitar la práctica deportiva de sus trabajadores.

- Las actividades deportivas más practicadas por orden de volumen de práctica son el fútbol sala, el tenis el fútbol y el baloncesto.

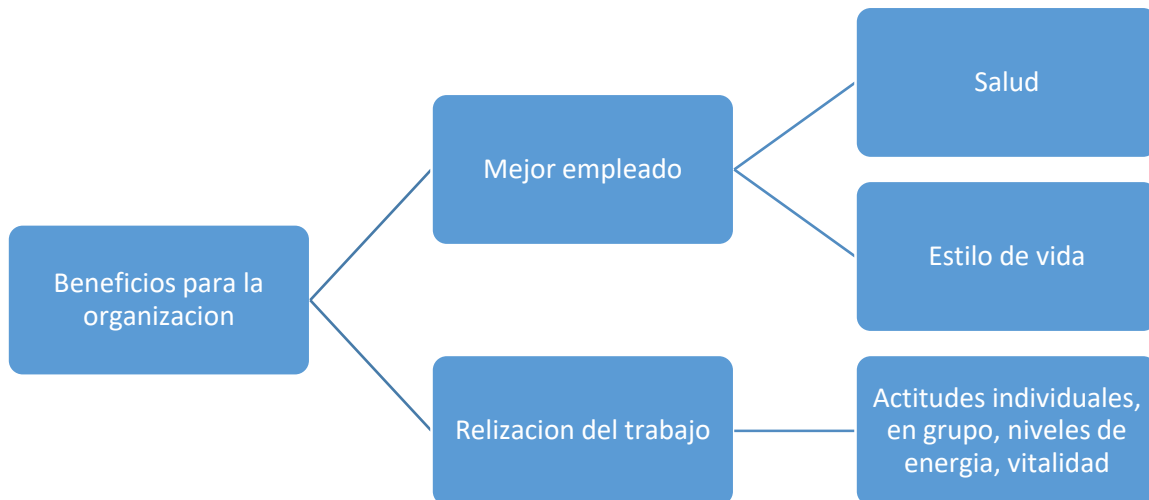
A pesar de la fecha en la que se realizó la encuesta y los cambios que se han presentado en estos ámbitos a lo largo del tiempo hasta la actualidad, las conclusiones no discrepan mucho de la realidad, sirven de referencia para ver el progreso que se ha tenido en temas como los convenios con entidades que posean instalaciones deportivas como las cajas de compensación a las que los empleadores de determinados contratos deben afiliar a sus colaboradores por ley y en las cuales estos pueden ejercer determinadas prácticas deportivas, participar en actividades recreativas o hacer actividad física con beneficios que les da su condición de afiliados (Viñas, Mateos, & Carballo, 2003).

La correlación entre el tamaño de la empresa y los niveles de índices deportivos en las organizaciones, los cuales aumentan la práctica deportiva a mayor número de trabajadores, pueden relacionarse en la actualidad de la misma manera, siendo variables en las que la práctica deportiva depende de cierta manera del número de trabajadores y a su vez del tipo de organización, donde en general las que poseen la infraestructura que provee a sus trabajadores sus propias instalaciones deportivas o zonas de esparcimiento para la recreación y la actividad física, son multinacionales de gran tamaño e importancia en relación con su actividad mercantil. Las organizaciones mencionadas anteriormente en su gran mayoría convergen en que dicha infraestructura suele, como se menciona en el estudio Andaluz, estar manifestada en escenarios de futbol, baloncesto y futbol sala o micro futbol (Chaves Gonzalez & Ortega Garcia, 2002).

IMPORTANCIA DEL DEPORTE, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y LA RECREACIÓN EN EL AMBITO LABORAL

Mencionando ya anteriormente la relación que guarda el deporte, la actividad física y la recreación respecto a la seguridad y salud en el trabajo, ahora se procede a profundizar un poco en la importancia que tienen la buena aplicación de estos factores en la organización, sus principales beneficios tanto como para la empresa al igual que como para el colaborador en cuestión (Grafica 16) (Mendieta & Salgado, 2013).

Grafica 1. Beneficios para la organización



Tomado de: Mendieta, F., & Salgado, C. (2013). Deporte en el contexto laboral de la empresa de producción. Universidad del Valle. Recuperado a partir de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4275/1/DEPORTE%20EN%20EL%20CONTEXTO%20LABORAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20PRODUCCI%C3%93N.pdf>

Como el esquema lo precisa, los programas o planes enfocados a la gestión de salud en las organizaciones tienen una repercusión directa referente al estilo de vida que lleva el colaborador al cual este se dirige, entendiendo que su impacto puede llegar a afectar su estilo de vida laboral tanto como personal, repercutiendo esto, en que si dicha implementación del plan de salud se produce de buena manera y acorde a lo que los colaboradores necesitan, estos se encontrarán en un estado de salud ponderadamente más sano, priorizando las buenas costumbres, ejecutando las medidas preventivas y adaptándose a estas acciones de mejora del plan de salud para el bienestar personal y laboral. Esto sin duda desencadenará en que el empleado vea un cambio en la realización de su trabajo y en los factores intervinientes de este, como los describe la gráfica entre otros se encuentran, las actitudes individuales, en grupo, niveles de energía y vitalidad, generando así un claro beneficio para la organización y la mejora de sus procesos (Mendieta & Salgado, 2013).

Se entiende que dentro del programa o plan de salud mencionado anteriormente están vinculados los factores de deporte, actividad física y recreación como estrategias para la mejora de salud de los colaboradores de la organización en cuestión. Por ende, la aplicación de este sistema presentando en el esquema, puede generar como beneficios principales a la empresa que lo ejecute de forma idónea los siguientes aspectos:

- **MEJORAS EN LA CONDICIÓN DE SALUD Y CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES**

Los factores de deporte, actividad física y recreación se han establecido actualmente como componentes que contribuyen al desarrollo integral de las personas, y como ya se hace referencia anteriormente, han tenido un posicionamiento importante en ámbitos laborales, ya que estos estimulan y mantienen en un alto porcentaje la buena salud de los trabajadores. Así como también ofrecen alternativas para reducir carga laboral como el estrés, el sobre esfuerzo y la depresión, mejorando al mismo tiempo la condición física, mental, social, emocional de los trabajadores y por ende su calidad de vida en el trabajo y fuera de él (Perez Samanego V & Devis Devis J, 2003).

El deporte, la actividad física y la recreación se enmarcan como factores potencialmente preventivos y se encuentran regularmente entre las recomendaciones dadas en tratamientos de diferentes trastornos relacionados con la salud. Practicar actividad física por lo menos 30 minutos al día, además de brindar energía y cambiar mejora el estado de ánimo para bien, reduce el riesgo de padecer enfermedades como las siguientes:

1. Sobrepeso y obesidad: La acumulación anormal o excesiva de grasa es perjudicial para la salud. Caminar por lo menos 15 minutos y llevar una dieta balanceada ayuda a mantener un buen peso.

2. Enfermedades cardíacas: son la principal causa de muerte en todo el mundo. Realizar actividad física previene la hipertensión y los altos niveles de colesterol, que derivan en problemas en el corazón.

3. Cáncer: un estudio de Medicine & Science in Sports & Exercise demostró que las mujeres que realizan ejercicio moderado durante dos horas y media o una actividad intensa por 75 minutos a la semana tienen menor riesgo de padecer cáncer de mama. También ayuda a prevenir otras neoplasias.

4. Diabetes: los estudios demuestran que el ejercicio reduce en un 42% el riesgo de padecerla. Es que la actividad baja el nivel de azúcar en la sangre y la presión arterial, así como el colesterol malo, aumentando el bueno. Además, mejora la capacidad del cuerpo para usar la insulina, entre otros beneficios que previenen la diabetes.

5. Osteoporosis: hacer ejercicio a cualquier edad es vital para tener huesos sanos, y es fundamental para la prevención de la osteoporosis. Fortalecer los huesos reduce las fracturas en un 17%.

6. Enfermedades oculares: una investigación del Investigative Ophthalmology & Visual Science reveló que correr 4 kilómetros al día disminuye en un 19% el riesgo de degeneración macular.

7. Artritis: fortalecer los músculos que rodean las articulaciones es clave para prevenir la artritis, especialmente los de la rodilla. El ejercicio permite reducir el riesgo de desgaste de la articulación y prevenir lesiones, por eso gracias al

movimiento que se realiza en cada sesión, las articulaciones y cartílagos se lubrican y mantienen flexibles.

8. Enfermedades mentales: mover el cuerpo aumenta el flujo de oxígeno al cerebro, lo que mejora la capacidad de aprendizaje, la concentración, memoria y el estado de alerta. El Alzheimer es el principal padecimiento que se puede evitar con la actividad.

9. Estrés: el ejercicio, sobre todo al aire libre, permite liberar la tensión acumulada, por lo que tu humor mejora y te sentís más relajado.

10. Depresión y ansiedad: las endorfinas que se liberan cuando se hace ejercicio te hacen sentir feliz, lleno de energía y tranquilo (Ramos-Jiménez, Hernández-Torres, Torres-Duran, & Mascher, 2006).

Adicional a esto Martínez (2011) enuncia que la interacción entre deporte y salud conlleva al primer factor clave relacional, el cual es preventivo, preventivo en enfermedades como el cáncer o la hipertensión. En segunda instancia, la prevalencia de obesidad en etapa infantil y el envejecimiento de la población la cual produce un efecto importante sobre la economía del bienestar, lo que se traduce en un alto costo y demanda de servicios médicos y farmacéuticos (Martínez, 2011)

- **REDUCCIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL**

Tomando algunas de las más frecuentes enfermedades laborales que causa una jornada continua de trabajo en determinado tiempo, se encuentran: El estrés, la depresión y la ansiedad, las cuales pueden repercutir en que el empleado cumpla de forma inapropiada

sus tareas, que baje su calidad de trabajo, que sienta presión en la realización de sus funciones y se sienta desmotivado en su rol como colaborador. Estas repercusiones sin duda desencadenan en una alta tasa de ausentismo laboral, en el cual el colaborador ya sea por voluntad propia o situaciones de salud, prefiere ausentarse de sus obligaciones laborales los días en que pueda a hacerlo o de forma permanente (Collado, 2008).

La recreación entra en la problemática anterior como alternativa de solución para disminuir el ausentismo laboral gracias a sus beneficios y aportes al ser humano. La ley 181 del deporte define la recreación como “Un proceso de acción participativa y dinámica, que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad de vida individual y social, mediante la práctica de actividades físicas o intelectuales de esparcimiento”. Se denota la importancia de la práctica de la recreación como crecimiento integral propio aparte de satisfacer por medio de esta, las necesidades de autorrealización, siendo fundamental su fomento y praxis en la vida del ser humano (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 1995).

Se toma la recreación en este caso como herramienta para intervenir en el ausentismo laboral, a su vez se asemeja que la actividad física y el deporte pueden cumplir este mismo rol, todo depende de la forma que la organización plantee y aplique estas medidas en sus procesos de mejora y planes de salud (Villaplana, 2015).

- **AUMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD**

La productividad de una empresa u organización comprende la interacción de tres componentes claves: El deporte, la actividad física y la recreación. Gracias a los efectos positivos de dichos aspectos se favorece en importante medida el bienestar psicológico de los empleados. Es aquí donde la promoción de la salud en el trabajo se convierte en una medida efectiva para disminuir el absentismo laboral y minimizar la pérdida de productividad a través de acciones y campañas muy simples que van desde caminar o usar las escaleras hasta programas detallados de ejercicio físico intenso, esto combinado a los factores ambientales, organizacionales, comunitarios, sociales e informativos ayudan a la construcción de políticas de trabajo saludable, ambientes favorables en el sitio laboral, al fortalecimiento de la organización y participación de la comunidad trabajadora y general, el desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas y reorientar los servicios de salud ocupacional y otros servicios de salud.

Es importante tener en cuenta que los niveles de productividad se ven cada vez más perjudicados por el número de accidentes y enfermedades ocupacionales que se notifican al año, generando pérdidas económicas que pueden llegar a equivaler casi el 11% del producto interno bruto (PIB). Es por esto que la interacción entre el trabajo y el estilo de vida personal tiene contribuye en gran forma a mejorar los niveles de producción de las organizaciones (Organización Panamericana de la Salud, 2000) .

- **MEJORAS EN LAS RELACIONES DE GRUPOS HUMANOS**

El filósofo y sociólogo alemán Georg Simmel enuncia “La socialización sólo se presenta cuando la coexistencia aislada de los individuos adopta formas determinantes de cooperación y colaboración que caen bajo el concepto general de la acción recíproca.”

Esta cooperación y colaboración que el autor cita para que se presente la socialización son de por sí una de las bases y finalidad que tiene la recreación y en determinados casos la actividad física y el deporte, estando estos componentes ligados fuertemente con la interacción social en el desarrollo de su fin; sea por compromiso, ocio, competencia, aprovechamiento del tiempo libre, esparcimiento o simplemente por obligación en cualquiera de los campos de su aplicación (Viñas, Mateos, & Carballo, 2003).

Analizando el deporte, la actividad física y la recreación desde este ámbito se puede concluir que estos factores aumentan y estimulan la correlación e interacción de diferentes personas que se encuentran en un mismo entorno social, generando diferentes encuentros de pensamientos, personalidades, actitudes, ideas, conceptos, gustos etc. Fortaleciendo el trabajo en equipo, la confianza en los compañeros, en este caso laborales, la toma de decisiones acertadas y el liderazgo de determinadas personas. Aportando en general un espacio donde los colaboradores conozcan más y se desenvuelvan de una mejor manera con las personas que tal vez en el cumplimiento de sus funciones no tienen mayor relación o comunicación, incrementando el bienestar de ellos y del ambiente laboral de la organización (Gonzalez, 2006).

El deporte, la actividad física y la recreación más allá de ser una práctica, una política, una disciplina, un hobby o un concepto, más allá de proporcionar placer y satisfacción se han estado convirtiendo en herramientas para transformar el tiempo libre y los espacios generados para estos en espacios de construcción personal, aportando de una excelente manera beneficios en aspectos psicoemocionales como la autoestima, la capacidad de superación, la seguridad, el autoconocimiento, la responsabilidad, el bienestar y la solidaridad para el proyecto individual de vida de cada colaborador (Martínez, 2011).

Aparte de estos beneficios explicados a fondo, generados por la práctica periódica del deporte, la actividad física y la recreación en el ámbito laboral podemos encontrar otros tales como: mejoras en la capacidad de decisión, aumento de la satisfacción de los trabajadores, ahorro para las empresas, complemento a la compensación del trabajador y visibilidad de la compañía en ámbitos vinculados a la Responsabilidad social corporativa (Viñas et al., 2003).

INVESTIGACIONES QUE PRESENTAN UNA RELACIÓN ENTRE EL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FÍSICA FRENTE A UN DESCENSO DE BAJAS POR ENFERMEDAD.

A lo largo del tiempo se han presentado estudios que correlacionan la práctica del deporte y la actividad física de forma positiva con una reducción significativa en los índices de baja por enfermedades leves en las empresas, a continuación, se presentan resumidamente en forma de ejemplo dos investigaciones que aportan a este tema:

- **1º Estudio:** Relación entre una actividad física moderada e intensa y las bajas por enfermedad leve en el puesto de trabajo.

Autor: K.I. Proper et al., Centro de inv. para la actividad física, trabajo y salud, Amsterdam.

Publicación: (British Journal of Sports medicine. 03/2006; 40(2):173-8).

Se escogieron tres grandes grupos de control: uno totalmente sedentario, otro que realizó actividad física de modo moderado y otro que realizó actividad física de modo intenso (al menos tres sesiones por semana).

Conclusiones: Se estableció una correlación inversa entre la frecuencia de actividad física intensa y la duración del ausentismo laboral.

- **2º Estudio:** Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral.

Autores: E. Martínez-López y J.F. Saldarriaga-Franco. Universidad de Antioquia, Medellín.

Publicación: Revista Salud Pública. 10/2008, (2):227-238.

Se comparó la frecuencia, duración, coste y causas del ausentismo en relación con el sexo, edad y práctica regular de actividad física.

Resultados: Se obtuvo una correlación positiva estadísticamente válida entre actividad física y ausentismo, especialmente del derivado del número de bajas por enfermedades respiratorias y músculo-esqueléticas.

5.2. MARCO CONCEPTUAL

En Colombia las políticas de seguridad y salud en el trabajo se reglamentan, estructuran y aplican con base en ciertas metodologías y normatividad establecidas que se definen en general de la siguiente manera:

- **Seguridad y salud en el trabajo (SST)**

Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ministerio del trabajo, 2015).

Por ende y mediante este mismo decreto, todas las empresas junto con sus colaboradores tienen el deber de garantizar y velar por la seguridad y salud en el trabajo, esto principalmente como lo menciona la normatividad mediante la prevención de riesgos laborales que afectan directamente la calidad de vida de los trabajadores. Para esto, las empresas están obligadas a realizar diferentes procesos que lleven a la práctica medidas referentes a la seguridad y salud en el trabajo, basados en la evaluación y control de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos (Ministerio del trabajo, 2015).

- **Sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)**

Los sistemas de gestión en la seguridad y salud en el trabajo deben ser aplicados por todos los empleadores públicos y privados y estos sistemas consisten 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 auditoria, 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. Para la constitución oficial del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo las organizaciones deben tener constituidos y desarrollados una serie de documentos enunciados por el Decreto 1072 de 2017, que permiten verificar que las empresas estén aplicando de manera correcta los procesos que conllevan a una buena SST y que su vez demuestran el sometimiento de estas a la normatividad establecida para la correcta aplicación de estos procesos (Secretaria Juridica Distrital de la Alcaldia Mayor de Bogotá D.C, 2015).

- **Documentación requerida para el sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo.**

- La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador.
- Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.
- El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción (sic) y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.
- Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
- Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
- Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones.
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.

- Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos (Secretaria Juridica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2015)

- **Perfil sociodemográfico**

El perfil sociodemográfico es una herramienta vital dentro de la implementación de un Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que es el insumo primordial para empezar a elaborar el diagnóstico general de salud de la organización, permitiendo este recopilar y consolidar información de vital importancia acerca de los colaboradores. El perfil sociodemográfico de la población trabajadora de la organización incluye la descripción de las características sociales y demográficas tales como: Grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo (Secretaria Juridica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2015)

- **Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST)**

Este organismo tiene la función de promover, divulgar y vigilar el cumplimiento de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa. En el caso de URBANA ENGINEERING & SURVEY que tiene menos de 10

trabajadores; éste organismo estará conformado por un representante de cada una de las partes, (empleado, empleador) con su respectivo suplente. Los representantes del empleador son elegidos directamente por este y aquellos de los representantes de los trabajadores son elegidos mediante votación libre. Esto se ejerce y tiene vigencia durante un año, finalizado este periodo se vuelven a hacer el proceso de elección (Rodríguez Mesa, 2015).

El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo debe reunirse por lo menos una vez al mes durante el horario de trabajo establecido por la organización, de lo cual se tiene que mantener un archivo con las actas de todas las reuniones efectuadas y sus principales funciones son:

- I. Proponer a la administración de la empresa el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares de trabajo.
 - II. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa
 - III. Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes (Rodríguez Mesa, 2015)
- **Matriz de identificación de riesgos y evaluación de controles**

URBANA ENGINEERING & SURVEY, en concordancia con los lineamientos establecidos por la ley para crear su sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo adopta la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y

determinación de controles propuesta en la Guía Técnica Colombiana GTC – 45 (GTC 45-ICONTEC, 2010) como herramienta para establecer de forma sistemática la información proveniente del proceso de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos, la cual debe ser actualizada anualmente por la organización.

La matriz se desarrolla de la siguiente manera:

Tabla 1 Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles

Proceso	Zona / Lugar	Actividades	Tareas	Rutinario (Si o No)	Peligro		Efectos posibles	Controles existentes			Evaluación del riesgo				Valoración del riesgo	Criterios para establecer controles		Medidas Intervención			
					Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	Nivel de Deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad (NDxNE)	Interpretación del nivel de probabilidad		Nivel de Consecuencia	Nivel de Riesgo (NR) e intervención	Interpretación del NR	Aceptabilidad del riesgo	Nro Expuestos	Peor Consecuencia

Tomado de: GTC 45-ICONTEC. (2010, Diciembre 15). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado a partir de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

○ **Proceso:**

Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados (Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000, 2005)

Ejemplo: Producción, Logística, Administrativos etc.

- **Zona / Lugar:**

Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001, 2007)

- **Actividad rutinaria:**

Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable (GTC 45-ICONTEC, 2010)

- **Actividad no rutinaria:**

Actividad no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución (GTC 45-ICONTEC, 2010)

- **Tareas:**

Labor que se está realizando mediante la actividad.

- **Peligro:**

Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001, 2007)

- **Descripción:**

- Descripción específica del peligro asociado.

- **Clasificación:**

Clasificar el peligro como Biológico, Físico, Químico, Psicosocial, Biomecánico, Condiciones de seguridad y Fenómenos Naturales (GTC 45-ICONTEC, 2010)
- **Efectos Posibles:**

Efectos directos, relacionados con el peligro asociado.
- **Controles existentes:**

Controles actuales relacionados con el peligro hallado, su descripción y su clasificación.

 - **Fuente:**

Control existente en el lugar de inicio u origen del peligro.
 - **Medio:**

Control existente en la infraestructura o medio general donde se produce el peligro.
 - **Individuo:**

Control existente de conocimiento personal en el individuo el cual puede padecer del peligro.

○ **Evaluación del riesgo:**

Corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible (GTC 45-ICONTEC, 2010)

▪ **Nivel de deficiencia:**

Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo (GTC 45-ICONTEC, 2010)

Determinación del nivel de deficiencia

Tabla 2 Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativa(s) o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase tabla 8.

Tomado de : GTC 45-ICONTEC. (2010, Diciembre 15). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado a partir de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

- **Nivel de exposición:**

Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral. **(GTC-45)**

Tabla 3 Determinación del nivel de exposición

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

Tomado de : GTC 45-ICONTEC. (2010, Diciembre 15). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado a partir de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

- **Nivel de probabilidad:**

Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

$(NP=ND*NE)$.

Tabla 4 Nivel de probabilidad

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

Tomado de: GTC 45-ICONTEC. (2010, Diciembre 15). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado a partir de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

- **Interpretación de nivel de probabilidad:**

Tabla 5 Interpretación de nivel de probabilidad

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

Tomado de: GTC 45-ICONTEC. (2010, Diciembre 15). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado a partir de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

- **Nivel de consecuencia:**

Medida de severidad de las consecuencias.

Tabla 6 Determinación de nivel de consecuencias

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños Personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

Tomado de : GTC 45-ICONTEC. (2010, Diciembre 15). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado a partir de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

- **Nivel del riesgo:**

Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia. (GTC-45)

$$(NR=NP*NE)$$

Tabla 7 Determinación del nivel de riesgo

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

Tomado de : GTC 45-ICONTEC. (2010, Diciembre 15). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado a partir de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

▪ **Interpretación del nivel del riesgo:**

Tabla 8 Interpretación del nivel del riesgo

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

Tomado de : GTC 45-ICONTEC. (2010, Diciembre 15). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado a partir de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

- **Valoración del riesgo:**
 - **Aceptabilidad del Riesgo:**

Tabla 9 Aceptabilidad del riesgo

Nivel de Riesgo	Significado	Explicación
I	No Aceptable	Situación crítica, corrección urgente
II	No Aceptable o Aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique

Tomado de : GTC 45-ICONTEC. (2010, Diciembre 15). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado a partir de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

- **Criterios para establecer controles:**
 - **Numero de expuestos:**

Cantidad de personas expuestas a los diferentes peligros y riesgos identificados.
 - **Peor consecuencia:**

Posible repercusión de mayor gravedad frente al peligro y riesgo identificado.
 - **Existencia de requisito legal específico asociado:**

La organización podría establecer si existe o no un requisito legal específico a la tarea que se está evaluando para tener parámetros de priorización en la implementación de las medidas de intervención (GTC 45-ICONTEC, 2010).

○ **Medidas de intervención:**

Medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes (GTC 45-ICONTEC, 2010)

▪ **Eliminación:**

Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo (Ministerio del trabajo, 2014)

▪ **Sustitución:**

Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo (Ministerio del trabajo, 2014)

▪ **Controles de Ingeniería:**

Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros (Ministerio del trabajo, 2014)

▪ **Controles administrativos:**

Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de

sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros (Ministerio del trabajo, 2014)

▪ **Equipos / elementos de protección personal:**

Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos (Ministerio del trabajo, 2014).

La ley 181 de 1995 es un eje fundamental para el desarrollo del presente trabajo, ya que en Colombia es la máxima normatividad aplicable para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física en todos los niveles y estamentos sociales del país, como también regula el desarrollo del derecho de todas las personas a ejercitar el libre acceso a una formación física y espiritual adecuadas. Así mismo, la implantación y fomento de la educación física para contribuir a la formación integral de la persona en todas sus edades y facilitarle el cumplimiento eficaz de sus obligaciones como

miembro de la sociedad (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 1995)

Por ende, los siguientes conceptos dados por esta importante normatividad son fundamentales para el desarrollo de todo el presente oficio.

- **Deporte:**

El deporte en general, es la específica conducta humana caracterizada por una actitud lúdica y de afán competitivo de comprobación o desafío, expresada mediante el ejercicio corporal y mental, dentro de disciplinas y normas preestablecidas orientadas a generar valores morales, cívicos y sociales (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 1995).

- **Recreación:**

Es un proceso de acción participativa y dinámica, que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad

de vida individual y social, mediante la práctica de actividades físicas o intelectuales de esparcimiento (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 1995)

- **Actividad Física:**

Entiéndase por Educación Física la disciplina científica cuyo objeto de estudio es la expresión corporal del hombre y la incidencia del movimiento en el desarrollo

integral y en el mejoramiento de la salud y calidad de vida de los individuos con sujeción a lo dispuesto en la Ley 115 de 1994 (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 1995).

- **Aprovechamiento del tiempo libre:**

Es el uso constructivo que el ser humano hace de él, en beneficio de su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida en forma individual o colectiva. Tiene como funciones básicas el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo personal, la liberación en el trabajo y la recuperación sicobiológica (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 1995)

A su vez el presente trabajo está basado en la metodología conocida como Planear - Hacer - Verificar - Actuar (PHVA), la cual fue presentada en los años 50 por el estadístico Norteamericano Edward Deming. Esta herramienta de gestión se divide en 4 conceptos correspondientes a un ciclo o fase sinérgica que tienen como resultado en una organización la reducción de costos, optimización de la productividad, incremento en la rentabilidad etc.

Logrando el mantenimiento de todos estos beneficios de una manera continua, progresiva y constante (Universidad TecVirtual del Sistema Tecnológico de Monterrey, 2012).

Ciclo PHVA:

- **Planear:**

En la etapa de planificación se establecen objetivos y se identifican los procesos necesarios para lograr unos determinados resultados de acuerdo a las políticas de

la organización. En esta etapa se determinan también los parámetros de medición que se van a utilizar para controlar y seguir el proceso.

- **Hacer:**

Consiste en la implementación de los cambios o acciones necesarias para lograr las mejoras planteadas. Con el objeto de ganar en eficacia y poder corregir fácilmente posibles errores en la ejecución, normalmente se desarrolla un plan piloto a modo de prueba o testeo.

- **Verificar:**

Una vez se ha puesto en marcha el plan de mejoras, se establece un periodo de prueba para medir y valorar la efectividad de los cambios. Se trata de una fase de regulación y ajuste.

- **Actuar:**

Realizadas las mediciones, en el caso de que los resultados no se ajusten a las expectativas y objetivos predefinidos, se realizan las correcciones y modificaciones necesarias. Por otro lado, se toman las decisiones y acciones pertinentes para mejorar continuamente el desarrollo de los procesos (Janett Yanez & Raiza, 2012).

5.3. MARCO LEGAL

A través del DECRETO 1072 DE 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) se reorganiza en Colombia el sector trabajo y se adopta y recopila en una sola legislación todas las orientaciones normativas, jurídicas y técnicas que en materia de derechos, políticas y gestión de riesgos asociados al trabajo, se venían desarrollando desde la década de los años 90 en el país. De esta manera, el DECRETO 1072 DE 2015, racionaliza y simplifica el ordenamiento jurídico colombiano relacionado con políticas y legislación laboral, incluyendo los preceptos, disposiciones y orientaciones definidas en el DECRETO 1443 DE 2014, con el cual se establece en Colombia la obligatoriedad de implementar Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2015).

De igual forma, el DECRETO 1072 involucra el DECRETO LEY 1295 DE 1994 por el cual se determina la organización y administración del sistema general de Riesgos Profesionales en el país y la LEY 1562 DE 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1994) (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2012).

Por su parte el DECRETO 1443 DE 2014 señala de manera expresa que el SG-SST "Consiste en el desarrollo de un proceso lógico basado en la mejora continua; el cual estará compuesto por la definición y puesta marcha de una política de salud y seguridad en el trabajo debidamente formalizada y adoptada por la organización, una metodología apropiada para la identificación, valoración y evaluación de riesgos de salud y seguridad en el trabajo, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación y la auditoría de las medidas de intervención adoptadas para la gestión de los riesgos de SST, así como por los mecanismos de definición e implementación de acciones de mejora, que permitan anticipar, reconocer, evaluar y controlar oportunamente los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de todos los trabajadores, así como a la totalidad de personas involucradas con la ejecución de los procesos de la organización (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2014). Durante el año 2012, el consejo Colombiano de Seguridad, con apoyo de ICONTEC internacional, expiden la Guía Técnica Colombiana para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional - GTC 45; la cual se ha constituido desde su expedición, en la norma técnica de mayor referencia en el país para la identificación y valoración de los riesgos asociados a la salud y seguridad en el trabajo. De igual manera se encuentran componiendo este conjunto normativo las guías técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo para la implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en sus diferentes componentes y en las cuales se recoge gran parte de los modelos de gestión de dichas normas y estándares internacionales (GTC 45-ICONTEC, 2010).

RESOLUCIÓN NUMERO 1401 MAYO 14 DE 2007 - Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. La cual aplica para a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes y tiene como objeto establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2007).

LEY 181 ENERO 18 DE 1995 - Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.- Los objetivos generales de la presente Ley son el patrocinio, el fomento, la masificación, la divulgación, la planificación, la coordinación, la ejecución y el asesoramiento de la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extraescolar de la niñez y la juventud en todos los niveles y estamentos sociales del país, en desarrollo del derecho de todas las personas a ejercitar el libre acceso a una formación física y espiritual adecuadas. Así mismo, la implantación y fomento de la educación física para contribuir a la formación integral de la persona en todas sus edades y facilitarle el cumplimiento eficaz de sus obligaciones como miembro de la sociedad (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 1995)

NORMA OHSAS 18001:2007 Esta norma OHSAS especifica requisitos para un sistema de gestión de S&SO (Seguridad y Salud Ocupacional) para permitir a una organización desarrollar e implementar una política y objetivos que toman en cuenta requisitos legales e información acerca de los riesgos S&SO. Está hecha para aplicarse a todos los tipos y tamaños de organizaciones y para acomodar diversas condiciones geográficas, culturales y sociales. La base del acercamiento se muestra en la Figura 1. El éxito del sistema depende del compromiso de todos los niveles y funciones de la organización, y especialmente de los altos mandos. Un sistema de este tipo permite que una organización desarrolle una política S&SO, establecer objetivos y procesos para mejorar los compromisos con la política, tomar las acciones necesarias para mejorar su desempeño y demostrar la conformidad del sistema a los requisitos de esta norma OHSAS. El propósito principal de esta norma OHSAS es soportar y promover las buenas prácticas S&SO, en balance con las necesidades socio-económicas. Esto debe ser notado que muchos de los requisitos pueden ser gestionados periódicamente o revisados en cualquier momento.

Cabe señalar que este conjunto normativo es hoy de obligatorio cumplimiento y tiene como objetivo general garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones en que se desarrollan las políticas y actividades laborales en los diferentes sectores económicos que operan en el país. También es importante anotar que hacen parte de este marco normativo todas las leyes y decretos que regulan en Colombia la operación del sistema integral de seguridad y promoción social (Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001, 2007).

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

- Apoyar el diseño de un SG-SST involucrando políticas de Deporte, Actividad Física o Recreación, que permitan el mejoramiento continuo de las condiciones laborales, clima organizacional y prevención y tratamiento de riesgos de salud y seguridad de los colaboradores.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, valorar y evaluar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo de la empresa en los formatos y la metodología definida por la organización.
- Reconocimiento y análisis de necesidades de capacitación del personal de la empresa en materia de SST de acuerdo con la identificación, evaluación y valoración de riesgos a realizar.
- Precisar prácticas y políticas deportivas, recreativas o de actividad física en la empresa para la prevención de riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la valoración y evaluación de riesgos a realizar por la organización.

7. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

La empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY S.A.S es una firma de consultoría con más de 10 años de experiencia en servicios de carácter técnico en el campo de las ciencias de la tierra, desarrollados por profesionales expertos, con un alto grado de automatización y un estricto control de procesos, en búsqueda de productos óptimos que cubran totalmente las necesidades de los clientes.

En la actualidad URBANA ENGINEERING & SURVEY S.A.S se ha constituido con éxito en una empresa con alto reconocimiento en su campo, gracias a la calidad de sus productos y al compromiso y dedicación del personal que ha trabajado en ella.

Su experiencia se centra en la elaboración de avalúos puntuales y masivos, cálculos de indemnización y lucro; así como diseño, gestión y administración de bases de datos para la gestión Inmobiliaria de sus clientes. En la ejecución de estas dos líneas de servicio se encuentra de forma preponderante el desarrollo y diseño de estudios económicos sobre el valor del suelo urbano y rural en Colombia con diferentes fines: comerciales, catastrales y estadísticos; y para la ejecución de proyectos de infraestructura de energía eléctrica, vial y petrolera, principalmente. De igual manera, la empresa cuenta con experiencia en la gestión, administración, diseño y actualización de datos y bases de datos que administran información jurídica, física y económica de servidumbres y bienes inmuebles ubicados en líneas de transmisión de energía eléctrica y campos petroleros.

- **MISIÓN**

Buscamos el equilibrio entre la utilización de los recursos naturales y la calidad de vida de los habitantes de cualquier región, mediante la aplicación de estudios técnicos que faciliten la toma de decisiones en proyectos de ingeniería en el campo de las ciencias de la tierra.

- **VISIÓN**

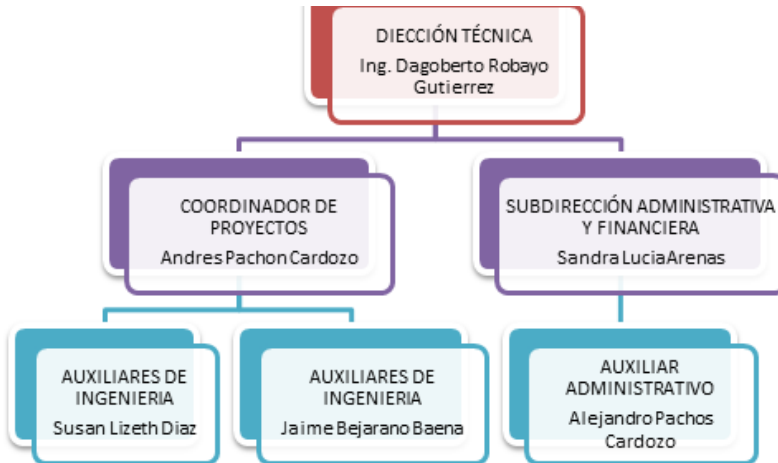
Urbana Engineering & Survey Ltd., se consolidará como la firma consultora en estudios técnicos, líder en la investigación y desarrollo de metodologías aplicables a cualquier entorno, que asociado a la vinculación de tecnología genera productos finales de primera calidad.

- **VALORES**

Nuestra firma surge por el interés común de sus socios en unir su amplia experiencia tanto laboral como académica, para generar un escenario óptimo y coordinado de ingeniería, el cual implica entre otros, personal idóneo, utilización de herramientas tecnológicas, constante actualización y claras metas a corto, mediano y largo plazo.

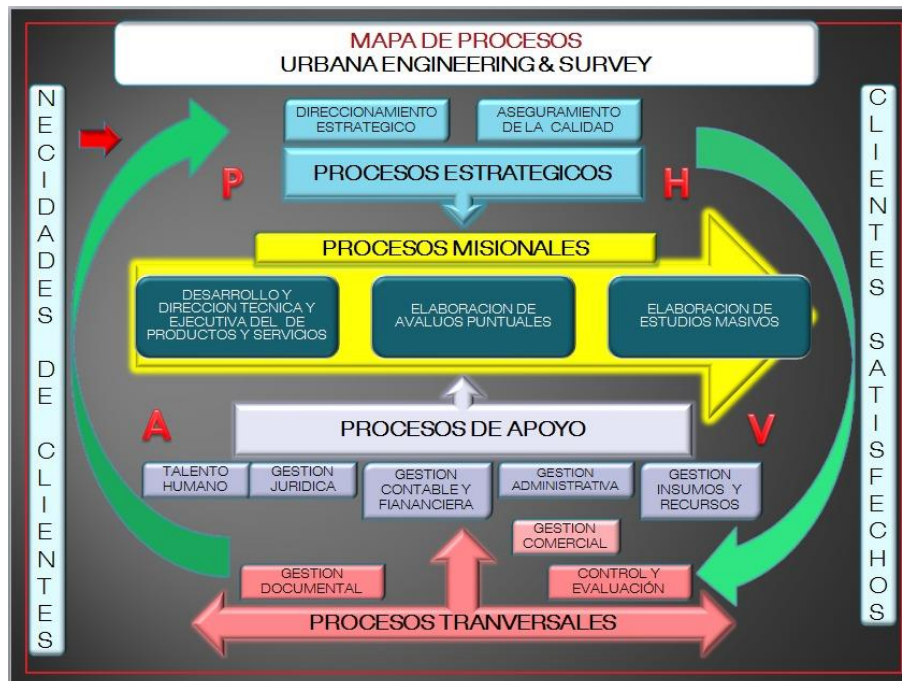
- **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Imagen 1. Estructura organizacional



- **MAPA DE PROCESOS**

Imagen 2. Mapa de procesos



8. DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA EMPRESA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como se evidencia en el planteamiento del problema inicial, la empresa tiene ya algunos documentos referentes a lo que la normatividad solicita en el «Decreto 1072 de mayo 26 del 2015» (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2015) para establecer de manera oficial el Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el trabajo, aunque algunos de estos no están debidamente formalizados ni documentados, se han tomado como referencia y complemento para la realización de este trabajo, permitiendo estos tener una referencia e inicio para establecer las diferentes medias, estrategias, reglamentos y acciones correctivas que se desarrollarán a lo largo de este plan.

Los documentos de los que se hace referencia anteriormente se mencionan a continuación para tener claridad de lo que la empresa ya tenía en cuestiones de Seguridad y Salud en el Trabajo, y como lo realizado en este trabajo se complementa y articula con lo ya hecho e implementado en la organización.

- **POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO URBANA ENGINEERING & SURVEY SAS.**

La política de seguridad y salud en el trabajo es el documento más importante con el que la empresa cuenta y el que más se encuentra formalizado hasta el momento. En este se plasma el deseo de crear, procurar, promover y generar los mecanismos y escenarios necesarios para garantizar la salud y seguridad de los colaboradores, generando esto un impacto de manera significativa en los niveles de productividad y calidad de la empresa, generando identidad y compromiso del personal con la misión

organizacional, permitiendo el fortalecimiento de la capacidad de la organización para la gestión del cambio, la mejora continua y la innovación, generando a su vez un aumento significativo de los niveles de eficiencia y efectividad en el cumplimiento de objetivos organizacionales (Sánchez Paris, 2016).

La política de seguridad y salud en el trabajo de URBANA ENGINEERING & SURVEY es la base sobre la cual se construye el presente documento, atendiendo este a la problemática que acoge de forma general a la empresa y relacionado consecuentemente con los objetivos bajo los cuales se constituye la política, los cuales son:

1. Proteger la Seguridad y Salud de todos nuestros Trabajadores.
2. Integrar las acciones de prevención, cuidado y atención de la Salud y Seguridad en el Trabajo a los objetivos de Calidad y Productividad de La Empresa.
3. Crear una Cultura de Autocuidado y de Prevención de Riesgos que puedan afectar la Salud y Seguridad en el Trabajo.
4. Garantizar la seguridad y salud en el trabajo en todas las áreas y procesos de la empresa, así como la correcta aplicación y mejora continua de las acciones de identificación, valoración, evaluación, tratamiento, control y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.
5. Cumplir con la normatividad vigente en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Derivado de esto, la organización a su vez diseña estrategias y acciones que ayuden a la correcta realización y desarrollo de los objetivos puntuales, como se ve reflejado en la continuidad del presente documento, siguiendo en todo momento la normatividad aplicable a todos los temas de seguridad y salud mencionados y analizados.

De la misma manera, la política de seguridad y salud en el trabajo constituida por la empresa, establece y define una estructura de roles y responsabilidades para la planeación, aplicación, control, seguimiento y mejoramiento continuo de los procesos.

Sintetizando todo lo que involucra la política de seguridad y salud en el trabajo presentada anteriormente, junto con los oficios que la empresa tiene adelantados en esta cuestión, se tienen en general los siguientes documentos ya establecidos con respecto a lo que solicita el «Decreto 1072 de mayo 26 del 2015» en su Artículo 2.2.4.6.12 referente a la documentación requerida para la constitución del SG-SST (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2015).

- La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador.
- Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Informes de condiciones de salud de los trabajadores.
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos en cuanto a la actividad de elaboración de avalúos puntuales.
- Registros de entrega de equipos.

9. DOCUMENTOS CREADOS PARA EL APOYO DEL SISTEMA DE GESTION EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN URBANA ENGINEERING & SURVEY

Urbana Engineering & Survey , siguiendo los parámetros establecidos por el «Decreto 1072 de mayo 26 del 2015» en su «Artículo 2.2.4.6.12», donde se establece la documentación necesaria que deben tener las instituciones que pretenden implementar un SG-SST, procede a establecer de manera formal en este documento la documentación restante, con toda la Información requerida y procesos estandarizados para la consecución de tal fin. Mencionando a lo largo de su construcción las herramientas y matrices utilizadas y permitidas por la normatividad para su correcto funcionamiento y desarrollo (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2015).

9.1. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO URBANA ENGINEERING & SURVEY S.A.S

ELABORADO POR: Alejandro Pachón Cardozo – Departamento Administrativo

COORDINADORA: Sandra Lucia Arenas – Sub Gerente Administrativa y Financiera

9.1.1. INTRODUCCIÓN

En el presente documento se crea y describe el perfil sociodemográfico de la empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY, el cual tiene como objetivo el análisis, el estudio, la obtención de datos y conclusiones respecto al grupo social que conforma su base principal de trabajadores, especialmente en aspectos demográficos; obteniendo así

un perfil que permita identificar determinadas características actuales de mencionada población en el sector social en el cual tiene continuo desarrollo.

El perfil sociodemográfico se crea en la organización por consecuencia de que esta, se encuentra en proceso de creación e implementación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo que requiere según la normatividad Colombiana establecida en el Decreto 1072 Artículo 2.2.4.6.12 y Decreto 1443 Artículo 16 tener creado y actualizado el perfil sociodemográfico de la empresa junto con su respectiva descripción, esto con el fin de que la información a analizar no solo permita conocer datos actuales, si no también facilite el proceso de identificación de riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores y sus posibles medidas de intervención para prevenirlos y minimizarlos (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2015) (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2014).

9.1.2. METODOLOGÍA

La metodología usada para la construcción y caracterización del perfil sociodemográfico de la empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY está dada por el método cuantitativo a través de la recolección de información por medio de la encuesta, la cual pretende generar un muestra representativa del colectivo general de la población de trabajadores base de la organización mediante una serie de preguntas estandarizadas que permitan medir la distribución de las características que se desean obtener, para a continuación hacer un respectivo análisis de cada una estas.

El diseño general de la encuesta implementada está dado por el Ministerio del Trabajo en función de la guía para la elaboración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y adaptado por el departamento administrativo de la empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY en consecución con las características que se desean obtener de sus trabajadores para su representatividad en una escala general (GTC 45-ICONTEC, 2010).

La encuesta de perfil sociodemográfico se aplicó a la totalidad de trabajadores que conforman el grupo base de la empresa, los cuales son 6, divididos en dos departamentos; el departamento técnico y el departamento administrativo y financiero. El personal respondió la encuesta que está constituida por 16 preguntas cerradas que involucran información tanto personal como laboral, permitiendo esto el posterior análisis de las estadísticas recopiladas de dichas encuestas.

Al final del documento se presenta como anexo el modelo de encuesta de perfil sociodemográfico que se implementó en la empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY.

- **Recurso humano**

La empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY cuenta con un recurso humano fijo de 6 personas, distribuidas en dos departamentos internos; el departamento técnico y el departamento administrativo y financiero.

- **Departamento Técnico**

Tabla 10. Departamento técnico

Cargo	Cantidad de Personas
Director General	1
Auxiliar de Ingeniería	3
Total	4

- **Departamento Administrativo y Financiero**

Tabla 11. Departamento Administrativo y Financiero

Cargo	Cantidad de Personas
Directora Administrativa y Financiera	1
Auxiliar Administrativo	1
Total	2

- **Jornada laboral**

Los trabajadores de la empresa están en el deber de cumplir la jornada laboral ordinaria de 48 horas semanales, divididas máximo en seis días a la semana con un día de descanso obligatorio según lo reglamenta el código sustantivo del trabajo. Dichas horas se distribuyen de la siguiente manera en la semana:

- **Lunes - Viernes**

Tabla 12. Jornada laboral

Departamento	Horario
Técnico	7:30 am - 5:00 pm
Administrativo y Financiero	7:30 am - 5:00 pm

- **Sábado**

Tabla 13. Jornada laboral

Departamento	Horario
Técnico	8:00 am - 12:00 pm
Administrativo y Financiero	8:00 am - 12:00 pm

- **Información general de los trabajadores**

Tabla 14. Información general de los trabajadores

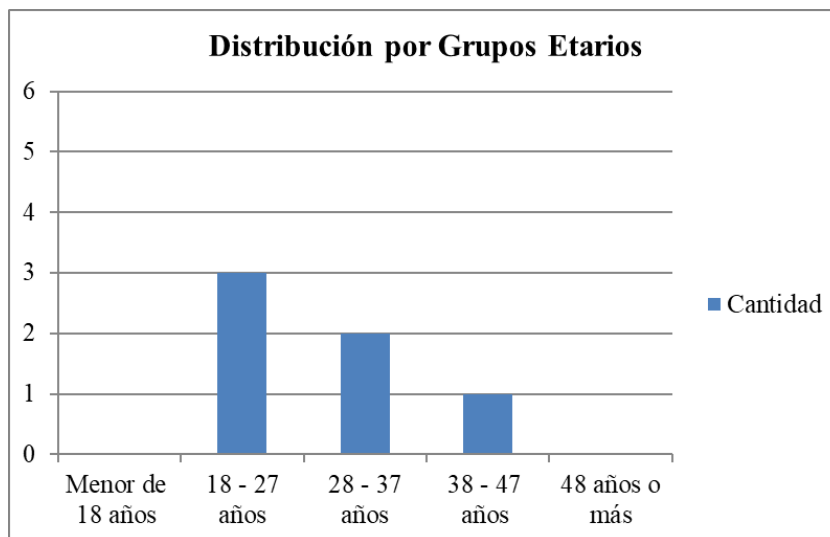
Nombre	Cédula	Cargo	Departamento
Dagoberto Robayo Gutierrez	79.846.882	Director General	Técnico
Sandra Lucia Arenas Hernandez	52.716.343	Directora Administrativa y Financiera	Administrativo y Financiero
Jorge Andres Pachón Cardozo	1.032.401.059	Auxiliar de Ingenieria	Técnico
Jaime Bejarano Baena	1.016.039.319	Auxiliar de Ingenieria	Técnico
Susan Lizeth Díaz Rodriguez	1.026.381.920	Auxiliar de Ingenieria	Técnico
Alejandro Pachón Cardozo	1.032.460.670	Auxiliar administrativo	Administrativo y Financiero

- **Distribución por grupos etarios**

Tabla 15. Distribución de grupos etarios

Rango de Edad	Cantidad
Menor de 18 años	0
18 - 27 años	3
28 - 37 años	2
38 - 47 años	1
48 años o más	0
Total	6

Grafica 2. Distribución de Grupos Etarios

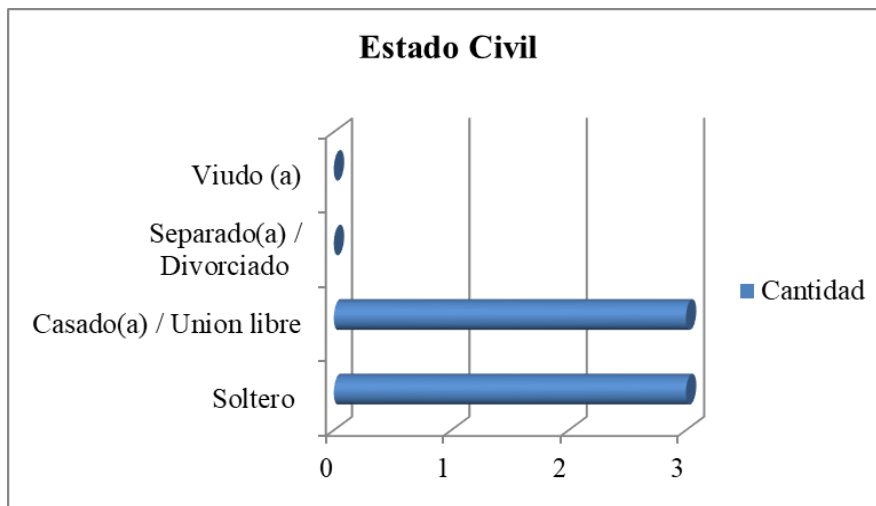


- **Estado civil**

Tabla 16. Estado Civil

Estado Civil	Cantidad
Soltero	3
Casado(a) / Union libre	3
Separado(a) / Divorciado	0
Viudo (a)	0
Total	6

Grafica 3. Estado Civil

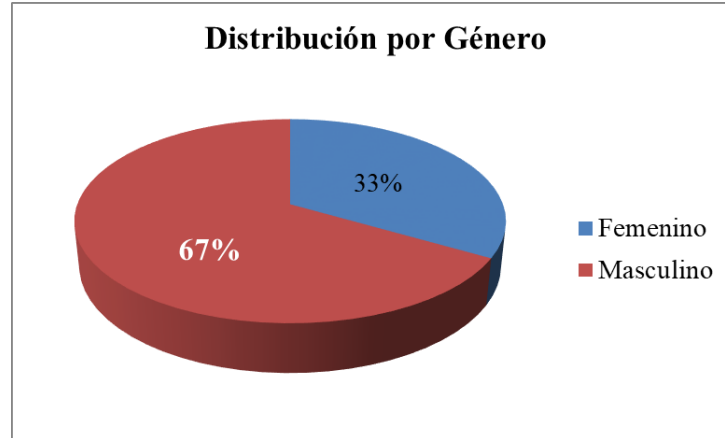


- **Distribución por Genero**

Tabla 17. Distribución por género.

Sexo	Cantidad
Femenino	2
Masculino	4
Total	6

Grafica 4. Distribución por género

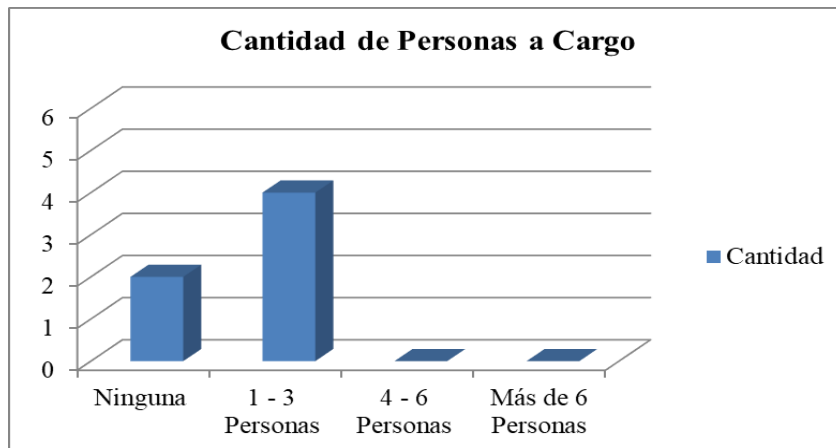


- **Personas a cargo**

Tabla 18. Personas a cargo

Personas a Cargo	Cantidad
Ninguna	2
1 - 3 Personas	4
4 - 6 Personas	0
Más de 6 Personas	0
Total	6

Grafica 5. Personas a cargo

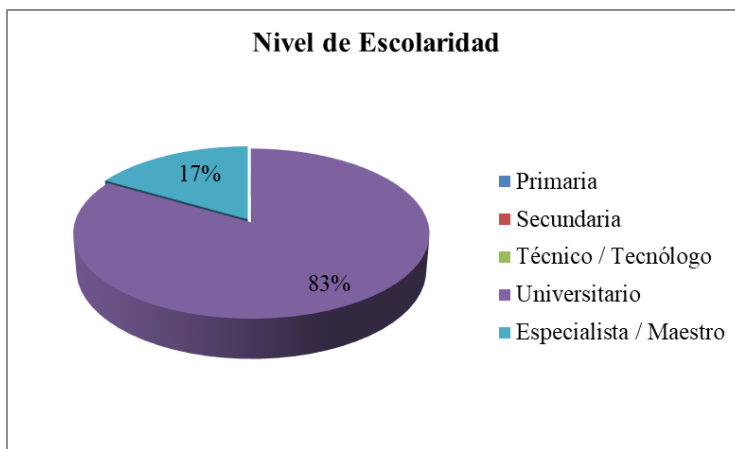


- **Nivel de escolaridad**

Tabla 19. Nivel de escolaridad

Escolaridad	Cantidad
Primaria	0
Secundaria	0
Técnico / Tecnólogo	0
Universitario	5
Especialista / Maestro	1
Total	6

Grafica 6. Nivel de escolaridad

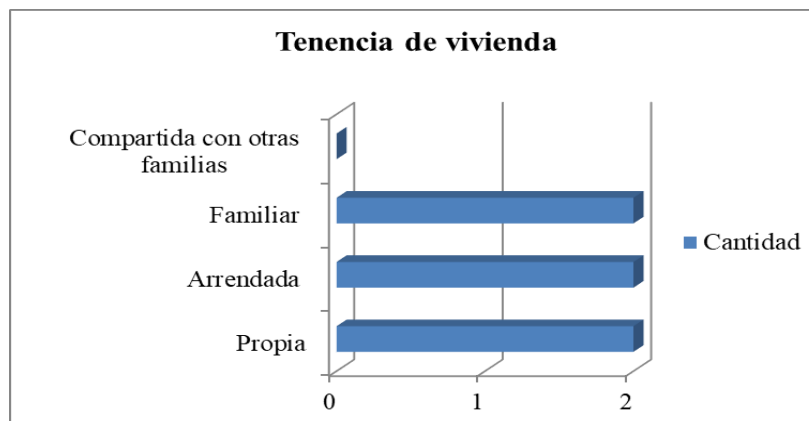


- **Distribución en tenencia de vivienda**

Tabla 20. Distribución en tenencia de vivienda

Vivienda	Cantidad
Propia	2
Arrendada	2
Familiar	2
Compartida con otras familias	0
Total	6

Grafica 7. Distribución de tenencia de vivienda



- **Uso del tiempo libre**

Tabla 21. Uso de tiempo libre

Uso del tiempo libre	Cantidad
Otro trabajo	0
Labores domésticas	0
Recreación y deporte	6
Estudio	0
Ninguno	0
Total	6

Grafica 8. Uso del tiempo libre

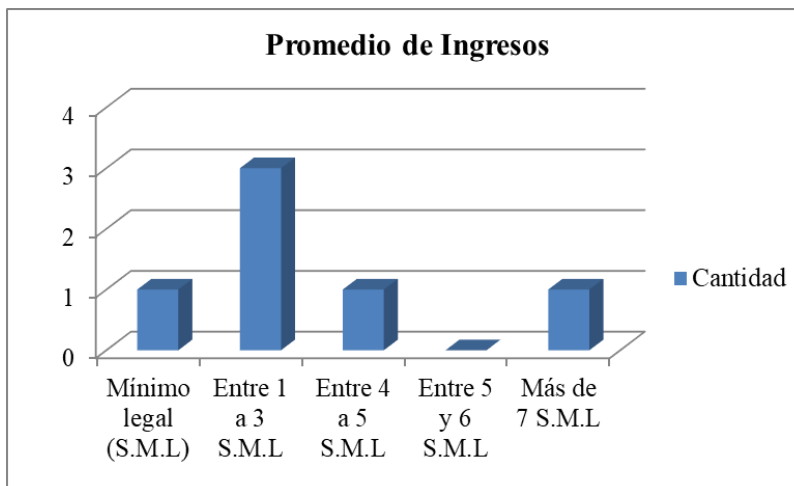


- **Promedio de ingresos mensuales**

Tabla 22. Promedio ingresos mensuales

Ingresos	Cantidad
Mínimo legal (S.M.L)	1
Entre 1 a 3 S.M.L	3
Entre 4 a 5 S.M.L	1
Entre 5 y 6 S.M.L	0
Más de 7 S.M.L	1
Total	6

Grafica 9. Promedio de ingresos

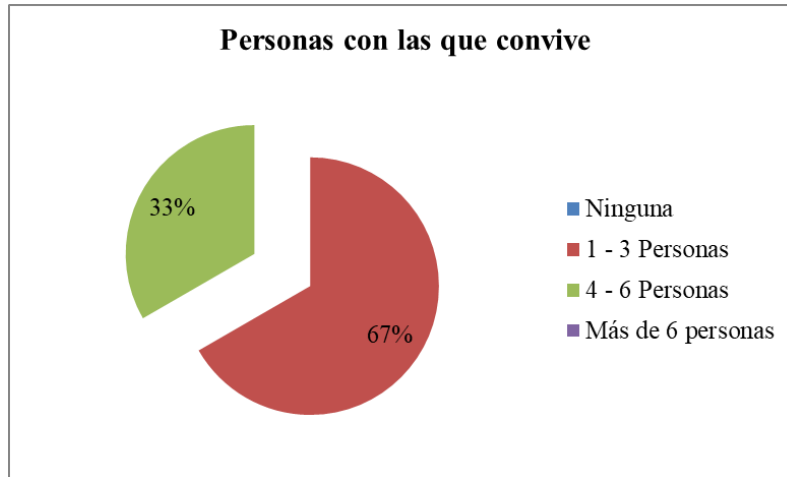


- **Número de personas con las que vive**

Tabla 23. Numero de personas con las que vive

Numero de Personas	Cantidad
Ninguna	0
1 - 3 Personas	4
4 - 6 Personas	2
Más de 6 personas	0
Total	6

Grafica 10. Personas con las que convive

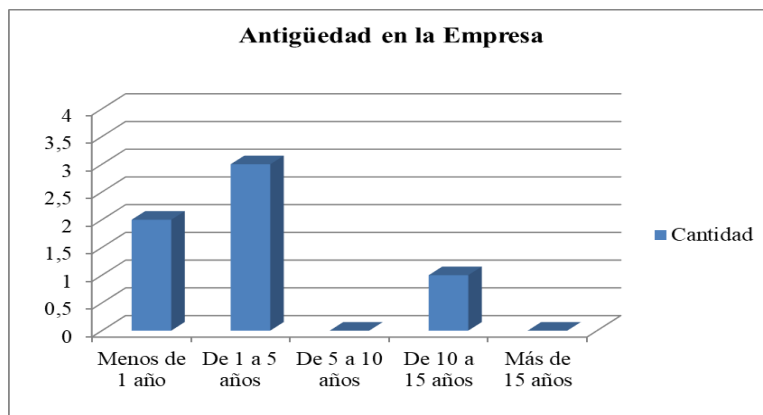


- **Antigüedad en la empresa**

Tabla 24. Antigüedad en la empresa

Rango en años	Cantidad
Menos de 1 año	2
De 1 a 5 años	3
De 5 a 10 años	0
De 10 a 15 años	1
Más de 15 años	0
Total	6

Grafica 11. Antigüedad en la empresa

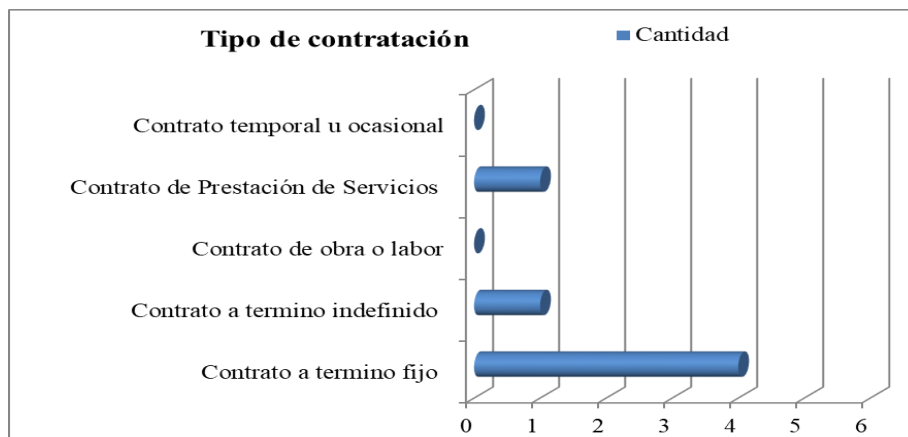


- **Tipo de Contratación**

Tabla 25. Tipo de contrato

Tipo de Contrato	Cantidad
Contrato a termino fijo	4
Contrato a termino indefinido	1
Contrato de obra o labor	0
Contrato de Prestación de Servicios	1
Contrato temporal u ocasional	0
Total	6

Grafica 12. Tipo de contratación

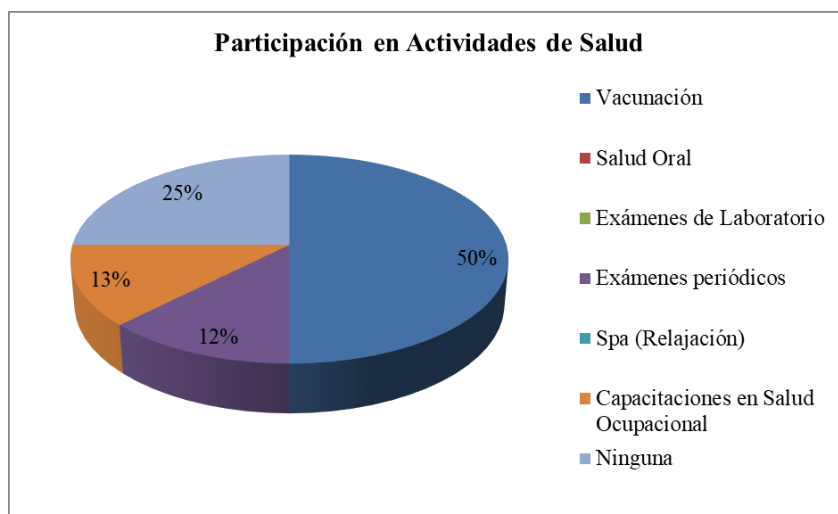


- **Participación en actividades de salud realizadas por la empresa**

Tabla 26. Actividades de salud realizadas por la empresa

Actividades de salud en la empresa	Participación
Vacunación	4
Salud Oral	0
Exámenes de Laboratorio	0
Exámenes periódicos	1
Spa (Relajación)	0
Capacitaciones en Salud Ocupacional	1
Ninguna	2
Total	8

Grafica 13. Actividades de salud realizadas por la empresa

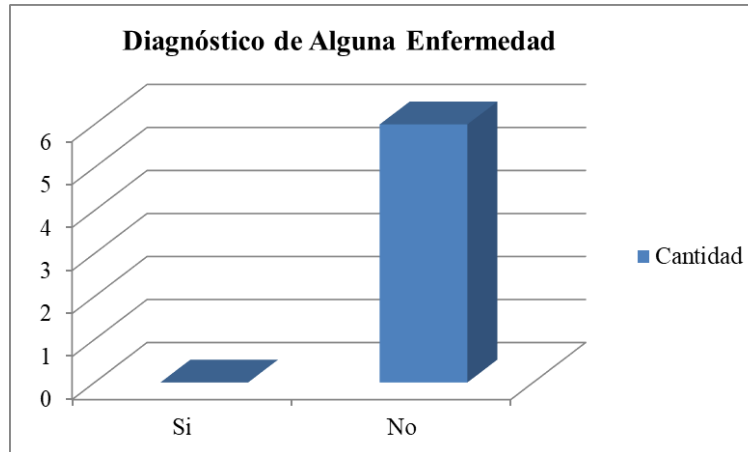


- **Diagnóstico de alguna enfermedad**

Tabla 27. Diagnóstico de alguna enfermedad

Diagnóstico de Alguna Enfermedad	Cantidad
Si	0
No	6
Total	6

Grafica 14. Diagnóstico de alguna enfermedad

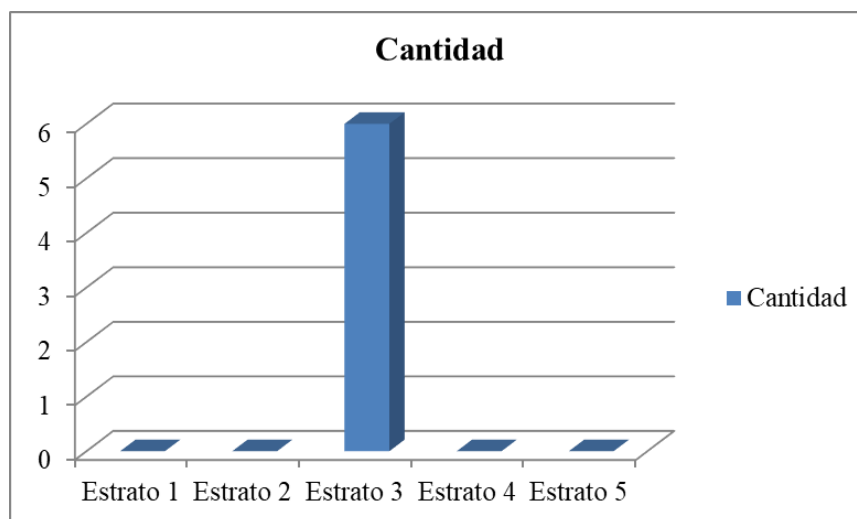


- **Distribución por estratos socioeconómicos**

Tabla 28. Distribución por estratos socioeconómicos

Estrato Socioeconómico	Cantidad
Estrato 1	0
Estrato 2	0
Estrato 3	6
Estrato 4	0
Estrato 5	0
Total	6

Grafica 15. Distribución por estratos socioeconómicos

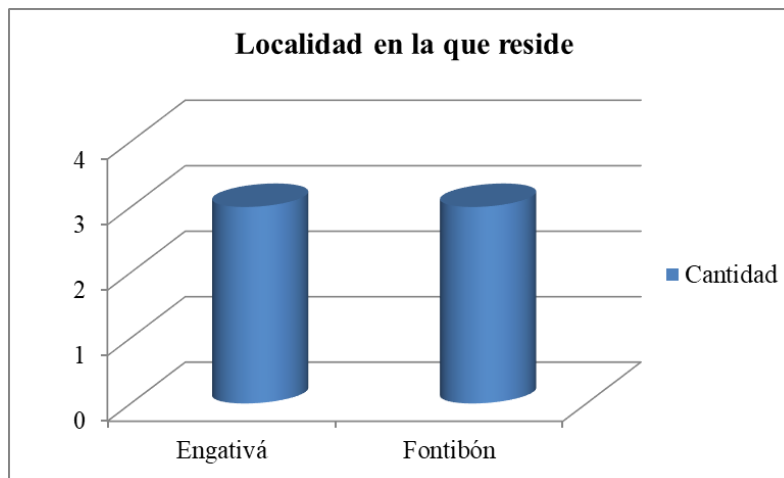


- **Localidad en la cual reside**

Tabla 29. Localidad en la cual reside

Localidad	Cantidad
Engativá	3
Fontibón	3
Total	6

Grafica 16. Localidad en la cual reside



9.1.3. DESCRIPCIÓN ANALÍTICA DE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Agrupados los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY, se procede a realizar el análisis descriptivo de dichos sondeos.

Se denota primordialmente que la empresa, en su forma organizativa interna tiene cadenas de mando claras y directas (Tabla 11), debido a que posee dos áreas específicas para su funcionamiento, cada una con un director general que responde por los procesos de esta. Por lo mencionado anteriormente y agregando que es una empresa de solo 6 trabajadores permanentes se prevé que los canales de comunicación funcionan de manera clara y sin mayores contraflujos, permitiendo que la información llegue rápidamente por área a sus trabajadores.

Los resultados muestran que los empleados de la organización superan todos la mayoría de edad (Tabla 15), lo cual prueba según la constitución política Colombiana que ya son responsables por sus propias acciones y se encuentran aptos para ejercer sus funciones como trabajadores y ciudadanos del país; 3 de sus trabajadores se encuentran entre los 18 y 27 años de edad, 2 entre los 28 y 37 años y 1 supera los 38, no excediendo los 47 años. Tales datos dejan el rango de edad entre los 18 y 47 años y esto sumado al resultado de la encuesta donde se ve que a ninguno de dichos empleados se les ha diagnosticado ninguna enfermedad (Tabla 27), expresa que todos se encuentran en condiciones óptimas para realizar sus funciones de trabajo asignadas sin mayores contratiempos en temas de salud que los contemplados en los riesgos a los que se podrían enfrentar llevando a cabo cada una de dichas labores.

La población encuestada está dividida en 4 hombres y 2 mujeres (Tabla 17), en donde el 83% de la población se encuentra en un nivel de escolaridad igual o superior al universitario y el 17% están actualmente a nivel especialista o maestro (Tabla 19), identificando con estos datos que la población se encuentra en buen nivel académico y la organización cuenta con profesionales capacitados en diferentes áreas de conocimiento que aportan estos en consecución con el óptimo desarrollo de sus funciones y actividades asignadas, siendo así personas idóneas que están en la capacidad de entender y asimilar los diferentes procesos de mejora continua que la empresa ejecute para el bienestar y enriquecimiento tanto propio como a nivel personal de quienes aportan sus servicios para su buen funcionamiento.

Los resultados demostrados con respecto al uso del tiempo libre de los trabajadores de la organización (Tabla 21), evidencian que la totalidad de colaboradores emplean el uso del tiempo libre en temas relacionados con recreación y deporte, siendo esto una ventaja para la empresa ya que dichos buenos hábitos facilitan en cierta manera los procesos referentes al cuidado de la salud que la empresa pretende mejorar por medio de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, también garantiza el desempeño con calidad y sin mayores apremiantes de los trabajadores en el cumplimiento a cabalidad de las labores que estos están ejecutando.

El promedio de ingresos refleja que el 50% de la población devenga en la organización entre 1 a 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), un 17% un valor igual al SMMLV, otro 17% entre 4 a 5 SMMLV y un último 17%, más de 7 SMMLV (Tabla 8 y grafica 8), reflejando esta estadística y otra en la cual se demuestra que la totalidad de población vive en estrato 3 (Tabla 28) que los trabajadores se encuentran en condiciones dignas de vivir, asegurando un trabajo que les ofrece las condiciones apropiadas para su sostenimiento, el cuidado de su salud y demás ámbitos legales reglamentados por el código sustantivo del trabajo.

La organización demuestra según la encuesta que mantiene una estabilidad de empleo buena según la antigüedad y continuidad de sus trabajadores, reflejando está que el 50% de la población lleva entre 1 y 5 años continuos trabajando para la organización, un 17% de 10 a 15 años formando parte de la compañía y un 33% lleva un año o menos vinculados a ella (Tabla 24), generando así estabilidad laboral, lo que demuestra que los trabajadores



encuentran un confort en el clima organizacional, sintiéndose fidelizados como clientes internos de la empresa y estando prestos a la mejora continua que se presenta en la retroalimentación de los procesos y funciones asignados. Teniendo fundamento dicha aseveración con la participación en una o más de las actividades de salud que se ha realizado al interior de la organización (Tabla 26) entre las cuales se encuentra que han participado en temas relacionados a vacunación, exámenes periódicos y capacitaciones en salud ocupacional.

Anexo 1. Modelo Encuesta perfil sociodemográfico

ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Esta encuesta hace parte de la estructura del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y el contenido de la misma es información clasificada.

Nombre	
Doc. de Identificación	
Cargo	
Departamento	

FECHA 01/03/2017

Encierre en un círculo:

1. EDAD

- a. Menor de 18 años
- b. 18 - 27 años
- c. 28 - 37 años
- d. 38 - 47 años
- e. 48 años o mas

3. GÉNERO

- a. Masculino
- b. Femenino

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Técnico / Tecnólogo
- d. Universitario
- e. Especialista / Maestro

7. USO DEL TIEMPO LIBRE

- a. Otro trabajo
- b. Labores domésticas
- c. Recreación y deporte
- d. Estudio
- e. Ninguno

9. N° PERSONAS CON LAS QUE CONVIVE

- a. Ninguna
- b. 1 - 3 personas
- c. 4 - 6 personas
- d. Más de 6 personas

11. TIPO DE CONTRATACIÓN

- a. Contrato a termino fijo
- b. Contrato a termino indefinido
- c. Contrato de obra o labor
- d. Contrato de Prestación de Servicios
- e. Contrato temporal u ocasional

13. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD

- a. Si
- b. No
- CÚAL: _____

15. LOCALIDAD EN LA CUAL VIVE

16. CONSENTIMIENTO INFORMADO

- a. No
- b. Si

2. ESTADO CIVIL

- a. Soltero (a)
- b. Casado (a)/union libre
- c. Separado (a)/Divorciado
- d. Viudo (a)

4. NÚMERO DE PERSONAS A CARGO

- a. Ninguna
- b. 1 - 3 personas
- c. 4 - 6 personas
- d. Más de 6 persona

6. TENENCIA DE VIVIENDA

- a. Propia
- b. Arrendada
- c. Familiar
- d. Compartida con otra(s) familia(s)

8. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)

- a. Mínimo Legal (S.M.L.)
- b. Entre 1 a 3 S.M.L.
- c. Entre 4 a 5 S.M.L.
- d. Entre 5 y 6 S.M.L.
- e. Mas de 7 S.M.L.

10. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años
- e. Más de 15 años

12. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS LA EMPRESA

- a. Vacunación
- b. Salud oral
- c. Exámenes de laboratorio/otros
- d. Exámenes periódicos
- e. Spa (Relajación)
- f. Capacitaciones en Salud Ocupacional
- g. Ninguna

14. ESTRATO SOCIECONÓMICO

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

Ley 1581 de 2012: de protección de datos personales, es una ley que complementa la regulación vigente para la protección del derecho fundamental que tienen todas las personas naturales a autorizar la información personal que es almacenada en bases de datos o archivos, así como su posterior actualización y rectificación.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA



9.2. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS – IDENTIFICACIÓN DE LAS AMENAZAS JUNTO CON LA EVALUACIÓN DE LA VULNERABILIDAD Y SUS CORRESPONDIENTES PLANES DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.

Tabla 30. Identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES S.G. SST																													
PROCESO SUBPROCESO	ZONA LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIO	PELIGROS		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES					MEDIDAS DE INTERVENCIÓN							
					DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (INTERVENCIÓN)	INTERPRETACIÓN DEL NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	Nº. DE EMPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	REQUISITO LEGAL ABOGADO SI/NO	ELIMINACIÓN	SUJETIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL			
Sistematización de datos y Analisis de Información	Oficinas URBANA	Consulta y análisis de información en línea Organizar Información Depurar Información Gestionar bases de datos Generar Datos	Registrar Información	Si	Postura Prolongada	Biomecanicos	Enfermedad laboral Lesiones osteomusculares Lesiones de los tendones, de espalda y neurovasculares Trastornos musculoesqueléticos	Ergonomía en Puestos de Trabajo	Seguimiento a las condiciones físicas de los puestos de trabajo y de salud del personal	Chequeos medicos periodicos Pausas Activas	2	4	6	Situación deficiente con exposición continua	60	480	II Corregir y tomar medidas de control inmediato	ACEPTABLE CON CONTROLES	6	Enfermedad con incapacidad laboral permanente	Si						Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones físicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnostico de Condiciones de salud Implementación de Pausas Activas Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo		
Sistematización de datos y Analisis de Información	Oficinas URBANA	Consulta y análisis de información en línea Organizar Información Depurar Información Gestionar bases de datos Generar Datos	Registrar Información	Si	Exposición a moderados niveles de ruido debido a aeropuerto cercano	Físico	Hipoacusia neurosensorial, Efectos extra-auditivos: aumento de la presión arterial, sudoración aumentada de frecuencia cardiaca, cambios en la respiración, alteraciones en la consentación.	Infraestructura cerrada con ventanas y rejillas abiertas para mayor ventilación	Ventanas sin protección anti-ruido.	Chequeos medicos periodicos Pausas Activas	2	4	6	Situación deficiente con exposición esporádica	60	480	II Corregir y tomar medidas de control inmediato	ACEPTABLE CON CONTROLES	6	Enfermedad con incapacidad laboral permanente	Si				Medicaciones eventuales y puntuales del estudio del puesto de trabajo Implementación de ventanas anti-ruido		Protector auditivo de inserción		
Sistematización de datos y Analisis de Información	Oficinas URBANA	Consulta y análisis de información en línea Organizar Información Depurar Información Gestionar bases de datos Generar Datos	Registrar Información	Si	Manipulación de Cables, tomas, terminales e interruptores	Eléctrico	Quemaduras, incendios, explosiones y descargas eléctricas	Infraestructura a con determinado a cables fuera de canaletas y tomas sin protección	Canaletas dentro de la infraestructura, algunas tomas protegidas y aspersoras contra incendios.		2	2	4	Situación con anomalía destacable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.	60	240	II Corregir y tomar medidas de control inmediato	ACEPTABLE CON CONTROLES	6	Enfermedad con incapacidad laboral permanente Muerte	Si			Canalización de cableado, plan de emergencias, señalización, extintores, tomas con protección		Guantes de Seguridad y protección			
Sistematización de datos y Analisis de Información	Oficinas URBANA	Consulta y análisis de información en línea Organizar Información Depurar Información Gestionar bases de datos Generar Datos	Registrar Información	Si	Trabajo en grupo, revisiones de trabajos en grupo, exposición de informes en público	Psicosocial	Sentimientos de ansiedad, desmotivación, presión, alteraciones de memoria, toma de decisiones, aislamiento, dolor de cabeza, conductas compulsivas	El entorno social de trabajo	Interacción diaria de trabajador en el desarrollo de sus funciones		2	4	6	Situación deficiente con exposición continua	60	480	II Corregir y tomar medidas de control inmediato	ACEPTABLE CON CONTROLES	6	Enfermedad con incapacidad definida	Si					Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones físicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnostico de Condiciones de salud Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo Capacitar al trabajador en manejo de estrés y solución de conflictos			
Sistematización de datos y Analisis de Información	Oficinas URBANA	Elaboración de cartas oficio, comunicaciones y cualquier tipo de correspondencia requerida a nivel interno y externo de la organización.	Redactar y elaborar dichos oficios comunicados y correspondencia	Si	Movimientos repetitivos en el ordenador donde se redacta	Biomecanicos	Lesiones osteomusculares Lesiones de los tendones, de la espalda y neurovasculares Trastornos musculoesqueléticos	Equipo de oficina en condiciones óptimas de funcionamiento	Postura determinada del trabajador en el uso continuo del equipo de oficina	Chequeos medicos periodicos Pausas Activas Uso de Pad Mouse en el puesto de trabajo	2	4	6	Situación deficiente con exposición continua	60	480	II Corregir y tomar medidas de control inmediato	ACEPTABLE CON CONTROLES	6	Enfermedad con incapacidad laboral permanente	Si			Uso de EPP adecuado		Pad Mouse adecuados para prevenir enfermedades laborales			



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA



MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES SG SST

PROCESO SUBPROCESO	ZONA LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIO	PELIGROS		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO				VALORACIÓN DEL RIESGO		CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES				MEDIDAS DE INTERVENCIÓN								
					DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (INTERVENCIÓN)	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	No. DE EXPLÉSTOS	PEOR CONSECUENCIA	REQUISITO LEGAL ASOCIADO SI NO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL			
Sistematización de datos y Análisis de Información	Oficinas URBANA	Impresión de cartas, oficios, comunicados y cualquier tipo de correspondencia requerida a nivel interno y externo de la organización	Traslado de la impresora a un lugar determinado donde pueda funcionar	No	Levantamiento y traslado de carga	Biomecánicos	Lesiones osteomusculares Lesiones de los tendones, de espalda y neurovasculares Trastornos musculoesqueléticos	Impresora Laser ubicada en un lugar no fijo mientras no está en funcionamiento	Desplazamiento corto de la impresora laser dentro de la infraestructura para su funcionamiento				6	2	12	Situación deficiente con exposición ocasional	60	720	I Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.	NO ACEPTABLE (Situación Crítica, corrección urgente)	6	Enfermedad con incapacidad laboral permanente o definida	Si			Establecer un puesto fijo para la impresora laser dentro de la infraestructura donde se trabaja	Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones físicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnóstico de Condiciones de salud Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo Capacitar a los trabajadores en manipulación manual de cargas		
Sistematización de datos y Análisis de Información	Oficinas URBANA	Impresión de cartas, oficios, comunicados y cualquier tipo de correspondencia requerida a nivel interno y externo de la organización	Consolidación e impresión de la información requerida para la actividad	Si	Movimientos repetitivos en el ordenador y en la impresora donde se imprime	Biomecánicos	Lesiones osteomusculares Lesiones de los tendones, de espalda y neurovasculares Trastornos musculoesqueléticos	Ordenador e impresora ubicados cerca dentro de la infraestructura de la organización para evitar movimientos y desplazamientos innecesarios	Chequeos médicos periódicos Pausas Activas				2	2	4	Situación con anomalía destacable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.	60	240	II Corregir y tomar medidas de control inmediato	ACEPTABLE CON CONTROLES	6	Enfermedad con incapacidad laboral permanente	Si			Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones físicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnóstico de Condiciones de salud Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo Capacitar a los trabajadores en higiene postural			
Sistematización de datos y Análisis de Información	Oficinas URBANA	Impresión de cartas, oficios, comunicados y cualquier tipo de correspondencia requerida a nivel interno y externo de la organización	Consolidación e impresión de la información requerida para la actividad	Si	Radiación no ionizante de la impresora	Físico	Fatiga ocular, pérdida de agudeza visual, iritis, blefaritis, dolor de cabeza	Impresora en óptimas condiciones de funcionamiento	Ubicación de impresora pertinente dentro de la infraestructura para su adecuado uso	Chequeos médicos periódicos Pausas Activas			6	3	18	Situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica	60	1080	I Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.	NO ACEPTABLE (Situación Crítica, corrección urgente)	6	Enfermedad con incapacidad laboral permanente	Si		Uso de EPP adecuado	Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones físicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnóstico de Condiciones de salud Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo Capacitar a los trabajadores en manejo adecuado de impresora Asegurar uso de cubierta de protección de la impresora para evitar luz laser no ionizante	Gafas de protección		
Sistematización de datos y Análisis de Información	Oficinas URBANA	Digitar todo tipo de información pertinente a los procesos de la organización en las carpas digitales establecidas para tal fin.	Consolidación y digitalización de la información requerida para la actividad	Si	Movimientos repetitivos en el ordenador	Biomecánicos	Lesiones osteomusculares Lesiones de los tendones, de espalda y neurovasculares Trastornos musculoesqueléticos	Ordenador en condiciones de funcionamiento	Postura determinada del trabajador en el uso continuo del equipo de oficina	Chequeos médicos periódicos Pausas Activas			2	4	8	Situación deficiente con exposición continua	60	480	II Corregir y tomar medidas de control inmediato	ACEPTABLE CON CONTROLES	6	Enfermedad con incapacidad laboral permanente	Si			Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones físicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnóstico de Condiciones de salud Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo Capacitar a los trabajadores en higiene postural.			
Sistematización de datos y Análisis de Información	Oficinas URBANA	Scanear documentos requeridos para completar cualquier tipo de proceso que lleve acabo la organización	Organización de documentos y escaneo de los mismos	Si	Movimientos repetitivos en el ordenador y en el scanner de documentos	Biomecánicos	Lesiones osteomusculares Lesiones de los tendones, de espalda y neurovasculares Trastornos musculoesqueléticos	Ordenador y scanner en condiciones de funcionamiento	Ordenador y scanner ubicados cerca dentro de la infraestructura de la organización para evitar movimientos y desplazamientos innecesarios	Chequeos médicos periódicos Pausas Activas			2	4	8	Situación deficiente con exposición continua	60	480	II Corregir y tomar medidas de control inmediato	ACEPTABLE CON CONTROLES	6	Enfermedad con incapacidad laboral permanente	Si			Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones físicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnóstico de Condiciones de salud Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo Capacitar a los trabajadores en higiene postural.			



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA



MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES SG SST

PROCESO SUBPROCESO	ZONA LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIO	PELIGROS		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACION DEL RIESGO		CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES				MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACION DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (INTERVENCIÓN)	INTERPRETACION DEL NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	Nº. DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	REQUISITO LEGAL ASOCIADO SI NO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
Siemmatización de datos y Analisis de Información	Oficinas URBANA	Scanear documentos requeridos para completar cualquier tipo de proceso que lleve acabo la organización	Organización de documentos y escaneo de los mismos	Si	Exposición a radiación no ionizante producida por el scanner	Fisico	Fatiga ocular, perdida de agudeza visual, iritis, blefaritis, dolor de cabeza	Scanner en optimas condiciones de funcionamiento	Uicación de scanner pertinente dentro de la infraestructura para su adecuado uso	Chequeos medicos periodicos Pausas Activas	6	3	18	Situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica	60	1080	I Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control. Intervención urgente.	NO ACEPTABLE (Situación Crítica, corrección urgente)	6	Enfermedad con incapacidad laboral permanente	Si			Uso de EPP adecuado	Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones fisicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnostico de Condiciones de salud Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo Capacitar a los trabajadores en manejo adecuado de scanner Asegurar uso de cubierta de protección del scanner para evitar luz laser no ionizante	Gafas de protección
Manejo de archivos fisicos en la organización	Oficinas URBANA	Grapado de documentos requeridos para completar cualquier tipo de proceso que lleve acabo la organización	Organización de los documentos y grapado de los mismos	Si	Movimientos repetitivos en el manejo de elementos cortopunzantes	Biomecanicos	Herdias, cortes, pinchazos	Uso de grapadora en adecuadas condiciones	Postura determinada del trabajador en el uso continuo de la grapadora		6	3	18	Situación deficiente con exposición frecuente	60	1080	I Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control. Intervención urgente.	NO ACEPTABLE (Situación Crítica, corrección urgente)	6	Amputación	Si		Uso de EPP adecuado	Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones fisicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnostico de Condiciones de salud Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo Capacitar a los trabajadores en el adecuado manejo de elementos cortopunzantes	Gautes de protección	
Manejo de archivos fisicos en la organización	Oficinas URBANA	Anillado de documentos requeridos para completar cualquier tipo de proceso que lleve acabo la organización	Traslado de la maquina anilladora a un lugar determinado donde pueda funcionar	No	Levantamiento y traslado de carga	Biomecanicos	Lesiones osteomusculares Lesiones de los tendones, de espalda y neurovasculares Trastornos muculosqueleticos	Maquina anilladora ubicada en un lugar no fijo mientras no esta en funcionamiento	Desplazamiento corto de la maquina anilladora dentro de la infraestructura para su funcionamiento		6	2	12	Situación deficiente con exposición ocasional	60	720	I Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control. Intervención urgente.	NO ACEPTABLE (Situación Crítica, corrección urgente)	6	Enfermedad con incapacidad laboral permanente o definida	Si	Establecer un puesto fijo para la maquina anilladora dentro de la infraestructura donde se trabaja	Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo Capacitar a los trabajadores en manipulación maunel de cargas			
Manejo de archivos fisicos en la organización	Oficinas URBANA	Anillado de documentos requeridos para completar cualquier tipo de proceso que lleve acabo la organización	Organización de los documentos y anillado de los mismos	No	Movimientos repetitivos en el manejo de elementos cortopunzantes	Biomecanicos	Herdias, cortes, pinchazos	Uso de maquina anilladora en adecuadas condiciones	Postura determinada del trabajador en el uso continuo de la maquina anilladora		2	2	4	Situación con anomalía destacable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.	60	240	II Corregir y tomar medidas de control inmediato	ACEPTABLE CON CONTROLES	6	Amputación	Si		Uso de EPP adecuado	Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones fisicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnostico de Condiciones de salud Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo Capacitar a los trabajadores en el adecuado manejo de elementos cortopunzantes	Gautes de Seguridad y protección.	
Manejo de archivos fisicos en la organización	Oficinas URBANA	Recorte de documentos requeridos para completar cualquier tipo de proceso que lleve acabo la organización	Organización de los documentos y corte de los mismos	Si	Movimientos repetitivos en el manejo de elementos cortopunzantes	Biomecanicos	Herdias, cortes, pinchazos	Uso de de tijeras y bisturries en adecuadas condiciones	Postura determinada del trabajador en el uso continuo de las tijeras y los bisturries		6	3	18	Situación deficiente con exposición frecuente	60	1080	I Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control. Intervención urgente.	NO ACEPTABLE (Situación Crítica, corrección urgente)	6	Amputación	Si		Uso de EPP adecuado	Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones fisicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnostico de Condiciones de salud Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo Capacitar a los trabajadores en el adecuado manejo de elementos cortopunzantes	Gautes de Seguridad y protección	



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA



MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES SG SST																														
PROCESO SUBPROCESO	ZONA LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIO	PELIGROS		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO		CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES				MEDIDAS DE INTERVENCIÓN								
					DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (INTERVENCIÓN)	INTERPRETACIÓN DEL NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	Nº. DE EMPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	REQUISITO LEGAL ASOCIADO SI NO	ELIMINACIÓN	SUBSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL				
Manejo de archivos físicos en la organización	Oficinas URBANA	Pegado de documentos requeridos para completar la gestión del manejo de archivo necesaria	Organización de los documentos requeridos y pegado de los mismos	Si	Movimientos repetitivos en el cumplimiento de la actividad	Biomecanicos	Lesiones osteomusculares Lesiones de los tendones, de espalda y neurovasculares Trastornos muculosqueleticos	Infraestructura en condiciones optimas para la realización de la actividad	Postura determinada del trabajador en el desarrollo de la actividad de pegado de documentos	Chequeos medicos periodicos Pausas Activas	2	2	4	Situación con anomalía destacable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.	25	100	III Mejor si es posible. Seria conveniente justificar la intervención y su rentabilidad	MEJORABLE	6	Enfermedad con incapacidad laboral definida	Si						Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones físicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnostico de Condiciones de salud	Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo	Capacitar a los trabajadores en higiene postural.	
Manejo de archivos físicos en la organización	Oficinas URBANA	Conformación de carpetas físicas necesarias para completar la gestión del manejo de archivo necesaria	Organización de los documentos requeridos para ser anexados a la carpeta	Si	Movimientos repetitivos en el cumplimiento de la actividad	Biomecanicos	Lesiones osteomusculares Lesiones de los tendones, de espalda y neurovasculares Trastornos muculosqueleticos	Infraestructura y carpetas en condiciones optimas para la realización de la actividad de conformación de carpetas físicas	Postura determinada del trabajador en el desarrollo de la actividad de conformación de carpetas físicas	Chequeos medicos periodicos Pausas Activas	2	2	4	Situación con anomalía destacable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.	60	240	II Corregir y tomar medidas de control inmediato	ACEPTABLE CON CONTROLES	6	Enfermedad con incapacidad laboral permanente	Si						Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones físicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnostico de Condiciones de salud	Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo	Capacitar a los trabajadores en higiene postural.	
Manejo de archivos físicos en la organización	Oficinas URBANA	Conformación de carpetas físicas necesarias para completar la gestión del manejo de archivo necesaria	Apertura de orificios en carpetas para la ordenada inclusión de documentos en la misma	No	Movimientos repetitivos en el manejo de elementos cortopunzantes	Biomecanicos	Herdias, cortes, pinchazos	Uso de de tijeras en adecuadas condiciones	Postura determinada del trabajador en el uso continuo de las tijeras y los bisturios		6	2	12	Situación deficiente con exposición ocasional	60	720	I Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.	NO ACEPTABLE (Situación Crítica, corrección urgente)	6	Amputación	Si			Uso de EPP adecuado			Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones físicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnostico de Condiciones de salud	Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo	Capacitar a los trabajadores en el adecuado manejo de elementos cortopunzantes	Guantes de Seguridad y protección
Mensajería	Bogotá	Entregar documentos en entidades pertenecientes al SGSST, la camará de comercio de Bogotá, DIAN, superintendencias, clientes, proveedores etc.	Desplazamiento en vía publica hasta el lugar requerido para la entrega	Si	Accidentes de tránsito y caídas en vehículos automotres	De Seguridad	Laceraciones, fracturas, traumatismos, lesiones osteomusculares y esqueléticas	Uso de motocicleta como vehículo de transporte en condiciones optimas y legales para el cumplimiento de la actividad	Infraestructura pública de la ciudad en la cual se tiene que hacer el desplazamiento	Uso de Casco y guantes como EPP	10	3	30	Situación deficiente con exposición continua	100	3000	I Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.	NO ACEPTABLE (Situación Crítica, corrección urgente)	2	Muerte	Si			Uso de elementos de protección personal recomendados			Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo Actualizar diagnóstico de las condiciones físicas de los puestos de trabajo Actualizar Diagnostico de Condiciones de salud	Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo	Capacitar a los trabajadores en todos los temas relacionados con riesgos de tránsito y normatividad	Chaqueta de protección para accidentes, rodilleras, impermeable, botas de protección



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA



MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES SG SST																									
PROCESO SUBPROCESO	ZONA LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIO	PELIGROS		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO		CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES				MEDIDAS DE INTERVENCIÓN			
					DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (INTERVENCIÓN)	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	Nº DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	REQUERIMIENTO LEGAL ASOCIADO SI/NO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS
Mensajería	Bogotá	Recoger documentos en entidades pertenecientes al SGSST, la cámara de comercio de Bogotá, DIAN, superintendencias, clientes, proveedores etc	Desplazamiento en vía pública hasta el lugar requerido para la entrega	Si	Accidentes de tránsito y caídas en vehículos automotores	De Seguridad	Laceraciones, fracturas, traumatismos, lesiones osteomusculares y esqueléticas	Uso de motocicleta como vehículo de transporte en condiciones óptimas y legales para el cumplimiento de la actividad	Infraestructura pública de la ciudad en la cual se tiene que hacer el desplazamiento	Uso de Casco como EPP	10	3	30	Situación deficiente con exposición continua	100	3000	NO ACEPTABLE (Situación Crítica, corrección urgente)	2	Muerte	Si			Uso de elementos de protección personal recomendados	Actualizar Diagnóstico de Condiciones de salud Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo	Chaqueta de protección para accidentes, impermeable, bolsas de protección
Mensajería	Bogotá	Realizar el pago de facturas y demás deudas de la organización en los lugares correspondientes	Desplazamiento en vía pública hasta el lugar requerido para el pago	No	Accidentes de tránsito y caídas en vehículos automotores	De Seguridad	Laceraciones, fracturas, traumatismos, lesiones osteomusculares y esqueléticas	Uso de motocicleta como vehículo de transporte en condiciones óptimas y legales para el cumplimiento de la actividad	Infraestructura pública de la ciudad en la cual se tiene que hacer el desplazamiento	Uso de Casco como EPP	10	3	30	Situación deficiente con exposición continua	100	3000	NO ACEPTABLE (Situación Crítica, corrección urgente)	2	Muerte	Si			Uso de elementos de protección personal recomendados	Actualizar Diagnóstico de Condiciones de salud Capacitación en Prevención de Riesgos en salud y seguridad Plan de Salud en el trabajo	Chaqueta de protección para accidentes, impermeable, bolsas de protección
Sistematización y Análisis de Información	Oficinas URBANA	Organizar Información Depurar Información Gestionar bases de datos Generar Datos	Registrar Información	si	Ruido Continuo	Físico	Efectos extraauditivos aumento de la presión arterial, sudoración o cambios en la respiración Pérdida Auditiva Temporal	Control de límites de ruido permisibles Plan de salud en el trabajo		Chequeos Médicos periódicos	10	1	10	situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica	25	250	ACEPTABLE CON CONTROLES	6	Enfermedad con incapacidad laboral temporal	Si			Asegurar el Cumplimiento del plan de salud en el trabajo	Protección de Oídos	

Tomado de : GTC 45-ICONTEC. (2010, Diciembre 15). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado a partir de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

9.3. PLAN DE CAPACITACIÓN DE GESTIÓN DE RIESGOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ELABORADO POR: Alejandro Pachón Cardozo – Departamento Administrativo

COORDINADORA: Sandra Lucia Arenas – Sub Gerente Administrativa y Financiera

BOGOTÁ - SEPTIEMBRE DEL 2017

9.3.1. INTRODUCCIÓN

En el presente documento se crea y se describe de manera detallada el Plan de Capacitación de Gestión de Riesgos en la SST de la empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY S.A.S el cual tiene como objetivo principal capacitar a los colaboradores internos al mismo tiempo que a cualquier persona o entidad relacionada con las actividades, procesos, o servicios que desarrolla la compañía en temas relacionados principalmente con la prevención y previsión de riesgos y salud ocupacional en general.

El plan de capacitación se crea debido a la necesidad que se evidencia en el análisis de la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, la cual demuestra que la población de trabajadores en la empresa necesita capacitarse en determinados temas relacionados con la Gestión de Riesgos en la SST para el completo y óptimo desarrollo de sus funciones, llevando a cabo estas en común seguimiento con el cuidado de su salud y la prevención de riesgos.

En el plan de capacitación se explica los temas principales a capacitar y su diferente aplicación en la empresa, así como las metodologías que se pretenden usar para cada módulo de capacitación, permitiendo esto que los colaboradores tengan claro los temas, así como también el desarrollo de los mismos en relación al buen funcionamiento de la organización.

El plan de capacitación que se presenta y desarrolla a continuación se encuentra dentro del marco normativo del «Decreto 1072 de mayo 26 del 2015», “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”; el cual se encarga de compilar la normatividad vigente del sector trabajo, expedida por el Gobierno Nacional. Que en el «Artículo 2.2.4.6.1», define las directrices de cumplimiento obligatorio para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para todos los empleadores públicos y privados, y el cual en el «Artículo 2.2.4.6.11», describe y reglamenta los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para los trabajadores por medio de un programa de capacitación que proporcione conocimientos para la identificación de peligros y el control de riesgos relacionados con el trabajo, haciendo esto extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2015).

9.3.2. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico general de la empresa realizado anteriormente en este documento expresa de manera detallada el marco en el cual se entra a construir y ejecutar el plan de capacitación para la empresa, da el contexto en el que esta se desenvuelve y así mismo el tipo de actividades y funciones que tienen que llevar a cabo los colaboradores en relación con su objeto social, permitiendo esto junto con los diagnósticos realizados por medio de la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles tener claridad respecto a las necesidades de capacitación fundamentales que necesitan los colaboradores.

Expresado el contexto organizacional y en relación con la mejora continua que ejecuta la empresa en cada uno de sus procesos internos, y actualmente la conformación oficial de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidencia la necesidad por medio de la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles de un plan de capacitación en Gestión de Riesgos en la SST, el cual contribuya a la institución y sus trabajadores, al fortalecimiento de las capacidades institucionales para la reducción y previsión de los riesgos existentes y para dar una respuesta adecuada en caso de materialización de los mismos.

Después de efectuar un diagnóstico preliminar a nivel interno de la organización, se encuentran determinadas falencias en cuanto a la gestión de riesgos en la SST, las cuales permiten identificar las principales necesidades en materia de capacitación. En la empresa se evidencian los siguientes aspectos:

- La capacitación en materia de riesgos en la seguridad y salud en el trabajo no está constituida formalmente dentro de la organización, no aparece tampoco como una política que se esté ejecutando actualmente en la empresa.
- La capacitación referente al tema de gestión de riesgos en la SST no se ha planteado hasta el momento como una actividad que deba desarrollarse continuamente a nivel interno de la organización.
- Los trabajadores no tienen el conocimiento pertinente respecto a temas de prevención y previsión de riesgos en la seguridad y salud en el trabajo, por ende, se da la posibilidad de una respuesta poco adecuada de los trabajadores a sucesos relacionados con dichos riesgos.
- Los trabajadores desconocen la normatividad referente a temas de gestión de riesgos en la SST dentro de la empresa en la cual desarrollan sus funciones diariamente.
- Según se logra analizar en la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, los trabajadores necesitan ser capacitados puntualmente en temas de gestión de riesgo referentes al desarrollo directo de sus funciones y el cumplimiento de sus actividades rutinarias en la organización, tales con necesidad de capacitación se mencionan a continuación: la higiene postural, la manipulación manual de cargas, la manipulación de objetos cortopunzantes, el manejo de estrés en el trabajo, respecto al plan estratégico de seguridad vial, en ambientes de trabajo seguro y saludable y riesgo público y psicosocial.

9.3.3. OBEJTIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

9.3.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Capacitar a la totalidad de trabajadores de la empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY S.A.S en la Gestión de Riesgos en la seguridad y salud en el trabajo.

9.3.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar de manera eficaz a los trabajadores de la organización los conocimientos necesarios respecto a la gestión de riesgos en la seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar en los trabajadores de la empresa las habilidades, competencias y destrezas pertinentes para actuar en las situaciones de riesgo.
- Crear escenarios de dialogo entre los trabajadores respecto a la experiencia acerca de los riesgos en la seguridad y salud en el trabajo que permitan la gestión, control, evaluación y seguimiento del sistema de SST.

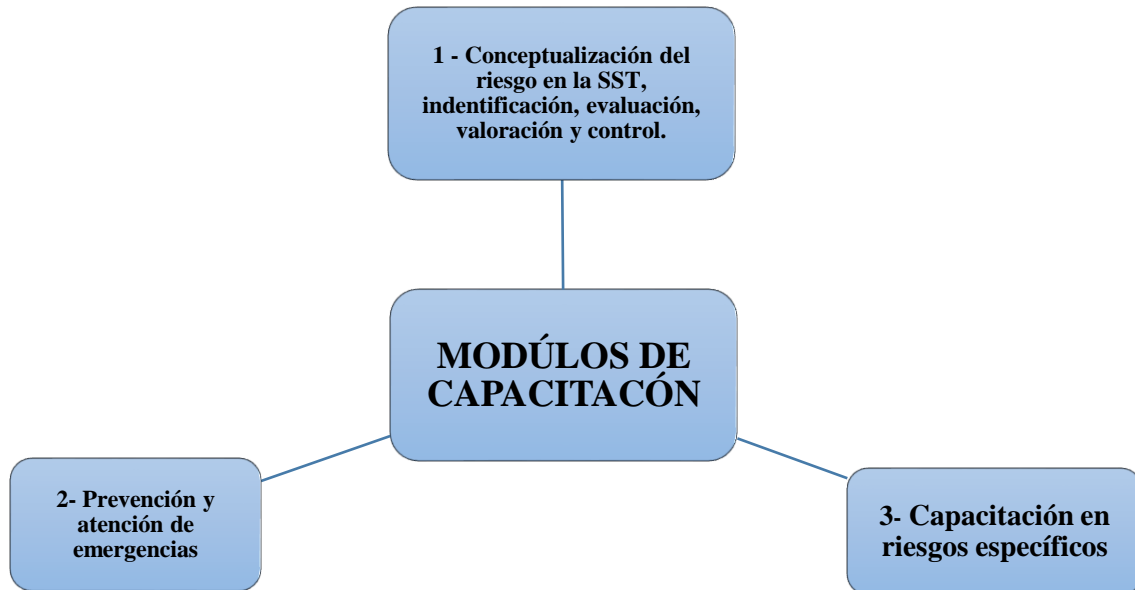
9.3.4. ESTRATEGIA

Formular y aplicar módulos de capacitación con temática relacionada a la gestión del riesgo en general, a través de los cuales los colaboradores de la empresa desarrollen habilidades, competencias y destrezas para la prevención y gestión de los riesgos en la seguridad y salud en el trabajo.

9.3.5. MÓDULOS DE CAPACITACIÓN

A continuación, se presentan los módulos de capacitación que la empresa desarrollará y llevara a cabo con sus colaboradores directos y que se espera tengan un impacto positivo en los diferentes procesos y funciones que ellos desarrollan al igual que los terceros que se ven relacionados en estos (Imagen 4).

Imagen 3. Módulos de capacitación



Los módulos de capacitación están divididos en 3, los cuales contienen los temas principales a capacitar en cuanto a la Gestión del Riesgo en la Seguridad y Salud en el Trabajo. Empezando por el módulo 1, el cual da la introducción general del riesgo asociado a la organización, junto con sus procesos bases de identificación, evaluación y control en relación con la seguridad y salud en el trabajo, abarcando este módulo todo lo referente a metodología, normatividad y herramientas utilizadas para su debido proceso.

Seguido a esto, el módulo 2, profundiza en el tema de prevención y atención de emergencias, siendo este de vital importancia para cada colaborador de la empresa, debido al riesgo constante al que se permanece con este tipo de riesgos y la importancia del conocimiento en cuanto a la respuesta adecuada a estos. Por último, el módulo número 3 trata sobre las capacitaciones en cuanto a riesgos específicos que se consideraron fundamentales, según el diagnóstico concluido por la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, teniendo en cuenta el desarrollo de sus funciones diarias y el cumplimiento de las actividades rutinarias.

Los módulos de capacitación se explican de manera detallada a continuación:

9.3.5.1. MODÚLO 1 – CONCEPTUALIZACIÓN DEL RIESGO EN LA SST, IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN, VALORACIÓN Y CONTROL.

El presente módulo tiene como objetivo principal hacer la introducción y conceptualización general del riesgo en la SST, su definición, clasificación, características principales, así como también estudiar su naturaleza y factores que lo originan en el entorno donde se trabaja, de igual forma describir y exponer las diferentes directrices determinadas por la organización para la identificación, evaluación, valoración y control de los riesgos en la SST, dando a conocer los instrumentos y procedimientos generales que se utilizan para tal fin.

- **CONTENIDO TEMÁTICO CORRESPONDIENTES AL MÓDULO 1**

- **Gestión del Riesgo empresarial**

El propósito de esta sesión es explicar y profundizar el tema de la gestión de riesgos, enfocando la capacitación como instrumento principal para la gestión y control de los riesgos de SST identificados en cada proceso de la empresa.

- **Características del Riesgo**

En esta sesión se exponen y analizan diferentes conceptos de riesgo y su relación directa con la seguridad y salud en el trabajo. Se discute de manera global el concepto al igual que su caracterización y clasificación en relación con la gestión de riesgos como herramienta para la prevención y previsión de todo tipo de accidentes y enfermedades laborales.

- **Factores de Riesgo**

El objetivo de esta sesión es evidenciar los factores que conforman el riesgo en general, clasificarlos y efectuar una definición puntual de cada uno de ellos, haciendo énfasis en los que tienen una mayor relación en los diferentes procesos y funciones llevadas a cabo en la organización.

- **Identificación del Riesgo en la SST.**

En esta sesión se proponen y discuten una serie de actividades pertinentes que tiene que ejecutar la organización para ejercer una óptima identificación general de riesgos

en la SST, analizando la metodología, herramientas para la identificación y demás aspectos relacionados con el tema según la normatividad.

- **Evaluación y valoración del riesgo en la SST**

En esta sesión se proponen y discuten una serie de actividades pertinentes que tiene que ejecutar la organización para ejercer una óptima evaluación y valoración general de riesgos en la SST, analizando la metodología, herramientas para la evaluación y valoración, y demás aspectos relacionados con el tema según la normatividad.

- **Medidas de control**

En la presente sesión se pretende explicar y determinar los criterios necesarios para priorizar las medidas de control necesarias, así como también analizar la intervención de la medida de control establecida en las funciones de los trabajadores.

9.3.5.2. MÓDULO 2 – PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

Este módulo tiene como finalidad principal aportar a los colaboradores de la organización el conocimiento necesario e indicado para poder actuar, sobrellevar o saber que procedimientos y acciones realizar en caso de eventuales emergencias específicas que pueden llegar a suceder en su locación e infraestructura principal interna. Todas estas relacionadas al entorno en donde desarrollan sus funciones y ejecutan sus actividades.

- **CONTENIDO TEMÁTICO CORRESPONDIENTES AL MÓDULO 2**

- **Primeros Auxilios**

En la sesión se pretende enseñar a los colaboradores de la empresa como se prestan los primeros auxilios básicos en caso de cualquier accidente o percance laboral, desarrollando en ellos una capacidad de respuesta rápido e caso de la materialización de dichos riesgos en la SST.

- **Desastres Naturales**

La sesión está diseñada para desarrollar en los colaboradores de la organización, diferentes habilidades y competencias eficaces que puedan contribuir en beneficio propio y de sus compañeros, en una adecuada respuesta frente a situaciones relacionadas con algún tipo de desastre natural probable que pueda ocurrir en el medio externo de trabajo que los rodea.

- **Señales de Emergencia**

Esta sesión tiene como fin instruir a los colaboradores de la compañía en todo el tema relacionado a la correcta interpretación de las señales de emergencia que los rodea e su entorno laboral en caso de alguna eventualidad en la que se requiera tener una buena interpretación de esta.

- **Lugares y líneas de Atención de Emergencias**

Este componente pretende dar a conocer a todos los colaboradores de la empresa las líneas de atención de emergencias a las cuales pueden acudir, según el tipo de emergencia presentado y su funcionamiento correcto según el sector, al mismo tiempo, identificar los lugares cercanos que pueden llegar a atender estas emergencias en caso de su materialización.

9.3.5.3. MÓDULO 3 – CAPACITACIÓN EN RIESGOS ESPECÍFICOS

Este módulo tiene como objetivo capacitar y desarrollar en los colaboradores de la organización, habilidades, competencias y buenos hábitos respecto a los riesgos en los que más se pueden ver involucrados en el desarrollo diario de cada una de sus funciones y actividades.

- **CONTENIDOS TEMÁTICOS CORRESPONDIENTES AL MÓDULO 3**

- **Higiene postural y manipulación manual de cargas**

La sesión tiene como fin orientar a los colaboradores de la organización respecto a todo lo relacionado con la higiene postural en el desarrollo de las funciones que se están ejecutando actualmente en la organización relacionadas con dicho tema, así como también, instruirlos acerca de la manipulación manual de cargas y su adecuada practica dentro de la ejecución de actividades rutinarias.

- **Manipulación de objetos corto punzantes**

Esta sesión pretende enseñar a los colaboradores de la empresa, la adecuada manipulación de toda clase de objetos cortopunzantes con los que pueden llegar a tener contacto directo en el cumplimiento de sus funciones, esto con el fin de reducir en lo posible el riesgo en el que pueden llegar a incurrir en tal manipulación.

- **Manejo de estrés en el trabajo**

En esta sesión se explica a los colaboradores de la empresa como tener un adecuado manejo del estrés generado por el trabajo o situaciones relacionadas a este, tal manejo apoyado en prácticas y actividades que permitan al colaborador desestresarse y recuperar la concentración en sus actividades rutinarias.

- **Seguridad vial**

La sesión correspondiente al tema de seguridad vial, busca orientar, enseñar, actualizar y capacitar a la totalidad de colaboradores de la empresa en relación con todo lo concerniente a la prevención de accidentes de tránsito, promoviendo medidas y acciones que ayuden al bajo índice de estos en la organización. También se le instruye a los colaboradores acerca de la Ley 1503 de 2011 y el Decreto 2851 de 2013, la cual reglamenta la elaboración de planes estratégicos de seguridad vial en las empresas colombianas.

- **Ambiente de trabajo seguro y saludable**

Este tema pretende dar a conocer a los colaboradores de la empresa las reglamentaciones que propone la Organización Mundial de la Salud (OMS) en todo lo relacionado a promoción de la salud, entornos laborales y ambientes de trabajo seguros y saludables para el buen y sano desempeño de las funciones cotidianas que aportan al correcto funcionamiento de la compañía.

- **Riesgo Público y Psicosocial**

El presente componente tiene como finalidad capacitar a los colaboradores de la empresa en cuanto a las diferentes características del riesgo psicosocial y el riesgo público, orientando en el primero esencialmente todo tipo de acciones que conlleven a un bienestar psicológico en el desarrollo de las funciones rutinarias de cada colaborador y en el segundo aparte de esto ya mencionado, exponer a los colaboradores la importancia de tener presente los factores más relevantes de riesgo más frecuentes dentro del riesgo público, así como las maneras directas en que se pueden ver afectados por sus amenazas.

9.3.6.INDICADORES DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Tabla 31. Indicadores de seguimiento del plan de capacitación

MÓDULO	META	INDICADOR	TIEMPO
1 – CONCEPTUALIZACIÓN DEL RIESGO EN LA SST, IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN, VALORACIÓN Y CONTROL.	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar y orientar a la totalidad de colaboradores de la empresa respecto al concepto general del riesgo en la seguridad y salud en el trabajo y sus diferentes componentes aplicados a los procesos internos de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> Total de colaboradores capacitados en conceptualización general del riesgo en la SST / Total de colaboradores de la empresa 	4 Semanas
	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar a la totalidad de colaboradores de la empresa respecto a la metodología en la ejecución de los procesos de identificación, evaluación, valoración y control del riesgo en la SST, juntos con sus instrumentos, procedimientos y criterios para las medidas de control respectivas. 	<ul style="list-style-type: none"> Totalidad de colaboradores capacitados en identificación, evaluación, valoración y control del riesgo en la SST / Total de colaboradores de la empresa 	
2 – PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar a la totalidad de colaboradores de la empresa en temas relacionados a primeros auxilios, desastres naturales, señales de emergencia y líneas y lugares de emergencias, desarrollando así habilidades y competencias pertinentes en caso de 	<ul style="list-style-type: none"> Totalidad de colaboradores capacitados en primeros auxilios, desastres naturales, señales de emergencia y líneas y lugares de emergencias / Total de 	4 Semanas



	materialización de dichas eventualidades.	colaboradores de la empresa	
3 – CAPACITACIÓN EN RIESGOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar a los colaboradores en temas de prevención de riesgos específicos como la higiene postural, la manipulación manual de cargas, la manipulación de objetos cortopunzantes, el manejo de estrés en el trabajo, respecto al plan estratégico de seguridad vial, en ambientes de trabajo seguro y saludable y riesgo público y psicosocial. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas capacitadas en riesgos específicos / Total de colaboradores de la empresa. 	4 Semanas

Cada módulo de capacitación está conformado por determinadas metas concretas que contribuyen a que el módulo se desarrolle acorde a los parámetros esperados y establecidos por los objetivos específicos y el objetivo general. Conforme a esto y en pro de ejercer un control que permita llevar un adecuado seguimiento de tales metas y del módulo de capacitación como tal, cada meta tiene asignado un determinado indicador como bien se observa en la tabla anterior, el cual permite cuantificar el desempeño y el desarrollo con el cual se ejecutó lo estipulado en cada módulo de capacitación.

Se evaluará mediante los indicadores propuestos las metas de cada módulo de capacitación cuando estas se hayan ejecutado y se den por terminadas en el desarrollo y cumplimiento del plan presentado en este documento, esto permitirá tener un registro y establecer un seguimiento al proceso de implementación del plan, ejerciendo rápidamente acciones de mejora continua si así la situación lo requiere.

Cada módulo de capacitación como se muestra en la tabla tiene un tiempo de ejecución de 4 semanas, las cuales al finalizar permitirán calificar mediante el indicador de cumplimiento y seguimiento el desempeño realizado por la organización en pro de la realización exitosa de la meta propuesta. Al finalizar los 3 módulos de capacitación correspondientes, se procederá a ponderar la totalidad de indicadores para establecer un desempeño general respecto a todo el plan de capacitación propuesto y ejecutado por la organización (Tabla 32).

Tabla 32. Cronograma del plan de capacitación de gestión de riesgos en la SST

CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE GESTIÓN DE RIESGOS EN LA SST													
URBANA ENGINEERING & SURVEY													
TEMÁTICA	Septiembre de 2017				Octubre de 2017				Noviembre de 2017				Responsable
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	
Unidad 1 - Conceptualización del riesgo en la SST, identificación, evaluación, valoración y control													
U1.1- Gestión del riesgo empresarial													
U1.2 - Características del riesgo													
U1.3 - Factores de riesgo													
U1.4 - Identificación del riesgo en la SST													
U1.5 - Evaluación y valoración del riesgo en la SST													
U1.6 - Medidas de control													
Unidad 2 - Prevención y atención de emergencias													
U2.1 - Primeros auxilios													
U2.2 - Desastres naturales													
U2.3 - Señales de emergencia													
U2.4 - Lugares y líneas de atención de emergencias													
Unidad 3 - Capacitación en riesgos específicos													
U3.1 - Higiene postural y manipulación manual de cargas													
U3.2 - Manipulación de objetos cortopunzantes													
U3.3 - Manejo de estrés en el trabajo													
U3.4 - Seguridad vial													
U3.5 - Ambiente de trabajo seguro y saludable													
U3.6 - Riesgo Público y psicosocial													

9.4. SOPORTES DE LA CONVOCATORIA, ELECCIÓN Y CONFORMAION DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST).

Imagen 4. Convocatoria conformación del COPASST

CONVOCATORIA CONFORMACIÓN COPASST



Bogotá, D.C., 1 de Marzo de 2017.

URBANA ENGINEERING & SURVEY
NIT. 900128495 8

Invita a todos sus colaboradores a conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST. Este organismo tiene la función de promover, divulgar y vigilar el cumplimiento de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa. En el caso de URBANA ENGINEERING & SURVEY que tiene menos de 10 trabajadores; éste organismo estará conformado por un representante de cada una de las partes, (empleado, empleador) con su respectivo suplente. Los representantes del empleador serán elegidos directamente por este y aquellos representantes de los trabajadores serán elegidos mediante votación libre. Todos serán elegidos para ejercer como representantes durante un año, luego del cual podrán ser reelegidos.

En cuanto a su funcionamiento, el comité debe reunirse al menos una vez al mes durante el horario de trabajo, de lo cual se mantendrá un archivo con las actas de todas las reuniones efectuadas. Dentro de sus funciones están:

- 1- Proponer a la administración de la empresa el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares de trabajo.
- 2- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa
- 3- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes

De esta manera, invitamos a todos los trabajadores que quisieran hacer parte de este organismo a inscribirse para su elección, en las instalaciones de URBANA hasta el día viernes 3 de Marzo de 2017, en el Acta de Inscripción dispuesta en la administración para tal fin. Las votaciones se realizaran el próximo 19 de Abril de 2017.

Gracias por su valiosa colaboración.

Sandra Luóía Arenas Hernández
Gestión de Talento Humano
Subdirección Administrativa y Financiera
URBANA ENGINEERING & SURVEY
sarenas@urbana.com.co


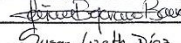
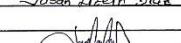

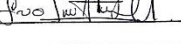
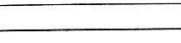
Tabla 33. Acta de inscripción de candidatos COPASST

ACTA DE INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS COPASST		
URBANA ENGINEERING & SURVEY		
2017 - 2018		
NOMBRE	CARGO	FECHA
Alejandro Pachón Cardozo	Auxiliar Administrativo	3/03/2017
Jaime Bejarano	Auxiliar de Ingeniería	3/03/2017
Susan Diaz	Auxiliar de Ingeniería	3/03/2017

Imagen 5. Acta de asistencia - Registro de votantes comité paritario de salud ocupacional

ANEXO 5
ACTA DE ASISTENCIA - REGISTRO DE VOTANTES
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

EMPRESA: Urbana Engineering & Survey FECHA: 19/04/17.

No.	NOMBRE	No. CÉDULA O REGISTRO	FIRMA DEL TRABAJADOR
1	Alejandro Pachón.	1032460670	
2	Jaime Bejarano	1016039319	
3	Susan Diaz	1026281920	
4	Sandra Arenas		
5	Andrés Pachón	1032401069	
6	Dagoberto Robayo G.	79846882	
7	Sandra Lueña Arenas	62716343	
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

FECHA: 19-04-2017. RESPONSABLE: Alejandro Pachón

Imagen 6. Acta de apertura de elecciones de los candidatos al comité paritario de salud ocupacional

ANEXO 4

ACTA DE APERTURA DE ELECCIONES DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

EMPRESA: URBANA ENGINEERING & Survey
PERIODO: Abril 2017 a Abril 2018.

Siendo las 11:00 AM. del día Miércoles 19 de Abril del 2017. se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL para el período que va de Abril del de 2017. a Abril de 2018.

En calidad de jurados de votación se encargó a los señores: Sandra Arenas. como coordinador de la mesa de votación y Alejandro Pachón Cardozo. como colaborador de la mesa de votación.

URBANA
ENGINEERING & SURVEY
NIT. 900128495-8

Sandra Lucia Arenas Hernandez
Nombre y firma
Coordinador de la mesa de votación

Alejandro Pachón Cardozo
Nombre y Firma
Colaborador de la mesa de votación

- Formato para Votos – Votos por candidatos individuales

Imagen 7. Colaborador 1

FORMATO PARA VOTOS
VOTOS POR CANDIDATOS INDIVIDUALES

Comité Paritario de Salud Ocupacional

VOTO PARA ELECCIÓN

SUSAN

EN BLANCO

Imagen 8. Colaborador 2

FORMATO PARA VOTOS
VOTOS POR CANDIDATOS INDIVIDUALES

Comité Paritario de Salud Ocupacional

VOTO PARA ELECCIÓN

JAIME

EN BLANCO

Imagen 9. Colaborador 3

FORMATO PARA VOTOS

VOTOS POR CANDIDATOS INDIVIDUALES

Comité Paritario de Salud Ocupacional

VOTO PARA ELECCIÓN

JAIME

EN BLANCO

Imagen 10. Colaborador 4

Comité Paritario de Salud Ocupacional

VOTO PARA ELECCIÓN

SUSAN

JAIME

EN BLANCO

Imagen 11. Colaborador 5

Comité Paritario de Salud Ocupacional

VOTO PARA ELECCIÓN

Juan

Jame.

EN BLANCO

Imagen 12. Colaborador 6

Comité Paritario de Salud Ocupacional

VOTO PARA ELECCIÓN

Jame.

EN BLANCO



Anexo 2. Acta de cierre de las votaciones para elección de los candidatos al comité paritario de salud ocupacional

ANEXO 6

ACTA DE CIERRE DE LAS VOTACIONES PARA ELECCIÓN DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

EMPRESA Urbana Engineering & Survey FECHA: 19-04-17

PERIODO DE: Abril 2017 a Abril 2018.

Siendo las (Hora) 11:20 AM del día Miércoles 19 de Abril del 2017, se dio por finalizado el proceso de votación para elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL para el período que va de Abril de 2017 a Abril de 2018.

En calidad de jurados de votación se encargó a los señores (as): Sandra Juca Arenas como coordinador de la mesa de votación y Alejandro Ector Cardozo como colaborador de la mesa de votación.



Sandra Juca Arenas Hernández
Nombre y Firma
Coordinador de la mesa de votación

Alejandro Ector Cardozo
Nombre y Firma
Colaborador de la mesa de votación

Anexo 3. Acta de votación

ANEXO 7
ACTA DE VOTACIÓN

EMPRESA Urbana Engineering & Survey FECHA: 19-04-17.

PERIODO DE: Abril de 2017 a Abril de 2018.

RESULTADOS OBTENIDOS DEL CONTEO DE VOTOS:

PERSONA	NUMERO DE VOTOS
PERSONA 1 <u>Susan Diaz</u>	<u>1 1 1 3</u>
PERSONA 2 <u>Jaime Bejarano</u>	<u>1 1 1 3</u>
PERSONA 3	
PERSONA 4	
VOTOS EN BLANCO:	
VOTOS ANULADOS:	
TOTAL VOTOS:	<u>6</u>

Resultaron elegidos en ésta votación las siguientes personas:

NOMBRE	OFICIO	SECCIÓN	CATEGORÍA	
			PRINCIPAL	SUPLENTE
<u>Alejandro Pacion Cardozo</u>	<u>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</u>		<u>X</u>	
<u>Jaime Bejarano</u>	<u>AUXILIAR DE INGENIERIA</u>		<u>X</u>	

Sandra Lucia Arenas Hernandez
Nombre y Firma del Coordinador de la
mesa de votación

Alejandro Pacion
Nombre y Firma del Colaborador de la
mesa de votación

10. PLAN INTEGRAL PARA EL DEPORTE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y LA RECREACIÓN EN URBANA ENGINEERING & SURVEY

ELABORADO POR: Alejandro Pachón Cardozo – Departamento Administrativo

COORDINADORA: Sandra Lucia Arenas – Sub Gerente Administrativa y Financiera

BOGOTÁ - SEPTIEMBRE DEL 2017

10.1. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Realizando un chequeo entre los documentos y procesos que tiene adelantados la organización en temas de Seguridad y Salud en el trabajo hasta el momento, se evidencia que actualmente no existe ninguna política o en su caso algún documento que establezca prácticas deportivas o recreativas que los colaboradores puedan adoptar ya sea en sus pausas activas, tiempo libre o en su defecto en espacios que la organización cree y emplee para la realización de éstas con fines de promover los buenos hábitos empresariales, el aumento del bienestar organizacional, aspectos psicoemocionales positivos en los colaboradores, la calidad de vida laboral, la mejora en el rendimiento y la productividad y la mejora de salud en cada colaborador.

Los colaboradores de la organización en su jornada laboral diaria, regularmente suelen tener dos descansos de 15 minutos en el intermedio de la mañana y en el intermedio de la tarde, en los cuales por recomendación de la empresa deben hacer un cese de sus

actividades para descansar la vista, corregir posturas, estirar músculos, mover articulaciones y descansar la mente de la cotidianidad de la realización de las tareas asignadas hasta dicho momento. Estas recomendaciones mencionadas no profundizan ni otorgan a los colaboradores un procedimiento específico por el cual se pueda cumplir el fin que se quiere y se ejecuten adecuadamente con el propósito que la empresa tiene al hacer su acertada mención.

Se evidencia por lo mencionado anteriormente la importancia de implementar en la empresa programas de actividad física, actividades recreativas y prácticas deportivas como recursos y políticas que contribuyan directamente y principalmente entre otras cosas al cuidado y promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

10.2. DEPORTE, ACTIVIDAD FÍSICA Y RECREACIÓN PARA LOS COLABORADORES DE URBANA ENGINEERING & SURVEY.

Estableciendo anteriormente la relación, la importancia y todos los beneficios que existen en la práctica del deporte la actividad física y la recreación en el ámbito laboral y en su aplicación a la seguridad y salud en el trabajo, se procede ahora a informar a los trabajadores respecto a la aplicación de determinadas actividades que pueden llevar a cabo en el transcurso de su jornada laboral, estas permitirán determinado relajamiento muscular, activación de partes del cuerpo que permanecen estáticas por mucho tiempo, a su vez permiten romper con la rutina laboral, disminuir el estrés ocupacional lo que mejorará su estado de ánimo y productividad.

También se darán determinadas recomendaciones respecto a actividades recreativas y deportivas que la empresa pueda implementar y ejecutar para sus colaboradores en el momento que esta lo crea apropiado para estimular el buen ambiente laboral y motivar al trabajador en el cumplimiento de calidad de sus funciones y actividades.

Según el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY dictamina que, “En los diferentes horarios de trabajo existen periodos de descanso de Quince (15) minutos, cada uno; en la mañana de 10:00 am a 10:15 am y en la tarde de 03:30 pm a 03:45 pm.” (Capitulo III, Artículo - 8 Periodos de Descanso). Por ende, lo adecuado es que las actividades recomendadas a continuación se lleven a cabo en el transcurso de este tiempo enunciado por la normatividad establecida por la compañía.

10.2.1. EJERCICIOS RECOMENDADOS PARA LOS COLABORADORES EN LAS PAUSAS ACTIVAS

A continuación, se enuncian determinados ejercicios de actividad física, los cuales van dirigidos a las específicas partes del cuerpo que regularmente tienen más desgaste en una jornada laboral continúa.

- **OJOS**

Los ejercicios descritos a continuación ayudarán a fortalecer los músculos de los ojos.

- Parpadear varias veces, hasta que los párpados se vuelvan húmedos.

- Cubrir los ojos con las manos (sin presionar) y mover los ojos hacia la derecha, sostener la mirada por 6 segundos y vuelve al centro. Repetir el ejercicio hacia la izquierda. Cada movimiento debe ser suave y lento. Repetir 3 veces.
- Luego, dirigir la mirada hacia arriba. Mirar 6 segundos al techo y volver al centro. Y luego hacia el suelo.
- Realizar movimientos circulares con los ojos. Primero realizar 2 círculos hacia la derecha y luego dos hacia la izquierda. Cada movimiento debe ser suave y lento. Repetir este ejercicio 3 veces.
- Acercar el dedo índice hacia tu nariz, observar la punta del dedo por 10 segundos y luego alejar el dedo en varias direcciones siguiéndolo con los ojos.
- Frota las manos para calentarlas y luego ponerlas sobre los ojos cerrados (Dominguez Arcila, 2013).

Imagen 13. Ejercicios recomendados para los ojos



Tomado de : Dominguez Arcila, J. C. (2013, abril 10). Ejercicios recomendados para pausas activas. Sura. Recuperado a partir de <https://www.sura.com/blogs/calidad-de-vida/ejercicios-recomendados-pausas.aspx>

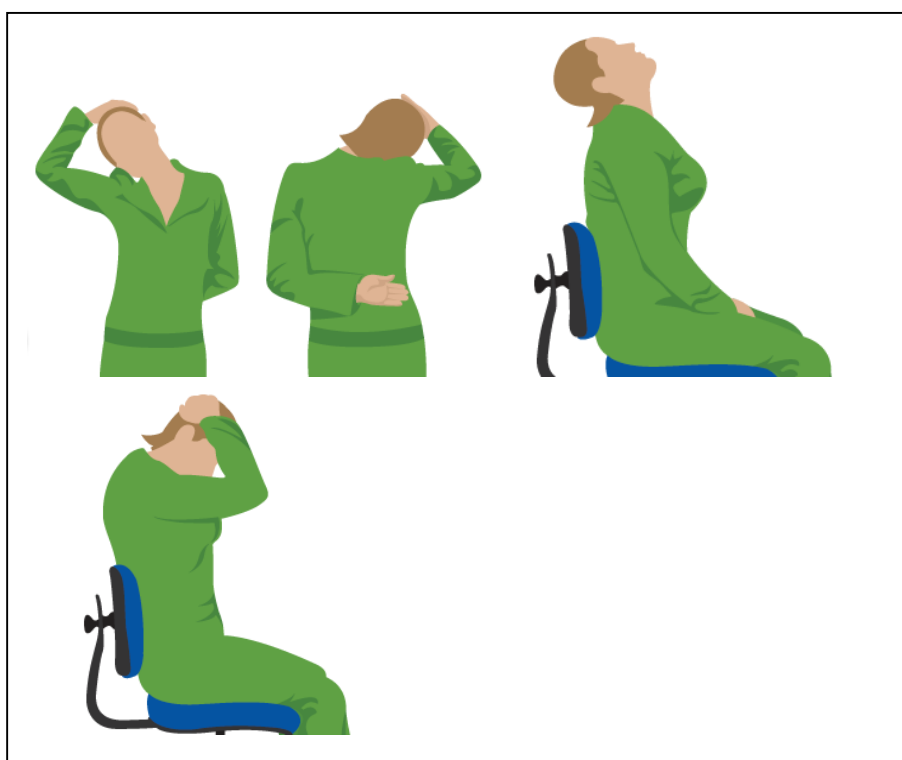
○ CUELLO

Estos ejercicios ayudarán a estirar los músculos del cuello, zona donde se acumulan las tensiones físicas y mentales con mayor frecuencia.

- Con las dos manos, masajear los músculos posteriores del cuello y en la región superior en la espalda. Realizar este ejercicio por 15 segundos.
- Flexionar la cabeza, intentando tocar el pecho con el mentón. En esta posición, llevar suavemente el mentón hacia el lado derecho por 10 segundos y luego llevarlo hacia el lado izquierdo.
- Girar suavemente la cabeza hacia el lado derecho, sostener la mirada por encima del hombro por 10 segundos, regresar al centro y luego voltearla hacia el lado izquierdo.
- Colocar la mano derecha sobre la cabeza y cerca de la oreja izquierda, inclinar la cabeza ayudándose con la mano para intentar tocar el hombro derecho con la oreja o

hasta sentir una leve tensión en el lado izquierdo del cuello. Conservar el estiramiento por 10 segundos y llevar la cabeza al centro para luego realizar el estiramiento del lado izquierdo acercando la oreja al hombro correspondiente. Repetir este ejercicio 3 veces a cada lado (Dominguez Arcila, 2013).

Imagen 14. Ejercicios recomendados para el cuello



Tomado de : Dominguez Arcila, J. C. (2013, abril 10). Ejercicios recomendados para pausas activas. Sura. Recuperado a partir de <https://www.sura.com/blogs/calidad-de-vida/ejercicios-recomendados-pausas.aspx>

○ **HOMBROS**

Fácilmente se acumula fatiga en los músculos de los hombros que podría derivar en contracciones musculares, espasmos, contracturas, entre otros. Esta fatiga es consecuencia de algunos movimientos, por asumir posturas prolongadas o incorrectas y por llevar un estilo de vida acelerado y lleno de estrés. Por eso, es importante realizar ejercicios de movilización de los hombros.

- Colocar las manos sobre los hombros y dibujar simultáneamente 5 círculos grandes hacia atrás de forma lenta y suave. Repetir el movimiento hacia adelante.
- Con los brazos relajados a ambos lados del cuerpo, elevar ambos hombros como intentando tocar las orejas al mismo tiempo. Sostener por 5 segundos y descansar.
- Con los brazos estirados al lado del cuerpo, con las manos empuñadas dibujar simultáneamente 5 círculos grandes hacia adelante en forma pausada. Repetir el movimiento dibujando los círculos hacia atrás.
- Colocar la mano izquierda detrás del cuello, después pasar la mano derecha por encima de la cabeza tomando el codo del brazo izquierdo y empujándolo hacia atrás, sostener por 5 segundos y descansar.
- Con los brazos relajados al lado del cuerpo, dibujar con ambos hombros simultáneamente 5 círculos grandes hacia atrás de forma pausada. Luego, dibujar los círculos hacia adelante (Dominguez Arcila, 2013).

Imagen 15. Ejercicios recomendados para los hombros



Tomado de : Dominguez Arcila, J. C. (2013, abril 10). Ejercicios recomendados para pausas activas. Sura. Recuperado a partir de <https://www.sura.com/blogs/calidad-de-vida/ejercicios-recomendados-pausas.aspx>

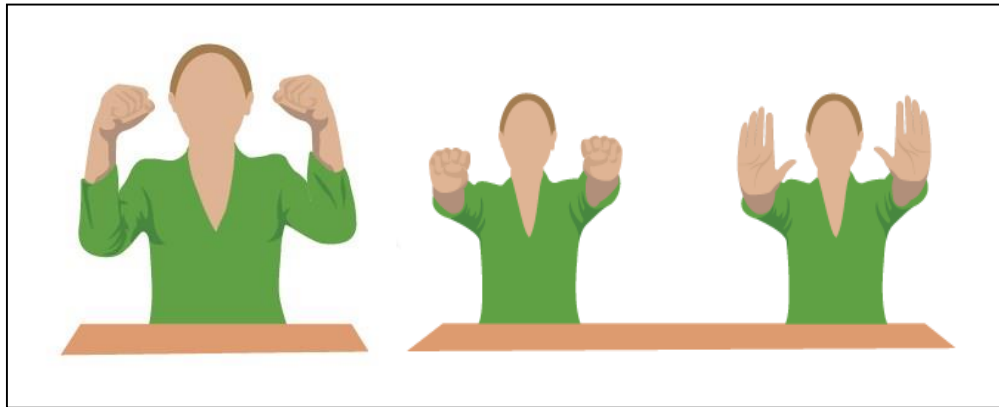
○ MANOS Y CODOS

Realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento de manos y codos en la jornada laboral es fundamental, por lo que se recomiendan los siguientes ejercicios:

- Flexionar los codos dejando las palmas de las manos hacia abajo, empuñar las manos y realizar círculos con las muñecas en forma pausada. Realizar este movimiento cinco veces hacia afuera y cinco veces hacia adentro.
- Empuñar las manos de manera fuerte y abrirlas estirando y separando los dedos con una leve tensión. Sostener cada movimiento por 5 segundos.
- Con una mano a la vez, flexionar dedo por dedo iniciando por el meñique. Continuar con los demás dedos hasta cerrar los puños. Realizar el ejercicio con la otra mano.
- Flexionar los codos y llevar las manos a la altura del pecho con los dedos apuntando hacia arriba, girar los antebrazos suavemente llevando los dedos hacia abajo

Manteniendo las palmas unidas. Mantener esta posición y repetir el estiramiento con la otra mano (Dominguez Arcila, 2013).

Imagen 16. Ejercicios recomendados para las manos y codos



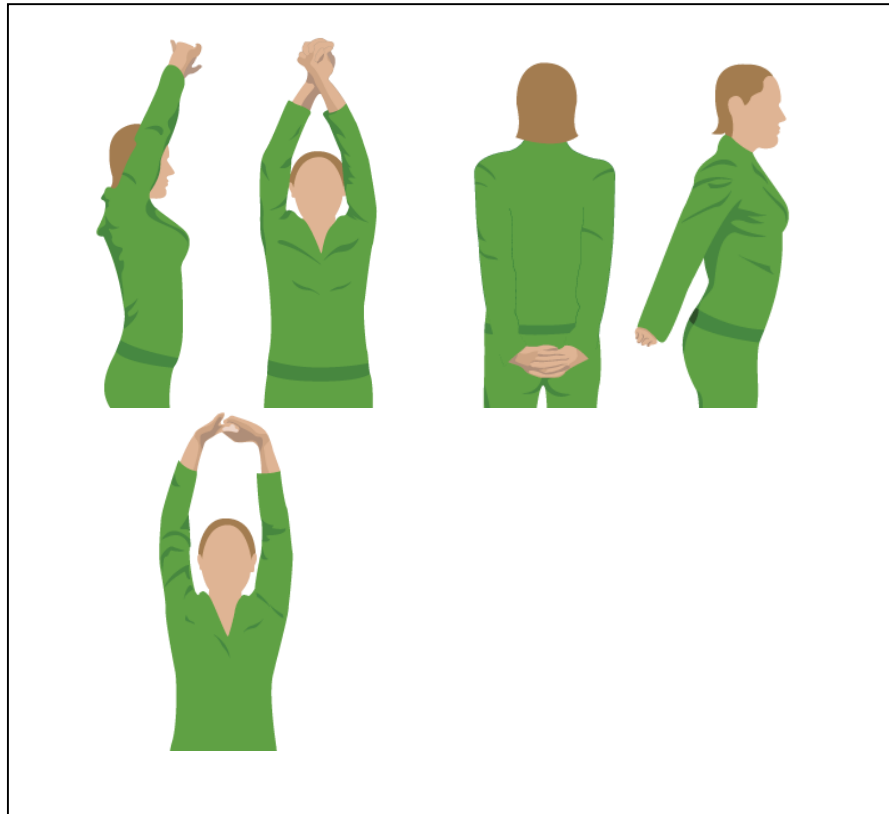
Tomado de : Dominguez Arcila, J. C. (2013, abril 10). Ejercicios recomendados para pausas activas. Sura. Recuperado a partir de <https://www.sura.com/blogs/calidad-de-vida/ejercicios-recomendados-pausas.aspx>

○ **ESPALDA Y ABDOMEN**

La espalda es el eje del cuerpo y es allí donde se descargan todas las fuerzas que no permiten mantener posturas y alcanzar el movimiento. Por esto, es el sitio donde más se acumulan tensiones musculares, que son agravadas por posturas incorrectas y otras causas laborales. Algunos de estos ejercicios ayudarán a estirar los músculos y prevenir lesiones.

- Entrelazar las manos por detrás de la espalda y empujar suavemente hacia abajo, manteniendo la espalda recta hasta sentir una leve tensión. Sostener por 5 segundos.
- Entrelazar las manos y llevar los brazos hacia adelante empujando suavemente para estirar los músculos de la espalda y los brazos. Encorvar ligeramente la espalda y llevar la cabeza entre los brazos, sostener por 5 segundos y descansar los brazos.
- Colocar las manos entrelazadas detrás de la cabeza y llevar los codos hacia atrás estirándolos. Sostener por 5 segundos.
- Sentado con las piernas ligeramente separadas con las manos sobre los muslos, doblar el tronco hacia adelante arqueando la espalda hasta donde se pueda, en esta posición relajar el tronco, el cuello y la cabeza dejándolos ligeramente suspendidos en dirección hacia el suelo. Conservar la posición por 10 segundos y volver a la inicial de forma suave.
- De pie con la espalda recta, levantar la rodilla derecha como si fuera a tocar el pecho y abrazarla con ambos brazos, mantener por 10 segundos y cambiar de pierna.
- Con los pies separados, rodillas semiflexionadas y la espalda recta, llevar la cabeza sobre la mano izquierda sobre la cabeza inclinando el tronco hacia la derecha hasta sentir una leve tensión en el costado izquierdo, sostener por cinco segundos y volver al centro (Dominguez Arcila, 2013).

Imagen 17. Ejercicios recomendados para espalda y abdomen



Tomado de : Dominguez Arcila, J. C. (2013, abril 10). Ejercicios recomendados para pausas activas. Sura. Recuperado a partir de <https://www.sura.com/blogs/calidad-de-vida/ejercicios-recomendados-pausas.aspx>

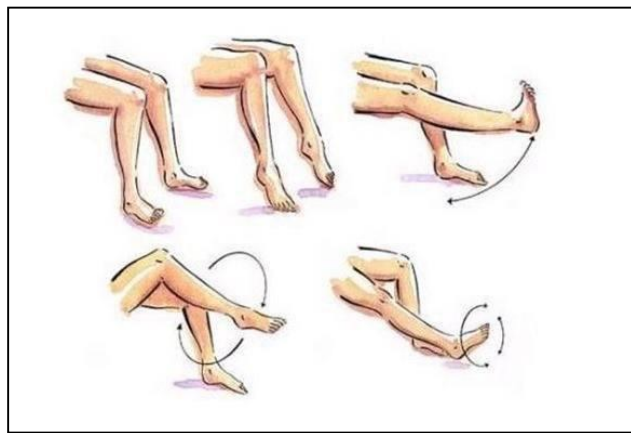
○ **CADERA Y MIEMBROS INFERIORES**

El permanecer sentado durante tiempos prolongados puede producir fatiga en los músculos de la cadera y disminuir el retorno venoso de las piernas ocasionando la sensación de adormecimiento, cansancio, calambres y dolor.

Para evitarlos, es necesario realizar los siguientes ejercicios.

- De pie, con la espalda recta y las rodillas semiflexionadas, colocar las manos en la cintura y llevar la cadera hacia adelante, sostener por cinco segundos, volver al centro y repetir hacia atrás sosteniendo por igual tiempo.
- Levantar la pierna izquierda llevando a la rodilla a la altura de la cadera, imaginar que el pie está ubicado sobre el pedal de una bicicleta y empezar a pedalear de forma suave hacia adelante. Realizar 5 movimientos de pedaleo suaves y cambiar de pierna.
- De pie, dibujar con toda la pierna derecha 5 círculos grandes hacia adentro, realizando el movimiento desde la cadera. Descansar y después dibujar cinco círculos hacia afuera.
- De pie, con la espalda recta, doblar hacia atrás la pierna derecha y tomar la punta del pie con la mano derecha, manteniendo la pierna izquierda semiflexionada, con ambas rodillas el mismo nivel y el tronco erguido (Dominguez Arcila, 2013).

Imagen 18. Ejercicios recomendados de cadera y miembros inferiores



Tomado de : Dominguez Arcila, J. C. (2013, abril 10). Ejercicios recomendados para pausas activas. Sura. Recuperado a partir de <https://www.sura.com/blogs/calidad-de-vida/ejercicios-recomendados-pausas.aspx>

○ EJERCICIOS DE RELAJACION

Es importante respirar con los músculos del abdomen (inflando y desinflando el estómago) de forma lenta y rítmica, conteniendo la respiración por unos instantes.

- En una silla, sentarse cómodamente, con la espalda recta y concentrarse en la respiración, enfocando la atención en la entrada y salida del aire.
- Otra buena forma de relajarse es hacerse masajes en el cuello. Frotar las manos hasta que se calienten y luego pasarlas suavemente por el cuello.
- Masajear los costados de la columna con los nudillos de tu mano y también pasar las yemas de los dedos por el cráneo (Dominguez Arcila, 2013).

10.2.2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS RECOMENDADAS PARA LOS TRABAJADORES

Se recomienda a la dirección general de la empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY estimular y fomentar la práctica deportiva de sus colaboradores en el transcurso de la jornada laboral habitual llevada a cabo en el mes, esto por medio de la afiliación que la organización tiene con la caja de compensación familiar Compensar, la cual cubre a todos los colaboradores de la empresa y que al igual que las demás empresas de este tipo tiene por objetivo, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, esto por

medio de servicios en áreas relacionadas que importan en este contexto como la salud, la recreación, la actividad física y el deporte.

El deporte en este caso específico, lo estimula y fomenta por medio de cursos y prestación de escenarios deportivos en buen estado para estos, y para la práctica de determinados deportes en general para sus afiliados con mayor facilidad económica.

Por esto, se recomienda a la organización, planear, organizar y ejecutar una salida por lo menos una vez al mes, el día que esta consideré pertinente, en donde se dedique media jornada laboral, ya sea en la mañana o en la tarde, para qué con todos los colaboradores participando, se lleven a cabo algunas de las siguientes actividades que ofrece la caja de compensación (Compensar, 2017):

○ **Cursos deportivos en:**

- Artes Marciales
- Baile
- Baloncesto
- Bolos
- Fútbol
- Natación
- Patinaje
- Tenis de Mesa
- Squash
- Tenis
- Voleibol

- **Escenarios deportivos para la práctica de**
- Bolos
- Fútbol
- Natación
- Pádel
- Patinaje
- Squash
- Tenis
- Tenis de Mesa

10.2.3. ACTIVIDADES RECREATIVAS RECOMENDADAS PARA LA EMPRESA

Se recomienda a la dirección general de la empresa URBANA ENGINEERING & SURVEY estimular y fomentar la práctica de actividades recreativas de sus colaboradores en el transcurso de la jornada laboral habitual llevada a cabo en el mes, se sugiere abrir un espacio de 1 o media hora una vez cada 15 días, el día que la organización crea apropiado, para el fomento y práctica de esta.

Entendiendo ya, que las actividades recreativas llevadas a cabo dentro de la organización buscan el bienestar físico y psicológico de los colaboradores al mismo tiempo que fomentan y estimulan la socialización e integración de ellos, la sana utilización del tiempo libre y la liberación de estrés y tensiones. Se sugiere a la empresa implementar en los tiempos mencionados algunas de las siguientes actividades propuestas:

- **Juegos de mesa**
- Parqués
- Ajedrez
- Uno
- ¿Adivina Quién?

- **Actividades Recreativas**

Para la correcta implementación de las actividades que se mencionan a continuación, la empresa deberá hacer una previa planeación respecto a la adecuación de la actividad al entorno laboral del momento, relacionando los objetivos que se buscan con la actividad y el desarrollo de la misma.

- **Juego de estar ahí:**

Es una actividad que ayuda a la estimulación de la discusión y los pensamientos acerca de la motivación y la conciencia. Se debe tener una lista de preguntas acerca de los detalles de un tema en particular referente al ambiente laboral.

El juego da la oportunidad de que las preguntas para que se acomoden al propio ambiente de trabajo y, para darle mayor emoción e interés, se puede hacer competitivo al organizar a las personas en equipos y puntuando sus preguntas. Otra posibilidad es otorgar un premio para la respuesta equivocada más divertida.

- **Best team:**

Dos tarjetas, una verde y una roja. Cada miembro debe escribir 3 fortalezas en la verde y 3 cosas que debe tener un compañero para trabajar en su equipo en la roja.

Luego se juntan todas las tarjetas verdes por un lado y las rojas por otro. Entonces se comprueba cuál sería el equipo real (verde) y cual el equipo ideal (rojo). Así estudiamos las fortalezas y debilidades, y aprenderemos cómo mejorar y potenciar ambos.

○ **Our Target:**

Se presentan 3 equipos, papel y bolígrafo. Cada equipo deberá describir las características que considera que tienen sus clientes o grupos de clientes. Pueden existir más de un tipo de cliente. 5 minutos para definir el target de nuestra empresa. Al acabar el ejercicio se discutirán los resultados. Una pieza esencial para conocer nuestros clientes y pensar en la manera de tratar la comunicación, pensar en nuevos productos y trabajar la atención al cliente.

○ **La clave del éxito:**

Estudiamos un caso de éxito del sector donde trabaja nuestra empresa. En equipo y con la participación de todos los miembros, se intenta desglosar las principales causas del éxito. Posteriormente, se da la solución y se explica cómo llegamos a ello.

○ **Dead line Puzzle:**

Se organizan 2 equipos y un límite de tiempo para completar un puzzle (Rompe Cabezas) marcado por un reloj de arena. La organización, el trabajo en equipo y el entendimiento entre los miembros será esencial para salir victorioso. Al acabar el juego, analizaremos las claves de la efectividad del equipo ganador o que más puzzle ha completado.

- **Espejo organizacional**

Se divide a los trabajadores en las áreas de gestión respectivas, luego de esto, se les pide que en una hoja en blanco escriban las falencias que desde su área ven en las otras, haciendo un listado específico de las problemáticas vistas en dichas áreas en el tiempo que cada uno lleva laborando en la organización. Terminado esto, cada área tiene que anotar las falencias que las demás identificaron en ella y en un breve periodo de tiempo encontrar una solución o una forma de mitigar dicha falencia. Al finalizar todas las áreas exponen estas soluciones encontradas (Miquilena, 2011).

Por último, se recomienda a la organización de igual manera fomentar y estimular la recreación en sus colaboradores por medio de salidas recreativas, las cuales se pueden realizar una vez al mes y pueden contemplar algunas de las siguientes actividades:

- Caminatas ecológicas
- Recorridos históricos a museos
- Visitas a parques temáticos
- Visita a parques recreativos
- Visitas a parques de diversiones
- Participación en carreras recreativas

11. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la organización, tener siempre los documento aquí establecidos y los que anteriormente se habían adelantado en cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, permanentemente actualizados y en lugares donde los empleados puedan consultarlos físicamente y no solo por medio magnético, esto contribuye a la comunicación directa con de parte de la organización con los colaboradores y a la rápida información de temas que puedan generar duda en la implementación del sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo.
- Se sugiere así mismo, seguir cumpliendo con la normatividad establecida para los procesos de seguridad y salud en el trabajo de forma dinámica, involucrando a los colaboradores en los procesos de mejora continua, manteniendo la organización la normatividad más actualizada posible y los procesos que en ellas se incluye.
- Se recomienda a la organización reunirse más seguido para debatir temas referentes a mejorar la cultura organizacional y el ambiente laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta los peligros identificados en el desarrollo del presente trabajo y los objetivos organizacionales de la compañía, procurando siempre el bienestar general de todas las personas que involucran a esta.
- Informar siempre a los colaboradores de cualquier cambio que se haga en los documentos ya oficializados en relación con la seguridad y salud en el trabajo, explicando el porqué de dicho cambio, su fin y causalidad respecto a la organización y su desempeño.

- Aplicar sin falta las actividades propuestas en el plan integral para el deporte la actividad física y la recreación, asegurándose que tengan el fin propuesto y la metodología adecuada para el éxito de su implementación, retroalimentando siempre después de cada actividad en busca de la mejora continua.
- Realizadas las actividades propuestas, comprometerse a innovar en nuevas actividades o en busca de nuevas y mejores prácticas que garanticen en los colaboradores de la empresa la práctica del deporte, la recreación y la actividad física.

12. BIBLIOGRAFIA

- Chaves Gonzalez, M., & Ortega Garcia, A. (2002, Septiembre 10). Plan General del Deporte de Andalucía. Recuperado a partir de http://www.juntadeandalucia.es/turismocomercioydeporte/ctcd-docs/planificacion/68_906_volumen_ii-correcto.pdf
- Collado, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: Principios y marco normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, (15), 91-117.
- Compensar. (2017). Deportes Compensar. Recuperado a partir de <https://deportes.compensar.com/>
- Desbordes, Mi., & Falgoux, J. (2006). *Gestión y organización de un evento deportivo*. Barcelona-España: Inde.
- Dominguez Arcila, J. C. (2013, abril 10). Ejercicios recomendados para pausas activas. Sura. Recuperado a partir de <https://www.sura.com/blogs/calidad-de-vida/ejercicios-recomendados-pausas.aspx>
- Fundación Latinoamericana de Tiempo Libre y Recreación. (2015). Referencias a la recreación en la Constitución Política de Colombia. Recuperado a partir de <http://redrecreacion.org/documentos/constitucion.htm>
- Gil-Monte, P.-R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2).
- Gonzalez, E. (2006). ¿Es el deporte, la recreación y la educación física en Colombia, un derecho fundamental? Universidad de Antioquia.

- GTC 45-ICONTEC. (2010, diciembre 15). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado a partir de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
- Janett Yanez, & Raiza, Y. (2012). Auditorías, Mejora Continua y Normas ISO: factores clave para la evolución de las organizaciones. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, III(9), 83-92.
- Martínez, J. (2011). Deporte, salud y empresa. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, VII(22), 1-2.
- Mendieta, F., & Salgado, C. (2013). Deporte en el contexto laboral de la empresa de producción. Universidad del Valle. Recuperado a partir de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4275/1/DEPORTE%20EN%20EL%20CONTEXTO%20LABORAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20PRODUCCI%C3%93N.pdf>
- Ministerio de trabajo y seguridad social. (1994, junio 24). Decreto 1295 de 1994. Recuperado a partir de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
- Ministerio del trabajo. (2014, junio). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Guía técnica de implementación para Mipymes. Recuperado a partir de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

- Ministerio del trabajo. (2015, mayo 26). Objeto, campo de aplicación y definiciones del SG-SST Decreto 1072 de 2015. Recuperado a partir de <http://decreto1072.co/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/parte-2-reglamentaciones/titulo-4-riesgos-laborales/capitulo-6-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/objeto-campo-de-aplicacion-y-definiciones-del-sg-sst/>
- Ministerio del trabajo. (2017, enero 12). Ministerio del trabajo. Decreto Numero 052. 12 Enero de 2017. Recuperado a partir de <http://www.ins.gov.co/normatividad/Decretos/DECRETO%200052%20DE%202017.pdf>
- Miquilena, D. (2011, julio). Motivacion y recreacion: Su efecto en los trabajadores. *Revista Seguridad Minera*, pp. 37-41.
- Norma Tecnica Colombiana NTC-ISO 9000. (2005, diciembre 22). Sistemas de gestión de la calidad. Fundamentos y vocabulario. NTC-ISO 9000. Recuperado a partir de <https://www.usco.edu.co/contenido/ruta-calidad/documentos/anexos/65-NTC%20ISO%209000-2005.pdf>
- Norma Tecnica Colombiana NTC-OHSAS 18001. (2007, octubre 24). Sistemas de gestion en Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos. NTC-OHSAS 18001. Recuperado a partir de <http://www.mincit.gov.co/mintranet/loader.php?lServicio=Documentos&lFuncion=verPdf&id=67471&name=NTC-OHSAS18001.pdf&prefijo=file>

- Organización Panamericana de la Salud. (2000, marzo 15). Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y El Caribe. Recuperado a partir de http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf
- Perez Samanego V, & Devis Devis J. (2003). La promoción de la actividad física relacionada con la salud. La perspectiva de proceso y de resultado. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad física y el Deporte*, III, 69-74.
- Ramos-Jimenez, A., Hernandez-Torres, R., Torres-Duran, P., & Mascher, D. (2006). Ejercicio físico sistemático y sus efectos sobre la concentración de triacilglicérols, C-HDL y parámetros respiratorios y metabólicos. *Revista de Educación Bioquímica*, 25(4), 108-115.
- Rodríguez Mesa, R. (2015). *Sistema General de Riesgos Laborales* (2da ed.). Barranquilla-Colombia: Universidad del Norte.
- Sánchez París, R. (2016, octubre). Política de Seguridad y Salud en el trabajo. Universidad del Bosque. Recuperado a partir de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/pdf/institucional/politicas/politica_seguridad_salud_trabajo.pdf
- Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (1995, enero 18). Ley 181 de 1995. Recuperado a partir de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=3424>

- Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2007, mayo 14). Resolución 1401 de 2007. Recuperado a partir de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=53497>
- Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2012, julio 11). Ley 1562 de 2012. Recuperado a partir de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=48365>
- Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2014, julio 31). Decreto 1443 de 2014. Recuperado a partir de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=58841>
- Secretaria Juridica Distrital de la Alcaldia Mayor de Bogotá D.C. (2015, mayo). Decreto Unico Reglamentario 1072 de 2015. Recuperado a partir de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=62506>
- Supersalud. (1991, enero 1). Ley 50 de 1990. Recuperado a partir de https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L0050_90.pdf
- Universidad TecVirtual del Sistema Tecnológico de Monterrey. (2012, mayo). El ciclo PHVA: planear, hacer, verificar y actuar. Recuperado a partir de ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/2631_BienvenidaCyP/QP161.pdf
- Villaplana, M. (2015). Absentismo e Incapacidad Laboral. Promover organizaciones saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa. *Consejo Economico y Social*, (15). Recuperado a partir de <https://www.diba.cat/documents/467843/47308532/Publi+->

1_Absentismo_e_Incapacidad_Laboral.pdf/00a8699e-bb53-4ad5-9048-
b1657bdb1237

- Viñas, J., Mateos, D., & Carballo, S. (2003). Plan integral para la actividad física y el deporte. Deporte en el ámbito laboral. Recuperado a partir de <http://femede.es/documentos/Laboralv1.pdf>