	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 1 de 8

16.

FECHA	lunes, 27 de noviembre de 2017
--------------	--------------------------------

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Ciudad

UNIDAD REGIONAL	Extensión Facatativá
------------------------	----------------------

TIPO DE DOCUMENTO	Trabajo De Grado
--------------------------	------------------

FACULTAD	Ciencias Administrativas Económicas y Contables
-----------------	--

NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
---	----------


PROGRAMA ACADÉMICO	Administración de Empresas
---------------------------	-----------------------------------

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
MARTINEZ RAMIREZ	DIANA MARITZA	1070968456

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
 Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
 www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 2 de 8

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
VANEGAS FLOREZ	OSWALDO

TÍTULO DEL DOCUMENTO
APOYO EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN EL DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ (CCF)

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

AÑO DE EDICIÓN DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
27/11/2017	94P

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1.SG-SST	SG-SST
2.Evaluación inicial del SG-SST	Initial SG-SST assessment
3.DOFA	DOFA
4.Plan de Trabajo Anual del SG-SST	SG-SST Annual Work Plan
5.Capacitación	Training
6.COPASST	COPASST

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
 Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
 www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
 NIT: 890 680 062-2

Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional



MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CÓDIGO: AAAr113
VERSIÓN: 3
VIGENCIA: 2017-11-16
PAGINA: 3 de 8

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS

(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mejor conocido como SG-SST es un sistema en el que se puede prevenir lesiones, enfermedades y accidentes de trabajo dentro del entorno laboral en la que el empleado desarrolla sus actividades, para cumplir satisfactoriamente esta labor el gerente general y el área de talento humano deben ser responsables para el buen desarrollo y ejecución de un SG-SST en la organización, en primera instancia está la evaluación inicial para conocer el estado en el que se encuentra generalmente e indagar a profundidad por medio de un dofa en que se está fallando para iniciar con una serie de estrategias en la que puedan dar impulso a una mejora continua del mismo, luego de ello establecer un plan de trabajo anual para poder establecer metas, actividades, en las que sus responsables puedan manejar de una forma más específica cada uno de ellas, así mismo dar paso a la socialización del SG-SST siendo este como base fundamental en el conocimiento de todos los funcionarios sobre el SG-SST, su política, sus objetivos, condiciones, actos inseguros, conocer sobre enfermedades laborales, accidentes de trabajo, las funciones y los miembros de sus comités (COPASST, Convivencia Laboral, Bienestar Social) con el fin de que cada uno se sienta comprometido y sea participe de las actividades en SG-SST. ABSTRACT: The Occupational Health and Safety Management System, better known as SG-SST, is a system in which injuries, illnesses and work accidents can be prevented in the work environment in which the employee carries out his activities, in order to satisfactorily comply with this labor the general manager and the human talent area should be responsible for the proper development and execution of a SG-SST in the organization, know by means of the initial evaluation in what state is generally and investigate in depth by means of a doc which is failing to start with a series of strategies in which they can give impetus to a continuous improvement of it, after that establish an annual work plan to be able to establish goals, activities, in which those responsible can manage a more specific form each of them, likewise give way to the socialization of the SG-SST being this as a fundamental basis in the knowledge of all fun sion about the SG-SST, its policy, its objectives, conditions, unsafe acts, knowledge about occupational diseases, accidents at work, the functions and members of its committees (COPASST, Labor Coexistence, Social Welfare) so that each one feels committed and participates in the activities in SG-SST.



**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO: AAAr113
VERSIÓN: 3
VIGENCIA: 2017-11-16
PAGINA: 4 de 8**

--

AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:

Marque con una "X":

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 5 de 8

2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	X	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 6 de 8

artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. **SI ___ NO _X_.**

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16 PAGINA: 7 de 8

contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el "Manual del Repositorio Institucional AAAM003"

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



Nota:

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).



Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. Apoyo en el área de Talento Humano en el desarrollo y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.PDF.	Texto

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafo)
MARTÍNEZ RAMIREZ DIANA MARITZA	

12.1.50

PASANTÍA: APOYO EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN EL
DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA CÁMARA DE
COMERCIO DE FACATATIVÁ (CCF)

DIANA MARITZA MARTÍNEZ RAMÍREZ

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y
CONTABLES
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACATATIVÁ
2017

PASANTÍA: APOYO EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN EL
DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA CÁMARA DE
COMERCIO DE FACATATIVÁ (CCF)

DIANA MARITZA MARTÍNEZ RAMÍREZ

OSWALDO VANEGAS FLÓREZ

Asesor Pasantía

Administrador de Empresas

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y
CONTABLES
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACATATIVÁ

2017

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por haberme dado la oportunidad de seguir adelante con mis sueños, por el entusiasmo, la sabiduría, el entendimiento para el logro de este informe.

A mis padres JOSÉ RAÚL MARTÍNEZ PÁEZ Y LUDOVINA RAMÍREZ MOLANO por la educación, los consejos, el apoyo, la motivación constante y la perseverancia para cumplir las metas.

A mis docentes quienes nunca desistieron al enseñarme especialmente, por el apoyo en cada uno de los objetivos durante cada año de mi carrera universitaria.

Al profesor JORGE HERNANDO DUEÑAS GÓMEZ, quien con su dedicación y pasión en Salud Ocupacional me enseñó a esforzarme en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a Dios por obtener otro triunfo en mi vida, darme salud, sabiduría y entendimiento para lograr el desarrollo de este informe.

A mis padres LUDOVINA RAMÍREZ MOLANO, JOSÉ RAÚL MARTÍNEZ PÁEZ por el apoyo incondicional durante todo el transcurso de mi carrera Universitaria, Dios los bendiga y los multiplique siempre.

También a la Universidad de Cundinamarca Extensión Facatativá por darme la posibilidad de ser parte de la familia Udecina y egresar de una valiosa academia.

A los docentes de la Facultad de ciencias Administrativas Económicas y Contables de la Universidad de Cundinamarca Extensión Facatativá quienes con su dedicación y esfuerzo logran impulsar a los estudiantes a superarse siempre.

A mi asesor OSWALDO VANEGAS FLÓREZ por su apoyo y colaboración para el logro satisfactorio del desarrollo del informe de pasantías.

A la CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ por abrir sus puertas y darme la oportunidad de ser partícipe en el apoyo al desarrollo y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el área de Talento Humano.

Gracias a las personas que contribuyeron y fueron claves en mi vida profesional: JORGE SÁNCHEZ ALDANA, ALEX ALDANA, GUILLERMO ALDANA SIMAS, HAMÓN CALDERÓN, DAVID CARRILLO MARTÍNEZ, RICARDO ÁNGEL SABOGAL.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	10
1. TITULO	12
2. OBJETIVOS	13
2.1. OBJETIVO GENERAL	13
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
3. JUSTIFICACIÓN	14
4. MARCO DE REFERENCIA	15
4.1. MARCO TEÓRICO	15
4.1.1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:	15
4.1.2. Diagnóstico Organizacional:	17
4.1.3. Departamento o área de Talento Humano	18
4.2. MARCO CONCEPTUAL	21
4.3. MARCO LEGAL	24
4.4. MARCO INSTITUCIONAL	29
4.4.1. Cámara de Comercio de Facatativá	29
4.4.2. Estructura Organizacional	29
4.4.3. Planta de Personal	33
4.4.4. Misión	34
4.4.5. Visión	34
4.4.6. Objetivo	34
4.5 ÁREAS CÁMARA DE COMERCIO	35
4.5.1. Presidencia	35
4.5.2. Dirección de Control Interno	35
4.5.3. Dirección de Desarrollo Institucional	35

4.5.4. Dirección Administración y Financiera.....	35
4.5.5. Dirección de Asuntos Jurídicos	35
4.5.6. Dirección de Registros Públicos	36
4.5.7. Dirección de promoción y desarrollo.....	36
5. DESARROLLO DE LA PASANTÍA.....	37
5.1 DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ AL MES DE FEBRERO DEL AÑO 2017	37
5.1.1 Participantes:	37
5.1.2 Descripción de las actividades:.....	38
5.1.3. Aportes:	46
5.2 REALIZACIÓN DEL PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	48
5.2.1 Participantes:	48
5.2.2. Descripción de las actividades:.....	48
5.3 APOYO A LA REALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL SG-SST..	63
5.3.1 Participantes:	63
5.3.2 Desarrollo:.....	63
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES.....	68
BIBLIOGRAFIA	69
ANEXOS.....	75

LISTA DE TABLAS

pág.

Tabla 1: Conformación de la planta global de la Cámara de Comercio de Facatativá	33
Tabla 2: Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Cámara de Comercio de Facatativá.....	38
Tabla 3: DOFA del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Cámara de Comercio de Facatativá.	44
Tabla 4: Plan de Trabajo Anual del SG-SST 2017.....	49

LISTA DE FIGURAS

pág.

Figura 1: Estructura Organizacional.....	30
--	----

LISTA DE ANEXOS

pág.

Anexo A. Estructura Organizacional presidencia.....	75
Anexo B. Estructura Organizacional Dirección Control Interno.....	75
Anexo C. Estructura Organizacional Dirección de Desarrollo Institucional....	76
Anexo D. Estructura Organizacional Dirección Administrativa y Financiera	76
Anexo E. Estructura Organizacional Dirección de Asuntos Jurídicos.....	77
Anexo F. Estructura Organizacional Dirección de Registros Públicos.....	77
Anexo G. Estructura Organizacional Dirección de Promoción y desarrollo	78
Anexo H. Diapositivas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	79
Anexo I. Lista de asistencia de la capacitación del SG-SST en la Cámara de Comercio de Facatativá.	88
Anexo J. Evaluación de la Eficacia de la capacitación del SG-SST.....	91
Anexo K. Certificación socialización en la Cámara de Comercio de Facatativá.	94

INTRODUCCIÓN

En el presente informe de pasantía se da a conocer una serie de actividades concernientes al apoyo prestado para el desarrollo y ejecución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el área de Talento Humano en la Cámara de Comercio de Facatativá con fundamento en el aprendizaje teórico adquirido en el desarrollo de la temática correspondiente al estudio de la Administración de Empresas, con el fin de consolidarlos llevarlos a la práctica en el área de Talento Humano.

Inicialmente se presenta el diagnóstico previo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el área de Talento Humano en la Cámara de Comercio de Facatativá, en donde se puede determinar el estado de partida en el que se optó por actuar, en entendimiento y análisis tanto de los problemas como de áreas de oportunidad, con ánimo de poder corregir o suprimir los primeros y obtener beneficio de lo segundo.

Posteriormente se desarrolla en el área de Talento Humano el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Cámara de Comercio de Facatativá para el logro de cada uno de los objetivos propuestos para el presente año.

Además se expone la socialización a la capacitación con el área de Talento Humano sobre del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tomando como base su misma naturaleza para la comprensión y asimilación por todos los integrantes de la Cámara de Comercio de Facatativá del cual va enfocado a la garantía de su estado e integridad durante sus labores cotidianas, esto en respuesta a las obligaciones que bajo norma legal tiene un empleador.

1. TITULO

PASANTÍA: APOYO EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN EL DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ (CCF).

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Apoyar al área de Talento Humano para el desarrollo y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Cámara de Comercio de Facatativá.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar en el área de Talento Humano la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y consecuente un diagnóstico del SG-SST para la Cámara de Comercio de Facatativá.
- Elaborar un Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el área de Talento Humano en la Cámara de Comercio de Facatativá.
- Socializar con el área de Talento Humano los conocimientos principales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá.

3. JUSTIFICACIÓN

Este informe es la consignación de las acciones realizadas en apoyo del desarrollo y ejecución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el área de Talento Humano en la Cámara de Comercio de Facatativá, de manera que cumpla cada uno de los requisitos que estipulan el Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo y Decreto 1072 del 2015 del Ministerio de Trabajo, para obtener control ante los peligros a que los funcionarios de la entidad puedan estar expuestos.

El desarrollo sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá es muy importante porque en este se puede propiciar un ambiente de trabajo seguro para los funcionarios, también ayuda a la prevención de lesiones y enfermedades que son causadas por las condiciones de trabajo, incluyendo así el bienestar de los colaboradores en cada una de sus dimensiones (mental, física, espiritual), siendo en esta tercera dimensión un mecanismo para generar un escenario para su adecuado desarrollo según la perspectiva de cada persona.

Para el desarrollo del trabajo se aplicó la metodología de observación directa, se recurrió a información documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la cual el responsable el área de Talento Humano en la Cámara de Comercio de Facatativá.

Como profesional en formación, específicamente un Administrador de Empresas tiene la obligación de conocer la normatividad y construcción de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), aplicándolo a todo tipo de organización, ya sea pública o privada, adaptando el sistema al tamaño y a las actividades que se realizan, dando paso al cumplimiento de objetivos tanto empresariales como personales.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1. MARCO TEÓRICO

4.1.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es *“el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”*¹. Hoy en día las leyes, decretos y el Ministerio de Trabajo ayudan a contribuir a la protección y bienestar de los empleados.

Debe ser *“aplicada por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”*².

Para el desarrollo y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe ser liderado *“por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio*

¹ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1562 de 2012 (Julio 11). Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional p .22

² COLOMBIA. ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Decreto 1443 de 2014 (31 Julio). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), art.1

*ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo*³.

Además, el empleador o contratante *“debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)”*⁴.

En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, *“el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST”*⁵

En el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 del 2015 hace referencia a la obligación de Administradoras de riesgos laborales para el cumplimiento a la capacitación *“al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al (SG-SST) y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados”*⁶.

³ MINISTERIO DEL TRABAJO. COLOMBIA. Decreto 1072 del 2015 (mayo 26). art.4 [en línea]. <<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/>> [citado 3 junio de 2017]

⁴ MINISTERIO DE TRABAJO. COLOMBIA. Decreto 1072 del 2015. art 2.2.4.6.3, [en línea]. <<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/>> [citado 02 de mayo del 2017]

⁵ *Ibid.*, art. 2.2.4.6.3

⁶ *Ibid.*, art 2.2.4.6.9

La Seguridad y Salud en el Trabajo ha avanzado gracias a la tecnología la cual hoy en día *“es de esperarse, que, teniendo una mente abierta, disciplina, imaginación, creatividad, iniciativa y responsabilidad para orientar todos los esfuerzos que se realicen se pueda lograr que los trabajadores colombianos se beneficien de ellos y al mismo tiempo se colabore en la construcción de una sociedad más justa”*⁷

4.1.2 Diagnóstico Organizacional. Es un proceso analítico mediante el cual *“se permite conocer la situación de la empresa en un momento específico para saber qué problemas presenta y qué áreas de oportunidad para que con esto se pueda corregir, en el primer caso y sacar provecho”*⁸.

En este se puede examinar, mejorando los sistemas y prácticas de la comunicación interna y externa de la organización en todos sus niveles, usando una gran diversidad de herramientas de acuerdo a lo que se va a investigar.

Según (Elizabeth Vidal, 2005) refleja la importancia del manejo de un diagnóstico organizacional para el fácil manejo de cómo medir y *“tomar las decisiones generales en la empresa. Debido a la velocidad de los cambios, la labor de diagnóstico desafía nuestra propia velocidad para capturarlos, comprenderlos y reinterpretarlos de acuerdo con nuestras realidades locales”*⁹.

⁷ HENAO ROBLEDO, Fernando. Seguridad y Salud en el Trabajo conceptos básicos. Tercera Edición. Colombia (2014). Eco e Ediciones.144p. p. 9.

⁸ MEZA, Adriana y CARBALLEDA, Patricia. El Diagnóstico Organizacional; elementos, métodos y técnicas. [en línea].

<http://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde_la_Investigacion/El-Diagnostico-Organizacional-elementos.html#.We11-VXibiU> [citado 18 de agosto de 2017]

⁹ VIDAL ARIZABALETA, Elizabeth. Diagnóstico Organizacional. Segunda Edición. Colombia. (2005). Ecoe Ediciones, p.310.

La importancia del diagnóstico en las organizaciones *“en plantear soluciones a situaciones problemáticas o conflictivas, sometándose a un autoanálisis que debe conducir a un plan de acción concreto que permita solucionar la situación problemática”*¹⁰.

El autor del Diagnóstico Integral de las condiciones de trabajo y salud hace referencia a *“la esencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con base en los diagnósticos obtenidos se generan los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial”*¹¹.

4.1.3 Área de Talento Humano. Es importante señalar que el talento humano *“se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados de manera que se logre la ejecución de la estrategia logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales”*¹²

Las Funciones Principales del departamento o área de Talento Humano son:

”1- Organización y planificación del personal: *consiste en planificar las plantillas de acuerdo con la organización de la empresa, diseñar los puestos de trabajo oportunos, definir funciones y responsabilidades, prever las necesidades*

¹⁰ SERRAL DE ROMERO, Alejandro. Modelos de análisis para el diagnóstico organizacional. Ciudad México. UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA, [en línea]. < <https://es.slideshare.net/AleksNet/la-importancia-del-diagnostico-en-las-organizaciones>> [citado 18 de agosto de 2017]

¹¹ ROBLEDOS FERNANDO H. Diagnóstico Integral de las Condiciones de trabajo y salud. Segunda Edición. 246p. Ecoe Ediciones (2013).

¹² PÉREZ, Oscar. Importancia del talento humano en la empresa [en línea] <<http://blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-la-empresa>>[citado 28 de julio de 2017]

de personal a medio y largo plazo, analizar los sistemas retributivos y de promoción interna, entre otras tareas.

2- Reclutamiento: son el conjunto de procedimientos encaminados a atraer candidatos competentes para un puesto de trabajo a la empresa. Estas técnicas de reclutamiento pueden ser internas, si consisten en captar candidaturas de personas que forman parte de la plantilla de la empresa, o externas, si los candidatos son personas ajenas a la organización.

3.- Selección: esta función es muy importante, ya que uno de los factores determinantes del éxito de una actividad empresarial es la correcta elección de las personas que han de trabajar en la empresa. Se debe realizar un análisis completo de todo lo que el candidato aporta al puesto de trabajo y para ello este ha de pasar por una serie de pruebas de selección.

4- Planes de carrera y promoción profesional: el desarrollo del personal puede implementarse a través de planes de carrera; programas en los cuáles las personas pueden adquirir la experiencia necesaria para luego estar en condiciones de progresar en la estructura de la organización.

5- Formación: la formación de los trabajadores permite al personal de la empresa adaptarse a los cambios que se producen en la sociedad, así como a los avances tecnológicos. Además de la adaptabilidad a los cambios, la empresa debe facilitar formación para la tarea específica que se ha de realizar dentro de la misma en función de sus objetivos y planes.

6- Evaluación del desempeño y control del personal: desde recursos humanos han de controlarse aspectos como el absentismo, las horas extraordinarias, los movimientos de plantilla, la pirámide edad o las relaciones laborales, además de

corregir los desajustes entre las competencias del trabajador y las exigidas por el puesto.

7- Clima y satisfacción laboral: es necesario detectar el nivel de satisfacción del trabajador dentro de la organización y los motivos de descontento, con la intención de aplicar medidas correctoras. Uno de los factores que mayor y mejor incidencia tienen en la consecución de un buen clima laboral es la conciliación de la vida laboral y familiar.

8- Administración del personal: consiste en gestionar todos los trámites jurídico-administrativos que comporta el personal de la empresa, englobados en ámbitos como la selección y formalización de contratos, tramitación de nóminas y seguros sociales y control de los derechos y deberes del trabajador.

9.- Relaciones laborales: se trata de promover la comunicación entre la empresa y sus empleados, utilizando a los interlocutores de estos, que son los representantes sindicales (comités de empresa, delegados de personal o enlaces sindicales). Estos representantes deben ocuparse de las condiciones colectivas del trabajo, como la negociación de convenios colectivos o los conflictos que se puedan originar en la empresa y sus vías de solución.

10.- Prevención de riesgos laborales: el estudio de las condiciones de trabajo y de los riesgos laborales asociados preceden a la implementación de medidas de prevención y de protección, a fin de preservar la salud de las personas que trabajan en la empresa”¹³

¹³ BANCO BBVA. Funciones del departamento de recursos humanos.[en línea]<<https://www.bbva.com/es/10-funciones-del-departamento-de-recursos-humanos/>>[citado 30 de agosto del 2017]

El encargado de Talento Humano mide y *"administra el desempeño de los colaboradores a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo, que les permita tener una visión clara de las competencias que necesitan para alcanzar el éxito personal y organizacional"*¹⁴

Dando continuación el departamento de Talento humano genera indicadores de gestión los cuales "Son expresiones cuantitativas que relacionan variables o datos para medir atributos en un proceso; también es una forma que sirve

También cabe mencionar que el Talento humano *"es la base del sistema de salud: incluye a todas las personas que aportan con acciones de gestión, apoyo, atención, seguimiento y evaluación del cuidado de la salud"*¹⁵

4.2. MARCO CONCEPTUAL

Acción correctiva: Es la manera en la que se puede eliminar aquello que afecta al trabajador para evitar futuros problemas en relación de seguridad y salud.

Acción preventiva: Forma que se puede eliminar o disminuir las causas que se están presentando o de una situación que no se desean y que afecta al empleador y al empleado al mismo tiempo por su no cumplimiento.

Alta dirección: Es o Son aquellos que representan el cargo más relevante de una organización, que dirigen y controlan una empresa.

¹⁴ Ibíd. [en línea] <<http://blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-la-empresa>>[citado 28 de julio de 2017]

¹⁵ MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Fortalecimiento del talento humano en salud.[en línea] <<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/08-fortalecimiento-talento-humano.pdf>>[citado 13 de Agosto de 2017]

Amenaza: Es un peligro de algún evento físico de forma natural, o causado por el hombre accidentalmente.

Aunar: Unificar, juntar

Capacitación: Es una actividad realizada en un entorno con el fin de aumentar los conocimientos, habilidades, destrezas para la consecución de un objetivo.

CCF: Cámara de Comercio de Facatativá.

Ciclo PHVA: Procedimiento mediante el cual accede la mejora constante por medio de los pasos de planificación, ejecución, verificación y actuación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Condición de salud: Es la representación en la que se encuentra un trabajador antes, durante y después de su labor.

Condición de trabajo: Es el estado, situación en la que el empleado pueda tener dentro del área de trabajo y que pueda afectar el desarrollo de su labor.

Ambiente de trabajo: Es el entorno en el cual el trabajador desarrolla sus actividades laborales.

COPASST: Comité Paritario para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Efectividad: Es la ganancia al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Emergencia: Es lo que representa peligro y que requiere de una solución pronta.

Mejora continua: Es el seguimiento de un ciclo que se da dentro de unos procesos para la optimización y mejora del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la entidad.

Plan anual: Es la forma en la que se puede desarrollar un programa en el cual ayude a cumplir los objetivos propuesto para su realización.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es la forma en la que el empleador expone formalmente para dar el seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a la entidad.

Requisito Normativo: Es el cumplimiento legal ante el estado en relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.

SG: Sistema de Gestión.

SG – SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.3. MARCO LEGAL

Para mayor comprensión de los temas tratados, se hace referencia a la normatividad vigente aplicable al panorama temático del presente informe de pasantía:

4.3.1 Códigos

Constitución Política de Colombia. 4 de julio de 1991. *”En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente”*¹⁶.

Código Sustantivo del Trabajo: Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 Sobre Código Sustantivo del Trabajo, publicado en el Diario Oficial o 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.¹⁷

Objeto: La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

¹⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA. de 4 de julio de 1991. COLOMBIA. “en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente”

¹⁷ REPÚBLICA DE COLOMBIA. COLOMBIA.

Ley 9 de 24 de enero de 1979: *“Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”*¹⁸

Objeto: Para la protección del Medio Ambiente la presente Ley establece

Las normas generales que servirán de base a las disposiciones y reglamentaciones necesarias para preservar, restaurar y mejorar las condiciones sanitarias en lo que se relaciona a la salud humana.

Los procedimientos y las medidas que se deben adoptar para la regulación, legalización y control de los descargos de residuos y materiales que afectan o pueden afectar las condiciones sanitarias del Ambiente.

Ley 776 de 17 de diciembre del 2002: *“Por la cual se dictan normas de organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales”*¹⁹.

Objeto: Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley.

Ley 1562 de 11 de julio del 2012: *“Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”*²⁰

¹⁸ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan medidas sanitarias [En línea] <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>> [citado 14 de junio de 2017]

¹⁹ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 9 de 24 de enero de 1979. Por la cual se dictan normas de organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.[en línea]<<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>>[citado 20 de junio de 2017]

Los decretos que inciden son los siguientes:

Decreto 614 de 14 de marzo de 1984: *“Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”*²¹.

Objeto: determinar las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Decreto 1295 de 22 de junio 1994: *“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”*²²

Objeto: Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.

Decreto 1530 del 16 de agosto de 1996: *“Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994.”*²³

²⁰ CONGRESO DE COLOMBIA. ley 1562 de 11 de julio de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. [en línea] < <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>> [citado 24 de junio de 2017]

²¹ PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA, Decreto 614 de 14 de marzo de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. [en línea] < <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>> [citado 15 de julio de 2017]

²² MINISTRO DE GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1295 de 22 de junio 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. [en línea] < <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>> [citado 15 de julio de 2017]

Objeto: Fundamento de la reclasificación. La reclasificación de centros de trabajo que implique para ellos una cotización diferente a aquélla que le corresponde a la actividad principal de la empresa, deberá ser sustentada con estudios técnicos completos, realizados por entidades o profesionales reconocidos legalmente y verificables por la entidad Administradora de Riesgos Profesionales correspondiente o el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Decreto 2566 de 7 julio de 2009: *“Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.”*²⁴

Objeto: Que el numeral 1 del artículo 200 del Código Sustantivo del Trabajo, define la enfermedad profesional como todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.

Que la definición contenida en el literal m) del artículo 1° de la Decisión 584 de 2004 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones–CAN, define la enfermedad profesional como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral

Decreto 1443 del 31 de julio de 2014: *“Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).”*²⁵

²³ PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1530 del 16 de agosto de 1996. Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994. [en línea] <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8804>> [citado 15 de julio de 2017]

²⁴ PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 2566 de 7 julio de 2009, Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. [en línea] <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36783>> [citado 18 de julio de 2017]

Objeto: El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Decreto 1072 de 2015: *“Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo”*.²⁶

Objeto: la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

²⁵ PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1443 del 31 de julio de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). [en línea] <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>> [citado 19 de julio de 2017]

²⁶ PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo. [en línea] <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>> [citado 19 de julio de 2017]

4.4. MARCO INSTITUCIONAL

4.4.1 Cámara de Comercio de Facatativá.

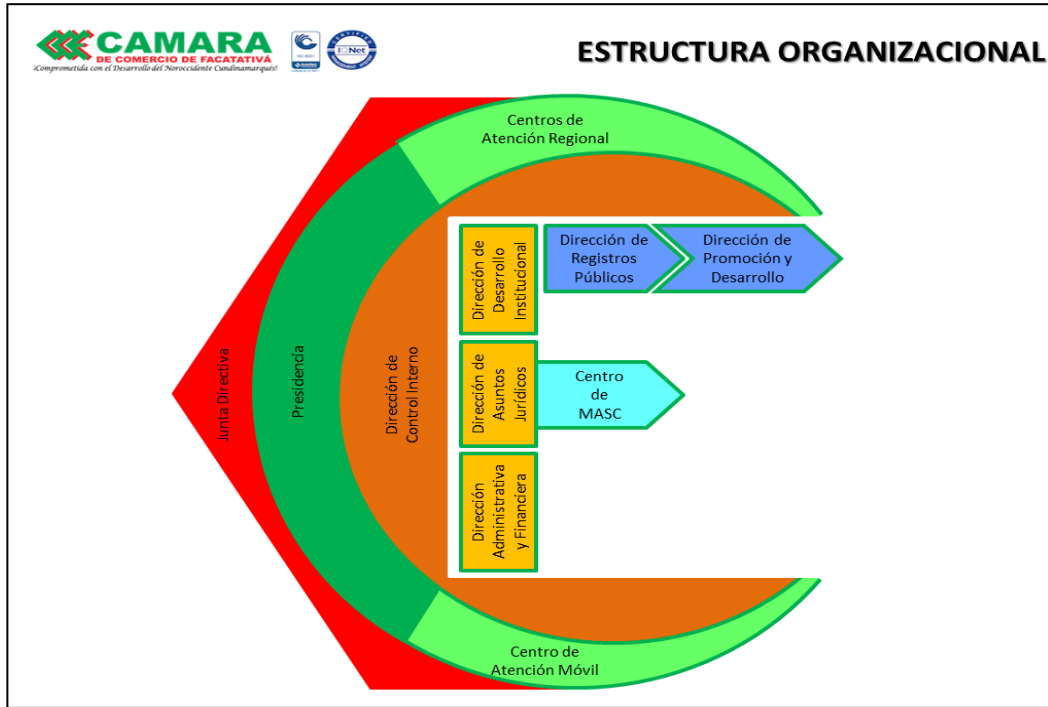
La Cámara de Comercio de Facatativá *“es una organización privada, gremial y sin ánimo de lucro dedicado fundamentalmente a prestar servicios delegados por el estado de alta calidad de manera eficiente, fortaleciendo proyectos de desarrollo socioeconómico en la jurisdicción y comprometidos con nuestro talento humano y el mejoramiento continuo, apoyados en sólidos principios éticos, excelencia trabajo en equipo y liderazgo”*.²⁷

4.4.2 Estructura Organizacional.

a) *Organigrama*. La representación gráfica de la estructura organizacional, junto con relaciones de cooperación antes que líneas de mando; basada en procesos, con orientación al cliente y abierta a las relaciones con el entorno y que corresponde al siguiente diseño:

²⁷ CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ, Cundinamarca, Facatativá, 2017 [Citado 27 febrero de 2017].

Figura 1. Estructura Organizacional



Fuente: Cámara de Comercio de Facatativá

En la Cámara de Comercio de Facatativá, en la estructura organizacional se puede observar en primera parte la junta directiva la cual es la que ayuda coordinar el funcionamiento ordinario de la entidad, luego se localiza la presidencia que actualmente se encuentra el Doctor Carlos Rogelio Bolívar Cepeda quien *“tiene como misión dirigir la formulación, gestión e implementación de las políticas corporativas para dar cumplimiento a la misión institucional en el ejercicio de funciones delegadas por el Estado y el fortalecimiento socioeconómico de la jurisdicción, bajo parámetros de calidad en el servicio e impacto en el desarrollo regional.”*²⁸

²⁸ CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ, Resolución N°050, de 27 de noviembre de 2015. por medio de la cual se modifica la estructura orgánica, planta de personal y Manual de Funciones de la Cámara de Comercio de Facatativá.p.5.

Luego se encuentra los Centros de Atención Regional *“las cuales son adscritas a la Presidencia que operan en las sedes de Funza, Villeta y Pacho y que tienen como misión canalizar la oferta de servicios y los requerimientos de los usuarios localizados en su área de influencia, ampliando la cobertura, articulando el flujo de los procesos internos con incidencia en los territorios y mejorando los niveles de eficiencia, eficacia y satisfacción.”*²⁹

Seguido del Centro de Atención Móvil de la Cámara de Comercio de Facatativá, *“que tiene como misión promover la oferta de servicios en los diferentes municipios de la jurisdicción, facilitando el acceso a los mismos y posicionando la presencia institucional para la construcción de alianzas orientadas a impulsar el desarrollo socioeconómico de los territorios.”*³⁰

Ya luego se presenta La Dirección de Control Interno en donde *“tiene como misión monitorear, evaluar y recomendar acciones de mejora en relación con el cumplimiento de la misión, la ejecución de los planes, el desarrollo de los procesos y la aplicación de los parámetros de calidad de los servicios prestados. El Control Interno se ocupa tanto del control de los procesos como del control de la calidad, es decir de las labores de evaluación independiente y auditoría interna.”*³¹

El siguiente es la Dirección de Desarrollo Institucional donde su misión es *“implementar estrategias para el fortalecimiento y proyección de la entidad, promoviendo el mejoramiento continuo de los procesos, la calidad de los servicios y el impacto en el desarrollo regional.”*³²

Dando continuación está la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad en el que *“tiene como misión garantizar la disponibilidad y manejo eficiente de los*

²⁹ Ibid., p.6.

³⁰ Ibid. p.7.

³¹ Ibid., p.7.

³² Ibid., p.8.

*recursos humanos, físicos y financieros, requeridos para la operación de los diferentes procesos en condiciones de oportunidad y calidad.*³³

Subsiguiente se presenta la Dirección de Asuntos Jurídicos de la organización el cual *“tiene la misión Orientar los servicios y actuaciones de la entidad para que se enmarquen en el cumplimiento de las normatividades vigentes y se dé alcance a las competencias y responsabilidades que por ley han sido asignadas a la Cámara.*³⁴

Inmediatamente se encuentra el Centro de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) de la organización *“es una unidad de servicio adscrita a la Dirección de Asuntos Jurídicos; cumple la misión de “Promover el uso y aplicación de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos, a través del diseño e implementación de modelos que contribuyan a la solución pacífica de controversias, dirigidos a los ciudadanos de la región, y en suma a todas aquellas personas que se encuentren inmersas en un conflicto, para que se apropien del mismo y generen una verdadera transformación del entorno, apostando por la construcción de una sociedad armónica y pacífica.*³⁵

Sigue la Dirección de Registros Públicos *“de Administrar la función de registro de las actividades mercantiles, empresariales, sociales y demás delegadas por el Estado, promoviendo la consolidación de empresas, la formalización de las actividades económicas y la confiabilidad de la información.*³⁶

Luego está ubicado la Dirección de Promoción y Desarrollo es *“Implementar estrategias de fortalecimiento comercial y empresarial para los usuarios registrados y las comunidades de la jurisdicción, en armonía con las políticas de*

³³ Ibid, p.9.

³⁴ Ibid, p.9.

³⁵ Ibid, p.10.

³⁶ Ibid, p11.

desarrollo y las tendencias socioeconómicas de carácter regional, nacional e internacional.³⁷

4.4.3 Planta de Personal

Conformación de planta global. La estructura de Planta Global de Empleos que establece la relación de empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación y que se conforma de la siguiente manera:³⁸

Tabla 1: Conformación de la planta global de la Cámara de Comercio de Facatativá

Nivel	Código	Clase	No. De Empleos	No. De Empleados
Directivo	D-2	Presidente	1	1
	D-1	Director	6	6
Profesional	P-3	Coordinador	5	5
	P-2	Profesional II	7	10
	P-1	Profesional I	7	9
Técnico	T-2	Técnico II	2	10
	T-1	Técnico I	5	9
Operativo	O-2	Operador	6	19
	O-1	Operario	1	2
TOTAL			40	71

Fuente: Cámara de Comercio de Facatativá

³⁷ Ibid, p.11.

³⁸ Ibid., p.12.

4.4.4 Misión

La Cámara de Comercio de Facatativá presta servicios registrales que contribuyen al desarrollo socioeconómico empresarial de su jurisdicción.

4.4.5 Visión

La Cámara de Comercio de Facatativá será en el 2021 líder en innovación de programa de integración que propicia en estrategias a los empresario a hacia el desarrollo de una paz y atractiva para la inversión.

4.4.6 Objetivo

La Cámara de Comercio de Facatativá, le sirve a la comunidad en general por intermedio de nuestro Centro de Conciliación, Arbitraje y Amigable Composición, para que se utilicen los servicios como son los métodos alternativos de solución de conflictos (M.A.S.C.), llegando a una armonía social, un ambiente de equidad e igualdad para lograr la superación de aquellos focos de violencia y así poder llegar a la paz y a la solidaridad.

4.5 ÁREAS CÁMARA DE COMERCIO³⁹

De acuerdo con la estructura organizacional se presenta las siguientes áreas:

4.5.1 Presidencia

(Ver anexo 1 Estructura organizacional presidencia)

4.5.2 Dirección de Control Interno

(Ver anexo 2 Estructura organizacional Dirección Control Interno)

4.5.3 Dirección de Desarrollo Institucional

(Ver anexo 3 Estructura organizacional Dirección de Desarrollo Institucional)

4.5.4 Dirección Administración y Financiera

(Ver anexo 4 Estructura organizacional Dirección Administrativa y Financiera)

4.5.5 Dirección de Asuntos Jurídicos

(Ver anexo 5 Estructura organizacional Dirección de Asuntos Jurídicos)

³⁹ CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ [En línea] ><http://ccfacatativa.org.co/nuestra-camara/>>
[Citado 27 febrero de 2017]

4.5.6 Dirección de Registros Públicos

(Ver anexo 6 Estructura organizacional Dirección de Registros Públicos)

4.5.7. Dirección de promoción y desarrollo

(Ver anexo 7 Estructura organizacional Dirección de Promoción y desarrollo)

5. DESARROLLO DE LA PASANTÍA

5.1 DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ (CCF)

Referente al diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) realizado en el área de Talento Humano en la Cámara de Comercio de Facatativá se tuvo en cuenta los parámetros establecidos en el Decreto 1072 del 2015.

Como consecuencia se genera el conocimiento del estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá en el cual se genera unas estrategias para mitigar o dar solución del mismo, contando con la colaboración del Profesional II de Talento Humano, el Operador de Talento Humano y el pasante de la Universidad de Cundinamarca.

5.1.1 Participantes


- Kelly Constanza Triana Gómez
Profesión: Administradora de Empresas
Cargo: Profesional II de Talento Humano
Personal Interno
- Claudia Marisol Osorio Parada
Profesión: Técnico en Gestión Humana
Cargo: Operador de Talento Humano
Personal Interno

- Diana Maritza Martínez Ramírez
Pasante: Universidad de Cundinamarca
Estudiante Universidad de Cundinamarca

5.1.2 Descripción de las actividades

Se dio ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá, con la participación del Profesional II de Talento Humano, el Operador de Talento Humano y el pasante de la Universidad de Cundinamarca, una valoración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la Evaluación inicial (ver Tabla 2 - Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Cámara de Comercio de Facatativá), la cual está ajustada al Decreto 1072 del 2015.

Tabla 2: Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Cámara de Comercio de Facatativá

		EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)			
EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)					
N°	CRITERIO	CUMPLE TOTALM ENTE (CT)	CUMPLE PARCIALM ENTE (CP)	NO CUMPLE (NC)	OBSERVACIONES

1	Se ha identificado la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos de SG-SST		X		Si, se mantiene normatividad legal para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, pero no se encuentra actualizada
2	Se ha realizado la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos; la cual debe ser anual.		X		Cuentan con la matriz de identificación de riesgos para cada una de las áreas de la organización, aunque no se ha realizado la que actualmente se está usando.
3	Se han definido las medidas de prevención y control de acuerdo a la jerarquización (Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección).		X		Mantén información frente a ello, pero este año rige GTC 45 como apoyo a este, del cual no está aplicada en la compañía.
4	Se ha evaluado la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que		X		Se cuenta con controles

	incluya los reportes de los trabajadores				
5	Se ha realizado la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual.		X		El proceso se encuentra en reposo
6	Existe un plan anual de capacitación, incluyendo la inducción y re inducción en SST, el cual incluye a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación.		X		La Cámara de Comercio da la inducción y algunos cambios relacionados de la misma, aunque no tiene una constante atención de re inducción.
7	Se ha evaluado el cumplimiento del plan anual de capacitación establecido por la empresa, incluyendo la inducción y re inducción, independiente de su forma de contratación.		X		Se cuenta en lapsos

8	Se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.		X		Si, se tiene establecido control sobre los trabajadores por medio de la alta dirección (presidente ejecutivo, área de talento humano) para el bienestar de estos.
9	Se tiene la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud.		X		El desarrollo de esta es medio, ya que en este se conoce su estado de salud desde que ingresan, salen de la misma junto con su condición de salud, se espera que para este año se puedan evaluar a más profundidad.
10	Se tiene la evaluación y el análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentabilidad en los dos (2) últimos años en la empresa.		X		Sí, pero en forma parcial, no se mostraba mucha información

11	Se tiene el registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.		X		Se cuenta con el registro, pero no se ve documentos que soporten los resultados de los indicadores en cumplimiento de esta.
12	Se tienen mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	X			Si se cuenta con este estilo de mecanismo
13	Se tiene establecido el plan anual de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos en el cual se especificaron metas, actividades, responsables, recursos, cronograma y se encuentra firmado por el empleador.		X		Actualmente se cuenta parcialmente con un plan anual de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), pero no se encuentra bajo la normatividad.
14	Se encuentra establecida la política y los objetivos de Seguridad y Salud en el trabajo		X		Se encuentran preestablecidas, pero no se ha aprobado por parte del presidente ejecutivo
15	Se ha realizado la Auditoria Interna al SG-SST			X	No se ha realizado
16	Se ha realizado la revisión		X		Se ha realizado

	por la alta dirección				parcialmente
17	Se han generado acciones correctivas o preventivas.		X		Se ha estado manejando, pero están pausadas y no hay evaluaciones vigentes

Tabla 2. (Continuación)

Fuente: Elaboración Propia

Dentro del proceso se observaron algunas falencias que se presentan en la sección de (observaciones de la tabla anterior) , del cual se procedió a indagar por medio de un DOFA (ver Tabla 1: DOFA del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)) de la Cámara de Comercio de Facatativá, donde refleja las debilidades, oportunidades, fortalezas y las amenazas para poder dar una visión del panorama completo de la situación para tomar una decisiones oportuna y apropiada para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá.

Tabla 3: DOFA del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Cámara de Comercio de Facatativá.

MATRIZ DOFA Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) Cámara de Comercio de Facatativá	Fortalezas	Debilidades
	Apoyo en el área de Talento humano para el desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) vigente	Poco conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
	Iniciativa por parte de los funcionarios en (SG-SST)	Dificultad para la localización de los Documentos del (SG-SST)
	Disponibilidad de los miembros de los comités de COPASST, Convivencia Laboral y Bienestar Social.	Bajo conocimiento del peligro expuesto en las áreas de trabajo.
	Limitado conocimiento de los funcionarios en relación con los miembros de los comités de COPASST, Convivencia Laboral y Bienestar Social	
Oportunidades	Estrategia (FO)	Estrategia (DO)
Capacitación a los funcionarios por parte de la ARL	Capacitación anual por parte de la ARL	Capacitar a los funcionarios en cuanto a los riesgos expuestos del área de trabajo, para disminuir y prevenir accidentes y enfermedades laborales.
Brigadas continuas de emergencia por parte de los bomberos del municipio.	Generar capacitación a los funcionarios sobre los miembros de los comités junto con la orientación de Talento Humano	Aunar en el apoyo por parte del área de Talento Humano en la participación de actividades de las brigadas contra emergencias
Apoyo al (SG-SST) por medio de un profesional en salud ocupacional		Contratar profesional en salud ocupacional para control del (SG-SST) en la CCF
Amenazas	Estrategia (FA)	Estrategia (DA)
Sanción por parte del Ministerio del	Mayor compromiso por parte de los responsables del Sistema de	Aumentar el conocimiento por parte de los funcionarios sobre el (SG-SST) para

Trabajo.	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	evitar posibles inconvenientes con el Ministerio de Trabajo
No certificación del (SG-SST)	Control trimestral del funcionamiento del (SG-SST) con el área de Talento Humano	Mejorar el manejo de la documentación para llevar un registro sistematizado de los accidentes de trabajo.

Tabla 3. (Continuación)

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la sección de fortalezas, el apoyo en el área de Talento humano de la Cámara de Comercio de Facatativá para el desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente, la Iniciativa de los funcionarios para el cumplimiento disciplinado del sistema, los cuales son bases fundamentales para el desarrollo exitoso del mismo.

Así como también se observó durante la pasantía desarrollado en el área de Talento Humano unas fortalezas, también se percibieron algunas falencias los cuales son el poco conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre ellas principalmente el poco conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por parte de los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá, problemas de localización de documentos referentes al (SG-SST), bajo conocimiento del peligro expuesto en las áreas de trabajo y un limitado conocimiento de los funcionarios en relación con los miembros de los comités de COPASST, Convivencia Laboral y Comité de Bienestar Social.

Para estas situaciones se presentan oportunidades externas como es la capacitación a los funcionarios por parte de la ARL (Administradora en Riesgos Laborales), las brigadas de emergencia por parte de los bomberos del municipio, el apoyo cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

por medio de un profesional en salud ocupacional designada dentro del área de Talento Humano.

Del no cumplir con los lineamientos normativos legales vigentes referentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual es responsabilidad el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá, tendrá su correspondiente sanción por parte del Ministerio de Trabajo junto con la negación de su certificación del mismo.

5.1.3 Estrategias a desarrollar

Se hace una revisión del DOFA (*Ver Tabla 3- DOFA del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Cámara de Comercio de Facatativá*) del cual fue elaborado por la pasante asignada dentro del área de Talento Humano, en este se estipula un tipo de estrategias para el pro del cumplimiento satisfactorio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Cámara de Comercio de Facatativá.

Inicialmente la estrategia FO; para el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá se puede sacar provecho máximo en los dos campos, para este caso se propone una capacitación anual por parte de la ARL, para el fortalecimiento para todos los departamentos en relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que también apoyen en la generación de la capacitación a los funcionarios de la entidad sobre los integrantes del Comité de COPASST y el Comité de Convivencia Laboral junto con la orientación del área de Talento Humano para el logro de los objetivos.

Con relación a la estrategia FA; se puede maximizar sus fortalezas para evitar alguna amenaza, para lo cual se establece un mayor compromiso por parte de los responsables y control trimestral del funcionamiento del (SG-SST) con el área de Talento Humano en la Cámara de Comercio de Facatativá.

Continuando con el desarrollo se sugiere la estrategia DO; la cual recomienda la capacitación a los funcionarios en relación con los riesgos expuestos del área de trabajo, para disminuir y prevenir accidentes y enfermedades laborales, además en aunar en el apoyo por parte del área de Talento Humano en la participación de actividades de las brigadas contra emergencias y contratar a un profesional en salud ocupacional para control del (SG-SST) en la Cámara de Comercio de Facatativá.

Como consecuencia la estrategia DA; la cual tiene como propósito disminuir prontamente todo aquello que no beneficia a la Cámara de Comercio de Facatativá, para esto se debe aumentar el conocimiento por parte de los funcionarios sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el apoyo del área de Talento Humano para evitar posibles inconvenientes con el Ministerio de Trabajo, dado que dentro de en la realización de la auditoria sostienen que el saber es parte fundamental en cada uno de los miembros que conforman la entidad.

Así se plantea el mejoramiento del manejo en la documentación en el área de Talento Humano ya que esto contribuye al buen control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Cámara de Comercio de Facatativá.

5.2 REALIZACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

El presente capítulo trata sobre la realización Del Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo el cual fue efectuado por el pasante de la Universidad de Cundinamarca en el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá en relación con la evaluación inicial hecha en el anterior capítulo.

5.2.1 Participantes

- Kelly Constanza Triana Gómez
Cargo: Profesional II de Talento Humano
Personal Interno
- Diana Maritza Martínez Ramírez
Pasante: Universidad de Cundinamarca
Estudiante Universidad de Cundinamarca

5.2.2 Descripción de las actividades

Como consecuencia del desarrollo de la pasantía se observó en coordinación con el Profesional II de Talento Humano la evaluación inicial (*Ver Tabla2- Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*) la cual presentan las observaciones para el desarrollo del Plan de Trabajo Anual del (SG-SST) ajustado al Decreto 1072 del 2015 del cual es responsable el área de Talento Humano para dar cumplimiento de las metas propuestas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Cámara de Comercio de Facatativá.

Plan de Trabajo Anual del (SG-SST) realizado por el pasante asignado en el área de Talento Humano para la Cámara de Comercio de Facatativá:

Tabla 4: Plan de Trabajo Anual del SG-SST 2017.

		PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST 2017					Código:		
							Versión:		
							Fecha:		
N°	META	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS		FECHA DE FINALIZACIÓN	CUMPLE	NO CUMPLE	REPROGRAMA
				FINANCIEROS	PERSONAL				
1	Política del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Revisión del SG-SST por parte de la Presidente ejecutivo	Presidente Ejecutivo	NA	NA	01/02/2017			
		Desarrollo de la política de SG-SST	Presidente Ejecutivo	NA	NA	01/02/2017			



2	Objetivos y metas	Evaluación, seguimiento, desarrollo de los mismos para el año 2017	Presidente Ejecutivo	NA	NA	01/03/2017			
3	Asignación y comunicación de responsabilidades	Elaboración del manual de funciones y responsabilidad del SG-SST	Profesional II de Talento Humano	NA	NA	01/03/2017			
		Enunciar las funciones y responsabilidades del Sg-SST	Profesional II de Talento Humano	NA	NA	01/03/2017			
4	Plan de capacitación	Elaboración de un cronograma de capacitación para el año 2017 vigente junto con el área de talento humano	Profesional II de Talento Humano	NA	NA	01/03/2017			
		Capacitar al personal en las actividades se realicen durante la misma	Profesional II de Talento Humano y Operador	1.500.000	NA	01/04/2017			

		Realizar inducción del SG-SST en la organización	Profesional II de Talento Humano	100.000	NA	01/04/2017			
5	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST)	Control del cronograma de reunión para el año 2017	COPASST	NA	NA	01/04/2017			
		Elección de representantes para el año 2017	Presidente Ejecutivo funcionarios CCF	NA	NA	01/04/2017			
		Realizar inspecciones Trimestrales	COPASST	NA	NA	01/05/2017			

6	Medios de Participación y consulta	Implementación, recopilación y desarrollo junto con los trabajadores la identificación de los peligros, condiciones inseguras, del cual reporte incidente.	Profesional II de Talento Humano	NA	NA	01/05/2017			
		Dar a conocer a los trabajadores los avances que se han realizado del Seguridad y Salud en el Trabajo	Profesional II de Talento Humano y Operador	NA	NA	01/05/2017			

7	Gestión de peligros y riesgos	Elaboración del plan de acción generado por la valoración de peligros y riesgos del plan de trabajo para el año 2017	Delegado del SG-SST	NA	NA	01/05/2017			
		Realizar informe de la misma para divulgarla a los trabajadores de la Cámara de Comercio de Facatativá.	Delegado del SG-SST	NA	NA	01/05/2017			
8	Seguridad Industrial	Dotación botiquines de primeros auxilios y equipo de emergencias	Profesional II de Talento Humano	150.000	NA	01/05/2017			
		Elementos de protección personal: EPP	Profesional II de Talento Humano	100.000	NA	01/05/2017			
		Recarga de extintores	Profesional II de Talento Humano	300.000	NA	01/03/2017			

9	Medicina Preventiva	Exámenes médicos ocupacionales (Ingreso , Periódico, Egreso, Pos Incapacidad , Readaptación)	Profesional II de Talento Humano	2.300.000	NA	01/05/2017			
	Higiene Industrial	Día de la salud	Profesional II de Talento Humano	200.000	NA	01/05/2017			
10	Vigilancia epidemiológica	Evaluación de exámenes de ingreso, periódicos, egreso	Profesional II de Talento Humano y Operador	50.000	NA	01/05/2017			
		Seguimiento y control del centro médico del cual está estableciendo los exámenes ocupacionales y la información de la misma	Profesional II de Talento Humano y Operador	300.000	NA	01/06/2017			
		Control de exámenes periódicos	Profesional II de Talento Humano y Operador	NA	Estrategico	01/06/2017			

		Establecer programa de riesgo Osteo muscular, Implementación, divulgación y elaboración de actividades del programa	Profesional II de Talento Humano y Operador	NA	NA	01/06/2017			
		Programa de Riesgo Psicosocial, Implementación, divulgación y elaboración de actividades del programa	Profesional II de Talento Humano y Operador	800.000	NA	01/06/2017			
11	Accidentabilidad	Recopilar información de accidentabilidad	Profesional II de Talento Humano y Operador	NA	NA	jun-17			
		Elaboración del plan de acción a las investigaciones del accidente	Profesional II de Talento Humano y Operador	NA	NA	01/07/2017			

		Elaborar indicadores de accidentabilidad y enfermedad laboral	Profesional II de Talento Humano	NA	NA	01/07/2017			
12	Programa de Inspecciones	Elaboración de cronograma de Inspecciones para el año 2017	Profesional II de Talento Humano	NA	NA	01/07/2017			
		Desarrollo de planes de acción con acorde a los resultados previamente recolectados de las inspecciones, conjunto a los miembros del COPASST	Profesional II de Talento Humano	NA	NA	01/07/2017			
13	Plan de Emergencias	Evaluar el plan de trabajo de emergencias realizado en el año anterior	Profesional II de Talento Humano	100.000	NA	01/08/2017			
		Capacitar a los trabajadores y contratistas, en relación de emergencias	Profesional II de Talento Humano	NA	NA	01/08/2017			

		Fortalecer la brigada de emergencia por medio de capacitaciones	Profesional II de Talento Humano	NA	NA	01/08/2017			
		Desarrollo de simulacros	Profesional II de Talento Human	80.000	NA	01/08/2017			
14	Programa de Mantenimiento	Evaluar el programa de mantenimiento preventivo y correctivo	Profesional II de Talento Humano y Operador	3.800.000	3.800.000	01/09/2017			
15	Revisión por Alta Dirección	Generar informes sobre lo realizado en SG-SST , garantizando el cumplimiento del mismo	Profesional II de Talento Humano y Operador	NA	NA	01/09/2017			
16	Evaluación y Monitoreo	Realizar auditoria interna, bajo el parámetro de área de calidad	Presidente Ejecutivo	200.000	NA	01/10/2017			
		Realizar evaluación	Profesional II	NA	NA	01/11/2017			

	correctiva o preventiva	de Talento Humano						
	Continuar con el seguimiento a los requerimientos establecidos por la ley	Presidente Ejecutivo y Profesional II de Talento Humano	NA	NA	01/11/2017			
Elaborado por:			Aprobado por:		Fecha de aprobación:			
Responsable del SG-SST			Carlos Rogelio Bolívar Cepeda		18 de mayo 2017			

Tabla 4. (Continuación)

Fuente: Elaboración propia

Para la ejecución del Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Talento Humano se tuvo presente el criterio que está establecidos en la evaluación inicial (Ver *Tabla2- Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*), bajo este se establecen metas para el buen funcionamiento del (SG-SST) en la Cámara de Comercio de Facatativá.

Durante el desarrollo de plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Talento Humano se establece una serie de columnas para describir específicamente cada una de los temas a tratar dado que estos son fundamentales para continuar con el funcionamiento efectivo del mismo en la Cámara de Comercio de Facatativá.

Inicialmente se ubica la meta que se quiere lograr, en él se plasma la política del (SG-SST) el cual debe ser desarrollada y revisada del por parte del presidente ejecutivo ya que es responsable del buen desarrollo y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se viene efectuando en el área de Talento Humano para la Cámara de Comercio de Facatativá.

Posteriormente se presentan los objetivos y metas para la evaluación, seguimiento y desarrollo del plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del presente año, bajo la responsabilidad del presidente ejecutivo junto con el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá

También se establece la asignación y comunicación de responsabilidades para la elaboración del manual de funciones y responsabilidades junto con su socialización en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá.,

Además se ubica el plan de capacitación en el área de Talento humano del Sistema de Gestión de Seguridad y –Salud en el Trabajo, donde sus actividades son la elaboración de un cronograma, seguido de la instrucción a los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá.

Asimismo está el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST), los cuales son elegidos por los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá, luego los miembros elaboran conjuntamente un cronograma con el apoyo del área de Talento Humano para luego realizar las inspecciones correspondientes los cuales son fundamentales para el buen desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Igualmente se determinó los medios de participación y consulta en la que los funcionarios deben ser partícipes para la recopilación y desarrollo de la identificación de los peligros, las condiciones inseguras y mostrar a los funcionarios los avances que se han desarrollado sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá.

La siguiente meta es la gestión de los peligros y riesgos, para ello se debe elaborar un plan de acción generado por la valoración de peligros y riesgos del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual debe ser divulgada por el área de Talento Humano a los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá.

Para dar continuidad se colocó la sección de seguridad Industrial en lo que la Cámara de Comercio de Facatativá debe contar con dotación de botiquines de primeros auxilios, contar con un equipo de emergencias, tener elementos de protección personal y cumplir con la recarga de extintores bajo lo establecido en

el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el control correspondiente del área de Talento Humano.

Para el caso de medicina preventiva el área de Talento Humano debe cumplir con los exámenes médicos ocupacionales (Ingreso, Periódico, Egreso, Pos Incapacidad, Readaptación) bajo lo establecido en el Decreto 1072 del 2015 en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para lograr un satisfactorio control en la Cámara de Comercio de Facatativá.

Es fundamental tener presente la vigilancia epidemiológica de los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá para lo cual el área de Talento Humano debe contar con las evaluaciones de exámenes de ingreso, periódicos, egreso, tener el seguimiento y control del centro médico, establecer programa de riesgo Osteomuscular, poseer programas de riesgo psicosocial para el buen funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la sección de accidentabilidad se debe recopilar en el área de Talento Humano la información de accidentes de la Cámara de Comercio de Facatativá junto con la investigación de accidentes e indicadores de estos para poder tener control conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con respecto a las inspecciones que son generadas por los miembros del comité de COPASST deben ser recolectadas para poder tener un plan de acción con el objeto de tener un mejoramiento relevante en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la orientación del área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá.

Las brigadas de emergencia deben ser efectuadas por el área de Talento Humano para el fortalecimiento de los funcionarios por medio de capacitaciones y así contribuir con el desarrollo de simulacros apoyados al Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo vigente para la Cámara de Comercio de Facatativá.

Para la sección de mantenimiento el área de Talento Humano debe evaluar el programa preventivo y correctivo con el fin de cumplir cada uno de los criterios que se encuentran en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Cámara de Comercio de Facatativá.

Para el área de Talento Humano, dentro del plan anual de trabajo se hace referencia a la evaluación y monitoreo en el cual se debe realizar bajo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo las evaluaciones correctivas o preventivas para beneficio de los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá.

Cabe resaltar que para el buen funcionamiento del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se debe contar con unos recursos (el cual es asignado por el presidente ejecutivo junto con los miembros de la junta directiva), un tiempo en el cual se puede estipular la finalización de cada uno de los objetivos y si pasan del tiempo acordado se señala el no cumplimiento para su correspondiente reprogramación, este se encuentra bajo la responsabilidad del área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá.

Es importante mencionar que para algunas actividades designadas en el Plan de Trabajo Anual del presente año del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá no cuentan con recursos ya que es la junta directiva quien les asigna y para este año fue aprobado el plan de capacitación, seguridad industrial, medicina preventiva, higiene industrial, seguimiento médico, programa riesgo psicosocial, plan de emergencias, programa de mantenimiento y auditoría interna.

5.3 APOYO A LA REALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL SG-SST

Con relación al objetivo de la socialización de la capacitación de un del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ajustado al Decreto 1072 del 2015 expedido por el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, con el área de Talento Humano y el pasante asignado, generando conocimientos bases a los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá.

5.3.1 Participantes

- Kelly Constanza Triana Gómez
Profesión: Administradora de Empresas
Cargo: Profesional II de Talento Humano
Personal Interno
- Claudia Marisol Osorio Parada
Profesión: Técnico en Gestión Humana
Cargo: Operador de Talento Humano
Personal Interno
- Diana Maritza Martínez Ramírez
Pasante: Universidad de Cundinamarca
Estudiante Universidad de Cundinamarca

5.3.2 Desarrollo

Para a la jornada de capacitación sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se genera una serie de pasos para el cumplimiento efectivo de la misma, la cual es liderada por el área de Talento Humano y el pasante asignado en la Cámara de Comercio de Facatativá.

En primera instancia se opta por la preparación de la capacitación para ello se tiene presente el DOFA (*Ver - Tabla 3: DOFA del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*) en donde el pasante asignado señala el poco conocimiento de los funcionarios y junto a este propone dentro de sus estrategias la capacitación sobre algunos factores que son importantes para el buen desarrollo y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo junto con el cumplimiento del numeral cuatro (4) del plan de trabajo anual (*Ver - Tabla 4: Plan de Trabajo Anual del SG-SST 2017*) ejecutado por el pasante asignado en el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facativá.

A continuación el Profesional II de Talento Humano realizó una convocatoria por medio electrónico a todos los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facativá en relación con la capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del cual se desarrolló en el día y horario de las reuniones institucionales (los cuales son los días jueves a las 7:00 am).

Por consiguiente se solicita la adecuación del auditorio ubicado en el primer piso de la Cámara de Comercio de Facativá para el desarrollo de la socialización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo junto con la colaboración del área de Talento Humano.

Luego, el Profesional II de Talento Humano del área de Talento Humano, solicitó de manera cordial al pasante de la Universidad de Cundinamarca al apoyo en generación de ideas para realización de la presentación, las cuales son importantes para dar inicio del buen funcionamiento del (SG-SST) en la entidad.

Posteriormente se presenta la evidencia de la elaboración de la presentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual fue creado por el

Profesional II de Talento Humano del área de Talento Humano con la colaboración del pasante asignado en relación de las falencias que presentaban por los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá. *(Ver anexo 8 - Diapositivas Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)*

Luego en el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá se da paso a la creación de la evaluación de la eficacia de la capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud con la intervención del Profesional II de Talento Humano, Operador de Talento Humano y el pasante de la Universidad de Cundinamarca.

Concluido con lo anterior se prosigue con la socialización correspondiente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del cual fue desarrollada día 18 de mayo del año en curso con el área de Talento Humano y el pasante asignado en el auditorio principal de la Cámara de Comercio de Facatativá donde se contó con la participación de 47 funcionarios, en los cuales se encontraba con el personal de servicios generales, pasantes, supernumerarios, operadores de logística, Técnicos I y II, Profesionales I y II, Coordinadores y Directivos. *(Anexo1: lista de asistencia de la capacitación del SG-SST)*

En consecuencia en el anexo 9 *(Ver anexo 9- Lista de asistencia de la capacitación del SG-SST)* se da constancia de una capacitación virtual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del área de Talento Humano y el pasante asignado para algunos de los funcionarios quienes se encontraban en Oficinas receptoras pertenecientes a la Cámara de Comercio de Facatativá.

Después del desarrollo de la capacitación generada por el área de Talento Humano y el pasante se realiza la evaluación de la eficacia de la capacitación para dar cumplimiento de la socialización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

en el Trabajo en la Cámara de Comercio de Facatativá. (*Anexo 10. Evaluación de la Eficacia de la capacitación*)

Además, en el anexo 10 (*Ver Anexo 10 - Evaluación de la Eficacia de la capacitación*) se puede evidenciar el desarrollo de la prueba de uno de los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá la cual fue elaborada por el área de Talento Humano y el pasante asignado en relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A partir del apoyo prestado por el pasante se contó con el material necesario para la realización de una efectiva presentación en relación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá.

Además se contribuyó de forma activa la exposición y aplicabilidad de la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en compañía del Profesional II de Talento Humano, el Operador de Talento Humano y el pasante asignado (*Ver anexo 11 – Certificado de socialización del SG-SST en la Cámara de Comercio de Facatativá*) dando así una serie de conocimientos para los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá y logrando de esta una capacitación exitosa.

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo realizado en la pasantía se obtuvieron resultados satisfactorios respecto a los objetivos planteados en el área de Talento Humano, lo cual contribuyó al beneficio de la Cámara de Comercio de Facatativá, referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apto para los trabajadores de la entidad.

Como consecuencia se elaboró y ejecutó la evaluación inicial y el diagnóstico para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se notó la falta de dedicación por parte del área de Talento Humano y los miembros del Comité de COPASST, Comité de Convivencia laboral, Comité de Bienestar social para el buen funcionamiento del mismo en la Cámara de Comercio de Facatativá.

Adicional a ello se notó en el área de Talento Humano la dificultad de localización física de documentos en relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo cual no contribuye satisfactoriamente al buen desarrollo y ejecución en la Cámara de Comercio de Facatativá.

También durante el desarrollo y ejecución de la elaboración del plan de trabajo anual se observó el cumplimiento parcial del Decreto 1072 del 2015 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para lo cual no se notaba específicamente que actividades a realizar dentro del mismo, para lograr un buen desarrollo y ejecución del SG-SST en la Cámara de Comercio de Facatativá.

Asimismo dentro de la ejecución de la socialización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollada con el área de Talento Humano se pudo percibir la iniciativa y entusiasmo por parte de los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá.

RECOMENDACIONES

Se recomienda para el buen desarrollo y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Cámara de Comercio de Facatativá:

- Se sugiere un mayor compromiso al área de Talento Humano para el cumplimiento satisfactorio de un buen desarrollo y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Cámara de Comercio de Facatativá.
- Se propone dar continuidad a cada una de las estrategias propuestas por el pasante del área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Facatativá para lograr un buen desarrollo y ejecución de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se propone el uso tecnológico en el área de Talento Humano para controlar y ubicar fácilmente la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y lograr satisfactoriamente un buen desarrollo y ejecución del SG-SST para la Cámara de Comercio de Facatativá.
- Se recomienda al área de Talento Humano la aplicación del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo propuesto por el pasante el cual está ajustado al Decreto 1072 del 2015 para obtener mejores resultados a un buen desarrollo y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se sugiere continuar con las capacitaciones las cuales son lideradas el área de Talento Humano y que también pueden ser apoyadas por un profesional en salud ocupacional para un buen desarrollo y ejecución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Cámara de Comercio de Facatativá.

9. BIBLIOGRAFÍA

ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Decreto 1443 de 2014 (31 Julio). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), art.1

BANCO BBVA. Funciones del departamento de recursos humanos.[en línea]
<https://www.bbva.com/es/10-funciones-del-departamento-de-recursos-humanos/>[citado 30 de agosto del 2017]

CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ [En línea]
<http://ccfacatativa.org.co/nuestra-camara/> [Citado 27 febrero de 2017]

CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ, Cundinamarca, Facatativá, 2017 [Citado 27 febrero de 2017].

CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ, Resolución N°050, de 27 de noviembre de 2015. Por medio de la cual se modifica la estructura orgánica, planta de personal y Manual de Funciones de la Cámara de Comercio de Facatativá.p.5.

CONGRESO DE COLOMBIA, Ley 9 de 1979, por la cual se dictan medidas sanitarias [En línea]

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177> [citado 14 de junio de 2017]

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1562 de 11 de julio de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. [en línea]

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365> [citado 24 de junio de 2017]

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 9 de 24 de enero de 1979. Por la cual se dictan normas de organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.[en línea]

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>[citado 20 de junio de 2017]

EL PUEBLO DE COLOMBIA, COLOMBIA. Constitución Política de 4 de julio de 1991, “en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente.

HENAO ROBLEDO, Fernando. Seguridad y Salud en el Trabajo conceptos básicos. Tercera Edición. Colombia (2014). Eco e Ediciones.144p. p. 9.

<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/> [citado 3 junio de 2017]

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36783> [citado 18 de julio de 2017]

http://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde_la_Investigacion/El-Diagnostico-Organizacional-elementos.html#.Wel1-VXibIU [citado 18 de agosto de 2017]

MEZA, Adriana y CARBALLEDA, Patricia. El Diagnóstico Organizacional; elementos, métodos y técnicas. [en línea].

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Fortalecimiento del talento humano en salud.[en línea]

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/08-fortalecimiento-talento-humano.pdf> [citado 13 de Agosto de 2017]

MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072 del 2015. art 2.2.4.6.3, [en línea].

<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/> [citado 02 de mayo del 2017]

MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1562 de 2012 (Julio 11). Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional p .22

MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 del 2015 (mayo 26). art.4 [en línea].

MINISTRO DE GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1295 de 22 de junio 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. [en línea]
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629> [citado 15 de julio de 2017]

PÉREZ VILLA, Emilio y MÚNERA VÁSQUEZ, Francisco. Reflexiones para implementar un sistema de gestión de la calidad (Iso9001:2000) en cooperativas y empresas de economía solidaria. Primera Edición. Colombia (2007).

PÉREZ, Oscar. Importancia del talento humano en la empresa [en línea]
<http://blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-la-empresa>[citado 28 de julio de 2017]

PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA, Decreto 614 de 14 de marzo de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. [en línea]
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357> [citado 15 de julio de 2017]

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo. [en línea] <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506> [citado 19 de julio de 2017]

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1443 del 31 de julio de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). [en línea] <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841> [citado 19 de julio de 2017]

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1530 del 16 de agosto de 1996. Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994. [en línea] <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8804> [citado 15 de julio de 2017]

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 2566 de 7 julio de 2009, Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. [en línea]

ROBLEDO FERNANDO H. Diagnóstico Integral de las Condiciones de trabajo y salud. Segunda Edición. 246p. Ecoe Ediciones (2013).

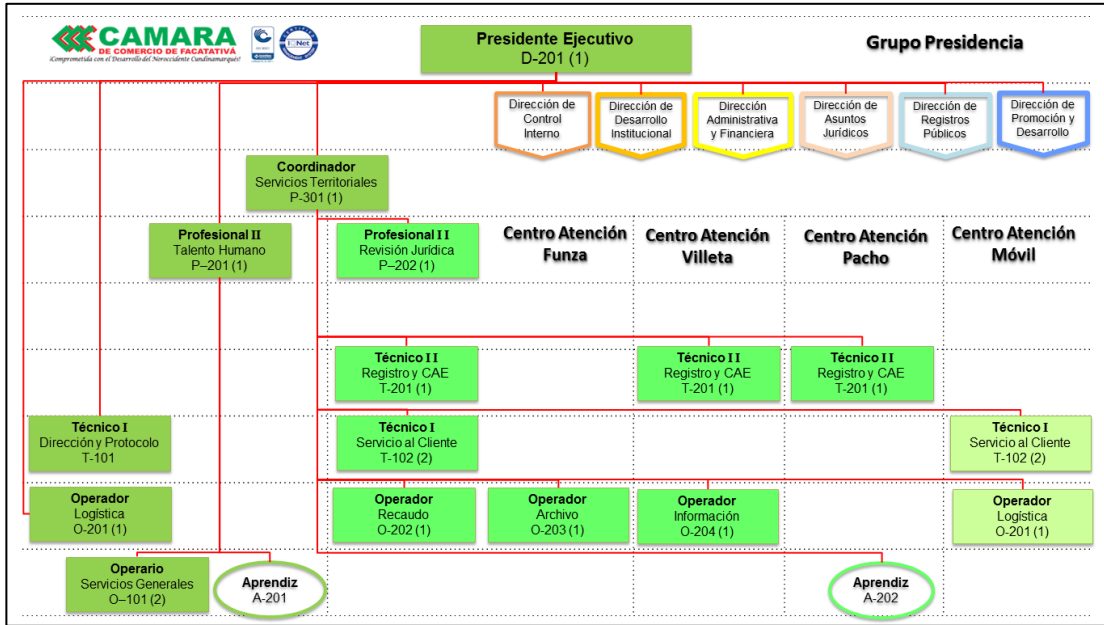
SERRAL DE ROMERO, Alejandro. Modelos de análisis para el diagnóstico organizacional. Ciudad México. UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA, [en línea]. <<https://es.slideshare.net/AleksNet/la-importancia-del-diagnostico-en-las-organizaciones>> [citado 18 de agosto de 2017]

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA. 121pag. p.50.

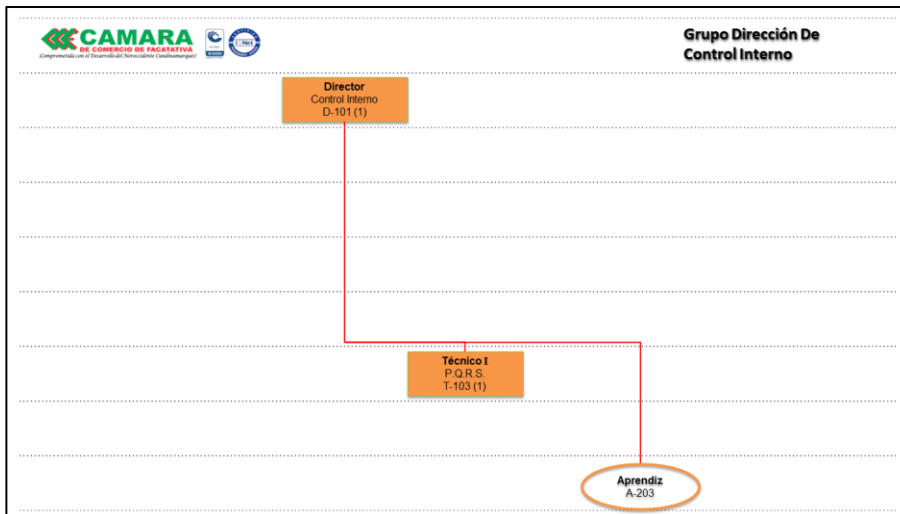
VIDAL ARIZABALETA, Elizabeth. Diagnóstico Organizacional. Segunda Edición. Colombia. (2005). Ecoe Ediciones, p.310.

ANEXOS

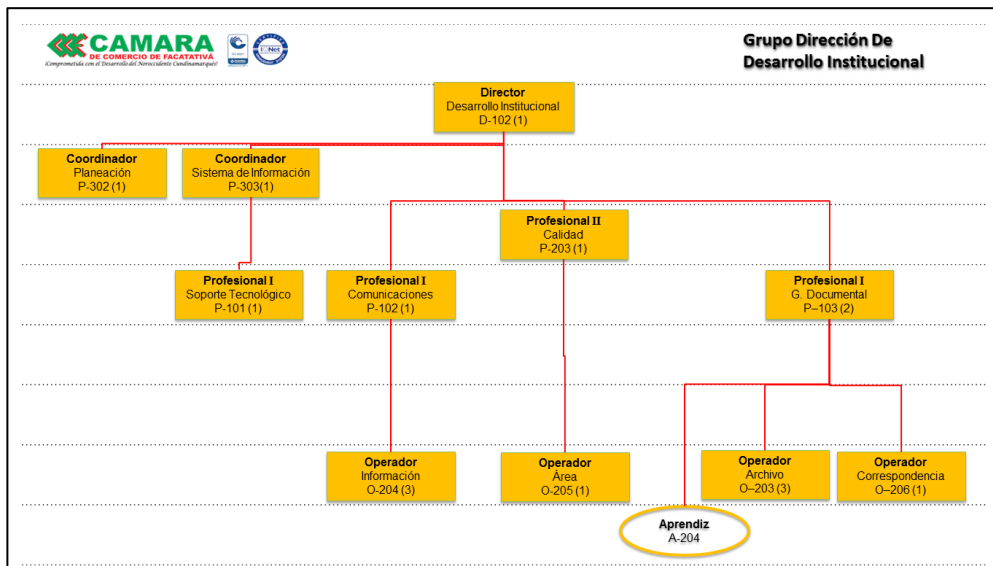
Anexo A. Estructura Organizacional presidencia



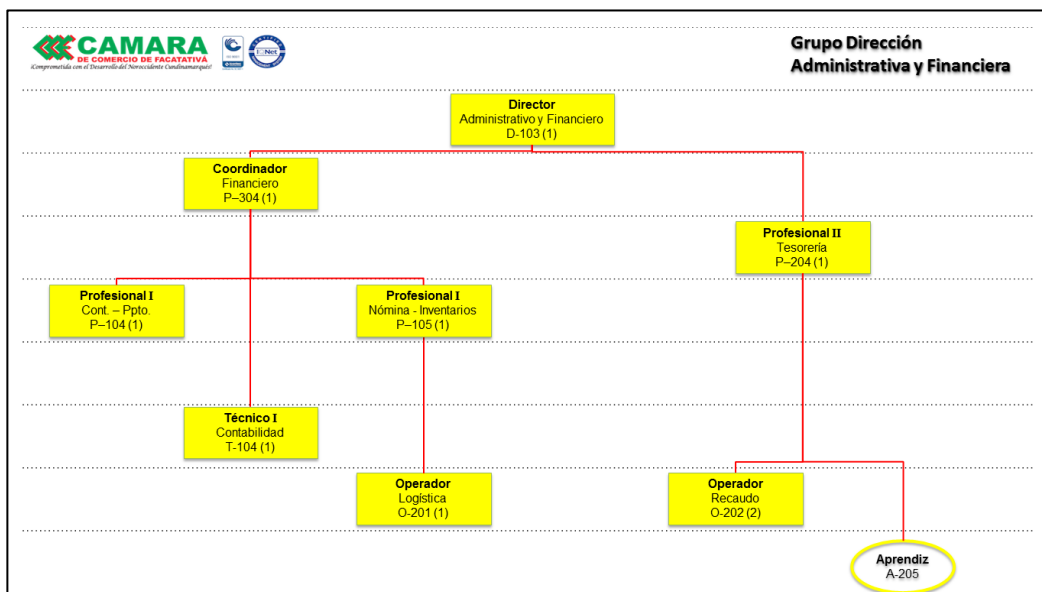
Anexo B. Estructura Organizacional Dirección Control Interno



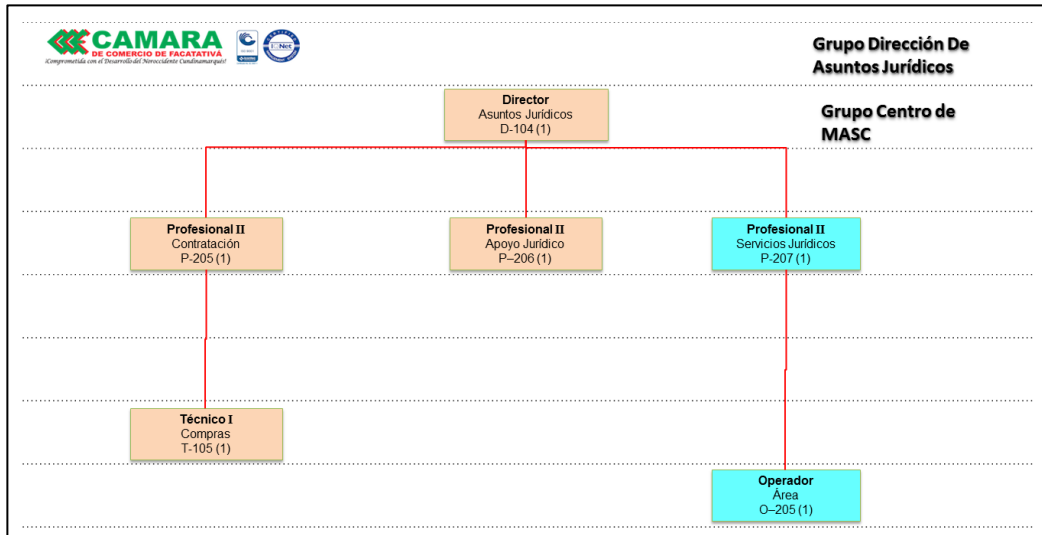
Anexo C. Estructura Organizacional Dirección Desarrollo Institucional



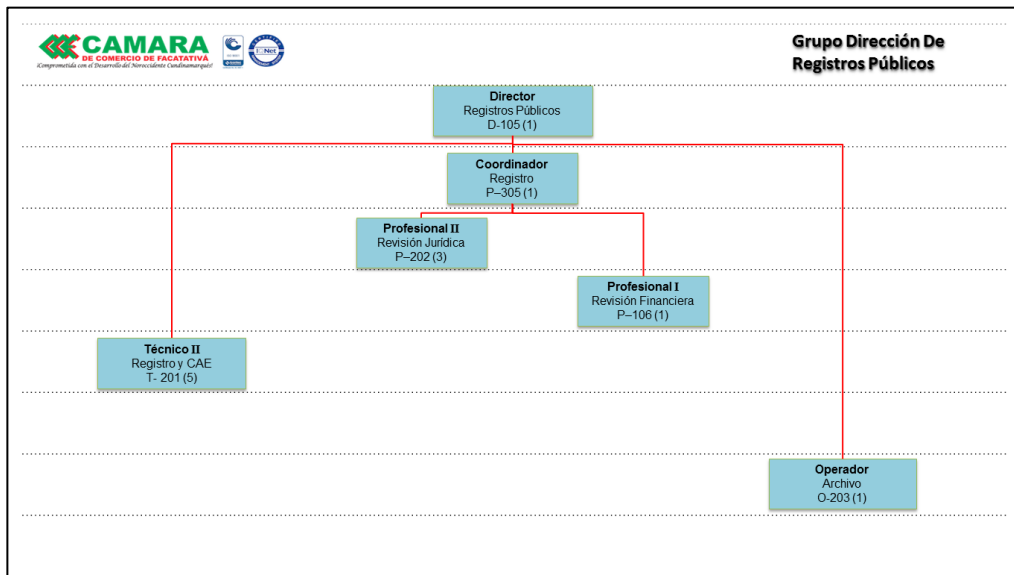
Anexo D. Estructura Organizacional Dirección Administrativa y Financiera



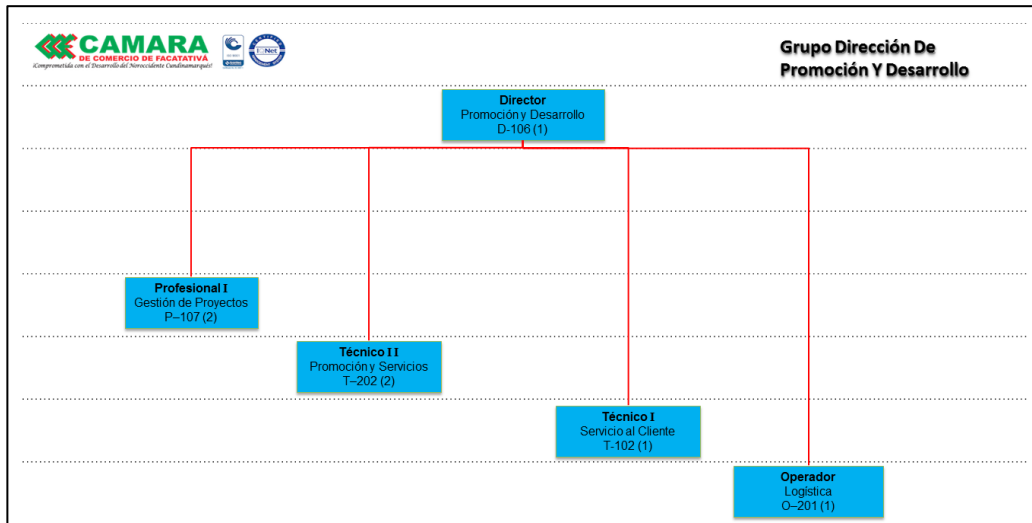
Anexo E. Estructura Organizacional Dirección de Asuntos Jurídicos



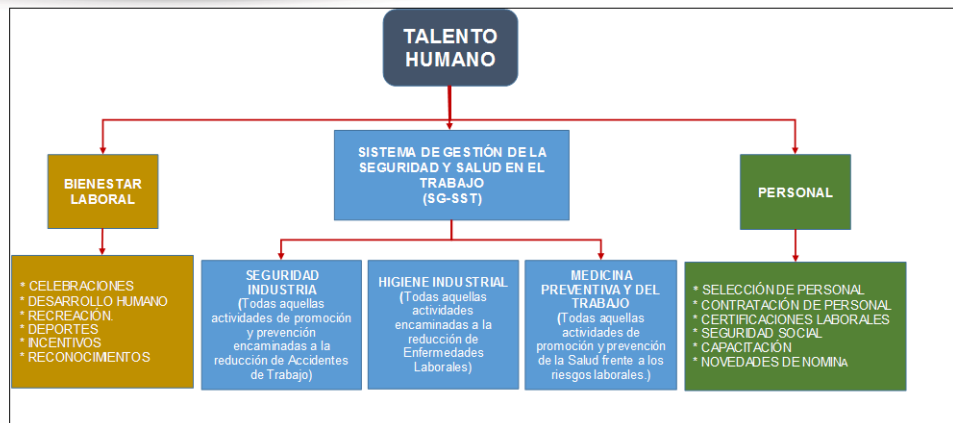
Anexo F. Estructura Organizacional Dirección Registros Públicos



Anexo G. Estructura Organizacional Dirección Promoción y Desarrollo



Anexo H. Dispositivas Socialización Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la CCF



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

El SG- SST debe ser liderado e implementado por el empleador con participación de los trabajadores.

PASOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

- Evaluación Inicial del SG-SST
- Identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y gestión de los mismos.
- Política y Objetivos de SG-SST
- Plan de Trabajo anual
- Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.
- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST
- Medición y evaluación de la Gestión de SST
- Acciones preventivas y/o correctivas

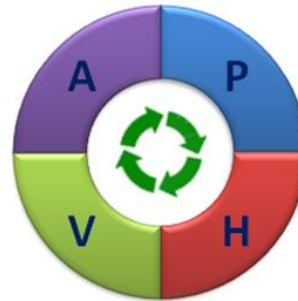
Ciclo PHVA

Planear

Hacer

Verificar

Actuar



OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR

El empleador se encuentra obligado a **proteger la seguridad y la salud de sus empleados**, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Los empleados deberán tener las siguientes **responsabilidades** :

- Procurar el **cuidado integral de su salud**.
- **Suministrar información clara, veraz y completa** sobre su estado de salud.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en el Trabajo.
- Informar de manera oportuna al **jefe sobre los peligros y los riesgos** que pueden encontrar en su puesto de trabajo.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Cámara de Comercio de Facativá, establece dentro de sus prioridades la implementación y el desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apoyado a nivel gerencial y el cual va encaminado a velar por el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados; minimizando la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades Laborales para bien de la empresa y de los trabajadores.

Peligros y Riesgos

RIESGO

Son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo.

PELIGRO

Es una condición ó característica intrínseca que puede causar lesión o enfermedad, daño a la propiedad y/o paralización de un proceso, en cambio, el riesgo es la combinación de la probabilidad y la consecuencia de no controlar el **peligro**. Ejemplos: Piso resbaloso (**peligro**).

CONDICIÓN INSEGURA



Condiciones y factores que afectan o podrían afectar la salud y seguridad de los empleados u otros trabajadores (incluyendo trabajadores temporales y personal contratista), visitantes o cualquier otra persona en el área de trabajo.

ACTO INSEGURO



Es una situación peligrosa que posibilita la ocurrencia de un accidente.

ACCIDENTE DE TRABAJO



Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del **trabajo** y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

CARÁCTERÍSTICAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

- Puede o no ocasionar heridas daños físicos o químicos.
- Implica un acontecimiento en determinados tiempo y lugar, con resultados inesperados.
- Interrumpe o interfiere el avance adecuado de la actividad o proceso.

QUE ES UNA ENFERMEDAD LABORAL



Enfermedad que se produce por el ejercicio de una actividad laboral o por la exposición a agentes químicos o físicos en el puesto de trabajo. (Ley1562/2012).

QUE ES EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de las empresas públicas y privadas.

FUNCIONES DEL COPASST

- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes. Al igual que promover su divulgación y observancia.

CONDICIONES PARA LA CONFORMACIÓN DEL COPASST

Artículo 2 de la Resolución 2013 de 1986 Min-Trabajo
Establece el número de Representantes



ELECCIÓN COPASST

- El empleador nombrará directamente sus representantes.
- Los trabajadores serán elegidos por votación popular

DURACIÓN

- Dos años
- Se debe reunir por lo menos 1 vez al mes

COMITÉ COPASST DE LA CCF 2017-2019

DIEGO ALEJANDRO PERDOMO GONZALEZ
Miembro Principal - Elegido por voto

JOHANNA EDITH GARCIA AMAYA
Miembro Principal - Elegido por voto

NELLY ORJUELA RODRÍGUEZ
Miembro Suplente - Elegido por voto

HUGO CARLOS JOSÉ GOMEZ SIERRA
Miembro Suplente - Elegido por voto

PEDRO PABLO BERMÚDEZ DÍAZ
*Miembro Principal
Elegido por la Presidencia*

CLAUDIA JULIETH OLAYA DÍAZ
*Miembro Principal
Elegido por la Presidencia*

ANGÉLICA PATRICIA BEDOYA CUBILLOS
*Miembro Suplente
Elegido por la Presidencia*

NICOLÁS EFRAÍN MONTENEGRO ROA
*Miembro Suplente
Elegido por la Presidencia*

COMITÉ CONVIVENCIA

FUNCIONES

Es un organismo que se crea como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra el riesgo psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias

CONDICIONES PARA LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 3 de la Resolución 1356 DE 2012
Establece el número de Representantes

No. Trabajadores	EMPLEADOR	TRABAJADORES	TOTAL	Incluyendo suplentes
Menor de 20 trabajadores	1	1	2	4
Mayor de 20 trabajadores	2	2	4	8

ELECCIÓN COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL

- Los trabajadores elegidos por votación popular
- El empleador nombrará directamente sus representantes.

DURACIÓN

- Dos años

Se debe reunir cada tres (3) meses ordinario y extraordinaria cuando se presente algún caso que requiera de su inmediata intervención y puede ser convocada por cualquiera de sus integrantes.

COMITÉ CONVIVENCIA 2015-2017 CCF

RAMIRO ANDRES TORRES TRIANA
Miembro Principal - Elegido por voto

EDWIN GONZALO LOPEZ SALAZAR
Miembro Principal - Elegido por voto

PAOLA ANDREA URIBE RAMIREZ
Miembro Suplente - Elegido por voto

PENDIENTE POR ELEGIR
Miembro Suplente - Elegido por voto

GLORIA ESPERANZA CAÑÓN ROBAYO
Miembro Principal
Elegido por la Presidencia

LUZ MARINA CUERVO ROMERO
Miembro Principal
Elegido por la Presidencia

PENDIENTE POR NOMBRAMIENTO
Miembro Suplente
Elegido por la Presidencia

ANDREA VIVIANA MUÑOZ FORERO
Miembro Suplente
Elegido por la Presidencia

COMITÉ BIENESTAR SOCIAL 2016 – 2018 CCF

MARTHA LUCIA RODRIGUEZ OLIVEROS
Elegido por voto

EDGAR HERNAN PULIDO HERNANDEZ
Elegido por voto

ALBERTO RODRIGUEZ RODRIGUEZ
Elegido por voto

DEIBY FERNANDO LOTERO SANABRIA
Elegido por voto

DIEGO ANDRES TRIANA TORRES
Elegido por voto

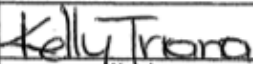
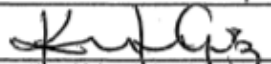
GLORIA INES PEÑA ORTIZ
Elegido por la Presidencia

NELSON JASETH AMAYA CRISTANCHO
Elegido por la Presidencia

Anexo H. (Continuación)

Anexo I. Lista de asistencia de la capacitación del SG-SST en la Cámara de Comercio de Facatativá.

CAMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ		ASISTENCIA A CAPACITACIÓN Y DIVULGACION DE DOCUMENTOS		CÓDIGO	FOR-TH-01
				VERSIÓN	0
				FECHA	01/09/2014
Fecha	18 de mayo 2017		Intensidad:	2H	
Nombre Capacitador:	Kelly Trana - Marcela Osorio - Diana Martínez				
Entidad del Capacitador:	Área Talento Humano				
Tema:	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo				
Documento Divulgado:					
Origen de la Capacitación:	Esporádica <input type="checkbox"/>		Plan anual de Capacitaciones <input type="checkbox"/>		
Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA		
1	Yolanda Gómez	Operador Logística	[Firma]		
2	[Firma]	Técnico Asesor	[Firma]		
3	Sandra P. María Pulido	Director de Calidad	[Firma]		
4	Valencia Román Pineda	Técnico Servicio al Cliente	[Firma]		
5	Nicolás Montaña	Técnico II PNO	[Firma]		
6	Juliet Teller Segura	Op. de Información	[Firma]		
7	Nelly Oquendo	Técnico II Registro CAE	[Firma]		
8	Juz Eugenia Cruz	Institucional	[Firma]		
9	Inda Mayeli Urquiza	Institucional	[Firma]		
10	Julioth Vargas Chillas	Institucional	[Firma]		
11	[Firma]	D. Administrativo	[Firma]		
12	Algie Paola Sotano	Registro	[Firma]		
13	Tomás Zúñiga Relli	Operador de Procesos	[Firma]		
14	Alexandra Olaya	Dir. Instituciones	[Firma]		
15	[Firma]	Industria	[Firma]		
16	Andrea Olaya	Presidencia	[Firma]		
17	Catalina G.	OT	[Firma]		
18	Roberto Carrillo Bernal	Registro	[Firma]		
19	Karen Riano	Atención al Cliente	[Firma]		
20	[Firma]	DDI	[Firma]		
21	Johnatan Cadena	D. Institucional	[Firma]		
22	Nelson José Méndez	Prof. 1- Ppto y Contribución	[Firma]		
23	Rafael A. Torres Trana	Coor. Financiero	[Firma]		
24	[Firma]	Op. registro	[Firma]		
25	[Firma]	DAE	[Firma]		
26	NELSON TIPACQUE M	PNO	[Firma]		

 Nombre	 Firma del Profesional de TH
---	---


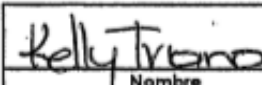
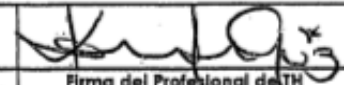
CONSULTE EL LISTADO MAESTRO
VERIFIQUE QUE EL ESTADO DE REVISIÓN ES EL CORRECTO ANTES DE UTILIZAR EL DOCUMENTO

CAMARA DE COMERCIO EL PASADIZO Wsp. de la Zona de Industrias y Comercio		ASISTENCIA A CAPACITACIÓN Y DIVULGACION DE DOCUMENTOS		CÓDIGO	FOR-TH-01
				VERSIÓN	0
				FECHA	01/09/2014
Fecha	18 de mayo 2017		Intensidad:	2H	
Nombre Capacitador:	Kelly Triana - Mariapel Osorio - Diana Martinez				
Entidad del Capacitador:	Area Talento Humano				
Tema:	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo				
Documento Divulgado:					
Origen de la Capacitación:		Esporádica <input type="checkbox"/>		Plan anual de Capacitaciones <input type="checkbox"/>	
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA		
27	Claribel Romero	Operador información			
28	Patricia Bedoya	Técnico Alto Check			
29	Olivia Peiza Ortiz	Profesional de Teoría			
30	Olivia Cañon R.	D. A. F.			
31	Alexandro Sanchez	promovido y Desar			
32	Hernando Ortiz	sistemas			
33	Deybi Fernando loz	Oper. 2.º gr			
34	Sandy Milena Ramirez	coordinador registro			
35	José MARINO CUEVO L	Directa Registro			
36	Maribelita Pava	Servicios C.			
37	Estelita Lopez	S.U. Generales			
38	Diana Pedraza	Ar. Zonificación			
39	Beraldine Guzman	Patente PI D			
40	Juan Esteban Gamboa	Patente de la inst			
41	Blanca Elizabeth	Técnico 2			
42	Alfonso Rodriguez	S. Areas			
43	Laura Catalina Fernandez M	Supervisoría Control interno			
44	Mónica María Melero	Supervisoría			
45	Risla Andrea Jimenez	Supervisoría			
46	César Alberto Berrío	Director general, Juntos			
47	Ramiro Sanchez	Operador Logística			
48	Ana Lina Pina	Técnico registro CSE			
49	Nancy Medina	" "			
50	Adriana María de	operador area			
51	Martha Esty Beltrán	Técnico Servicio Cliente			
52	Edith Juana Forero	" "			

 Nombre	 Firma del Profesional de TH
------------	---------------------------------


CONSULTE EL LISTADO MAESTRO
VERIFIQUE QUE EL ESTADO DE REVISIÓN ES EL CORRECTO ANTES DE UTILIZAR EL DOCUMENTO

Anexo I. (Continuación)

	ASISTENCIA A CAPACITACIÓN Y DIVULGACION DE DOCUMENTOS		CÓDIGO	FOR-TH-01
			VERSIÓN	0
			FECHA	01/09/2014
Fecha	18-Mayo 2017		Intensidad:	24
Nombre Capacitador:	Kelly Trono - Manuel Ordoñez			
Entidad del Capacitador:	CCF talento humano			
Tema:	SG SST			
Documento Divulgado:				
Origen de la Capacitación:	Esperádica <input type="checkbox"/>	Plan anual de Capacitaciones	<input checked="" type="checkbox"/>	
Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA	
53	Edwin Gonzalo Lopez	Coordinador territorial	Virtual	
54	Isabel Rodriguez	Tecnico II Registro Civil	Virtual	
55	Laura Valeria Amari	operadora de servicio al cliente	Virtual	
56	Marta Balboa	Tecnico I servicio al cliente	Virtual	
57	Yipanna Garcia	Tecnico I Servicio al cliente	Virtual	
58	Nancy Garcia	Operadora memoria	Virtual	
59	Nancy Medina	Tecnico II Registro	Virtual	
60	Carolina Kelno	operador informaticas	Virtual	
61	Ada Dicesh Lara	Operador Archivo	Virtual	
62	Algia Piro	Tecnico II Registro	Virtual	
63				
64				
65				
66				
67				
68				
69				
70				
71				
72				
73				
74				
75				
76				
77				
78				
 Nombre		 Firma del Profesional de TH		
CONSULTE EL LISTADO MAESTRO VERIFIQUE QUE EL ESTADO DE REVISIÓN ES EL CORRECTO ANTES DE UTILIZAR EL DOCUMENTO				

Anexo I. (Continuación)

Anexo J. Evaluación de la Eficacia de la capacitación del SG-SST

 <p>CAMARA DE COMERCIO DE FACATATIVA <small>Compromiso en el Desarrollo de la Economía Colombiana</small></p>	<p>EVALUACION DE LA EFICACIA DE LA CAPACITACION</p>
---	--

Objetivo: El propósito de la evaluación es que los funcionarios de la Cámara de Comercio de Facatativá tengan conocimiento del Sistema de Gestión y Seguridad y salud en el trabajo SG-SST de acuerdo Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6 del Decreto 1072 del 2015.

Fecha: 18 de mayo de 2017	Nombre del Trabajador: Andrés Viviana Ojeda Forero
Cargo: Técnico J. D. Pictacab	Nombre de la Capacitación: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Nota: 5.0	

Marque falso o verdadero para pregunta 1 y 2:

1. El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Falso ()
Verdadero (X)

2. ¿Es una obligación del empleador proteger la seguridad y la salud de sus empleados, acorde con lo establecido en la normatividad vigente?

Falso ()
Verdadero (X)

3. La Cámara de Comercio de Facatativá, establece dentro de sus prioridades la implementación y el desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apoyado a nivel gerencial y el cual va encaminado a velar por el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados; minimizando la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades Laborales para bien de la empresa y de los trabajadores. Este concepto hace referencia a:

- a. Definición Comité Convivencia Laboral
b. Copasst
X Política de SG-SST
d. Todas las anteriores.

4. Cuantos comités pertenece al área de Talento Humano

- a. Convivencia Laboral, Bienestar Social, Seguridad de la Información
b. Copasst, política Ambiental, Bienestar Social
X Convivencia Laboral, Bienestar Social, Copasst
d. Bienestar Social, Política Ambiental Copasst.

5. ¿Quiénes de las siguientes personas conforman el Comité del Copasst?

- a. Nicolás Efraín Montenegro, Viviana Andrea Muñoz, Nelly Orjuela, Claudia Julieth Olaya, Deiby Fernando Lotero, Diego Andrés Triana, Hugo Gomez Sierra, Pedro Pablo Bermúdez.
- b. Pedro Pablo Bermúdez, Diego Alejandro Perdomo, Nelly Orjuela, Hugo Gomez Sierra, Omar Hamon, Xiomara Giselle Gonzalez, Jhoanna Edith Garcia, Angélica Patricia Bedoya.
- c. Nelly Orjuela, Pedro Pablo Bermúdez, Claudia Julieth Olaya, Nicolás Efraín Montenegro, Diego Andrés Triana, Xiomara Giselle Gonzalez, Jhoanna Edith Garcia, Hugo Gomez Sierra.
- d. Diego Alejandro Perdomo, Jhoanna Edith Garcia, Nelly Orjuela, Hugo Gomez Sierra, Pedro Pablo Bermúdez, Claudia Julieth Olaya, Nicolás Efraín Montenegro, Angélica Patricia Bedoya.

Macar Falso o Verdadero para la pregunta N° 6

6. Son miembros del Comité de Bienestar Social:

- a. Gloria Inés Peña Ortiz, Nelson Janeth Amaya Cristancho, Deiby Fernando Lotero Sanabria, Martha Lucia Rodríguez Oliveros, Edgar Hernán Pulido, Hernández, Alberto Rodríguez Rodríguez, Diego Andrés Triana Torres.

Falso ()
Verdadero

7. El comité de convivencia Laboral está representado por:

- a. Viviana Andrea Muñoz, Claudia Marisol Osorio Parada, Kelly Constanza Triana Gomez, Hernando Ortiz Sanabria, Ramiro Andrés Torres, Edwin Oswaldo Ramirez, Gloria Inés Peña Ortiz, Diego Andrés Triana.
- b. Ramiro Andrés Torres, Viviana Andrea Muñoz, Luz Marina Cuervo, Edwin Gonzalo López, Paola Andrea Uribe, Gloria Esperanza Cañón.
- c. Luz Marina Cuervo, Nina Beatriz Ramirez, Julieth Karime Téllez, Claudia Julieta Betancourt, Carlos Alberto Barriga, Paola Andrea Uribe, María Alexandra Sánchez, Ramiro Andrés Torres.
- d. Luz Marina Cuervo, Edwin Gonzalo López, Gloria Esperanza Cañón, Paola Andrea Uribe, Ramiro Andrés Torres, Claudia Marisol Osorio Parada.

Marque falso o verdadero para la pregunta N°8 y 9

Anexo J. (Continuación)

8. Son funciones del Comité de Convivencia Laboral:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan. (V)
- b. Investigar a todos los funcionarios que llegan tarde. (F)
- c. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa. (V)
- d. Coordinar los eventos de la empresa. (F)

9. El Comité de Bienestar Social es el encargado de propender por el bienestar e integración de todos los Funcionarios a través de actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de las actitudes y aptitudes de los miembros de la entidad, promoviendo el bienestar de todos los funcionarios. (V)

10. Cuando hablamos de un suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, hace referencia a:

- a. Accidente
- b. Incidente
- c. Riesgo
- d. Peligro

MUCHOS EXITOS!!!!

Observaciones del evaluador:

Anexo J. (Continuación)

Anexo K. Certificación socialización en la Cámara de comercio de Facatativá



Facatativá 10 de octubre del 2017

Docente
Oswaldo Vanegas Flórez
Asesor pasantías de la Universidad de Cundinamarca Extensión Facatativá
La Ciudad

Ref.: Certificación

Cordial saludo, de la manera más respetuosa me permito certificar que la Señorita Diana Maritza Martínez Ramírez, pasante asignada de la Universidad de Cundinamarca, apoyo la socialización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Talento Humano el día 18 de mayo del año en curso.

Cordialmente,

KELLY CONSTANZA TRIANA GOMEZ
Profesional II de Talento Humano