

	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	FORMATO DE ACTA			
	Código: GDI-DIE-FM001	Versión: 00	Fecha de Emisión: 01/04/2015	Página 1 de 8

Tema: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo			
Lugar: Sala de Juntas Secretaría General			Acta No 03 año 2015 COPASST
Fecha: Mayo 20 de 2015			
Hora de inicio: 9:00 am	Hora de finalización: 11:00 am		
ASISTENTES			
Nombre Completo		Cargo	
Dr. Jesús Alberto Namén Chavarro		Secretario General	
Dr. Daladier Medina Niño		Jefe Oficina Asesora de Planeación	
Dr. Juan Manuel Mendoza Villamarín		Coordinador Gestión Administrativa	
Ing. Imelda Mesias Castillo		Profesional Especializado	
Dr. Roosevelt José Velásquez Londoño		Profesional Universitario	
Dra. María Carolina Castro Peñuela		Profesional Universitario	
Dra. Johana Arabela Molano Agudelo		Profesional Especializado	
INVITADOS			
Nombre Completo		Cargo	
Dra. Carmen Alicia Carrascal Hernandez		Contratista - Arquitecta	
Dra. Andrea Del Pilar Melo Roza		Profesional Universitario	
Dra. Dassy Stella Rojas Rodriguez		Profesional Universitario	
Dra. Catherine Escobar		Asesora de la ARL - POSITIVA	
ORDEN DEL DÍA			
1. Verificación Quórum 2. Seguimiento a compromisos adquiridos 3. Presentación, Dra. Andrea Melo del Grupo de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo 4. Propositiones y varios			
DESARROLLO DEL ORDEN DEL DIA			
1. Verificación Quórum Se verifica el Quórum y se da inicio a la reunión, con la asistencia de los Miembros del Comité 2. Seguimiento a los compromisos adquiridos reunión anterior La ingeniera Imelda, realiza lectura de cada uno de los compromisos adquiridos: a. Enviar la presentación de la ARL con el logo del INVIMA; la Dra. Andrea Melo informó que la presentación fue enviada a los miembros de COPASST, la ing. Imelda solicitó la publicación de las presentaciones en la Intranet. b. Enviar copia de las últimas actas del COPASST a los miembros del Comité; fueron enviadas mediante correo a los miembros del Comité, la ing. Imelda pregunta si se pueden publicar las actas anteriores en la Intranet, a lo cual el Dr. Namén expresó que por la nueva Ley de transparencia deben ser publicadas, el no hacerlo es ocultamiento a la información, se debe hacer un inventario de la información que se está publicando de COPASST que lo realizará la Oficina Asesora de Planeación, aclara que la única forma para no publicar es cuando es confidencial y se debe señalar porque es confidencial, de lo cual se concluyó que el Grupo de Talento Humano solicitará la publicación de las actas al Grupo de soporte tecnológico.			



	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	FORMATO DE ACTA			
	Código: GDI-DIE-FM001	Versión: 00	Fecha de Emisión: 01/04/2015	Página 2 de 8

- c. Requerir a la Alcaldía menor cumplimiento de normas en las construcciones aledañas al INVIMA;** el Dr. Juan Manuel informa que envió oficio a la alcaldía menor para el cumplimiento de las normas, se pudo evidenciar que han dejado el andén libre y demarcando el sendero peatonal.
- d. Enviar la ficha técnica sistema de luz edificios de chapinero;** El Dr. Juan Manuel leyó las ocho ventajas de la luz led, como son; más segura que la luz tradicional porque no es contaminante, no tiene mercurio, reduce las emisiones de CO2, dura mucho mas, 45 mil horas de uso, no genera calor así que no quema, ahorro energético, encendido instantáneo, reproduce los colores con gran fidelidad, adicionalmente la ing. Imelda encontró que puede haber contaminación lumínica y afectación a la vista, por esto propuso realizar una encuesta frente al tema de la luz led, el Dr. Namén indica que este tema no puede ser de encuesta, que el edificio por la estructura que tiene, los arquitectos tuvieron en cuenta el tema de la luminosidad natural y también por austeridad del gasto se debe aprovechar y desde el punto de vista técnico, solicita un concepto de la ARL, Catherine de la ARL comenta que se está levantando la matriz de peligros y en la mayoría de los casos el personal se queja que hay mucha la luz, que hay afectación e irritación de la piel, por lo cual es necesario realizar una medición ambiental de luz acuerdo al área, la Dra. Andrea dice que dentro de las actividades para este año hay mediciones de luz y si un funcionario presenta problemas de salud, éste debe presentar el reporte médico, concluye diciendo que la ARL positiva vendrá a hacer la medición en el mes de julio o agosto, el Dr. Juan Manuel agrega que se cumplió con las condiciones de luminosidad y el rango por espacio, reitera lo expuesto por la Dra. Andrea que si hay alguien que médicamente presenta problemas, se realiza la adecuación, la Dra. Johana también dice que en la sede Montevideo se debe evaluar y analizar el tema de ftofobia.

3. Presentación de la Dra. Andrea Melo del Grupo de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo

Inicia la presentación de los riesgos a lo que están expuestos los funcionarios y estrategias para las pausas activas, la Dra. Andrea Melo, informa que a partir del mes de junio, se van a levantar y actualizar los panoramas de riesgo, por tanto se realizará seguimiento en la reunión del mes de agosto.

En la exposición se explicaron los factores de riesgo: biomecánicos, psicosociales, físicos, químicos por el material particulado y biológicos, e indica la ruta en la Intranet donde estará publicada esta presentación, manifiesta que la elaboración y actualización de los panoramas de riesgo se realizará con el apoyo de los facilitadores de los GGT's, también lee los nombres de cada uno de ellos y el sitio de trabajo, la metodología que se utilizará será, entrevista, el Dr. Roosevelt pregunta que como van hacer la labor? la Dra. Andrea expone que en cada GTT se reunirán; el gestor de la ARL con el coordinador y facilitador, Catherine de la ARL explica que el gestor de la ARL entrega el informe del panorama de riesgo y en cada GTT harán una socialización y procederán a validarlo y remitirlo a la ARL para que lo verifique y se autorice la publicación, el Dr. Roosevelt pregunta que si habrán visitas de campo y la Dra. Andrea responde que no hay visitas de campo, porque se entraría a verificar temas de seguridad y salud en el trabajo de cada planta y eso lo debe garantizar cada una de ellas por Ley.

Frente a este tema el Dr. Namén pregunta si es posible que conjuntamente se levanten los panoramas de riesgo (Invima, ARL), que permita revisar si hay alguna vulnerabilidad para los funcionarios, el Dr. Roosevelt dice que a las plantas no les interesa que la ARL los visite y que ellos si están expuestos a riesgos, el Dr. Namén expresa que hay que respetar los espacios de cada uno, pero es necesario, ya que a la ARL no le conviene que ocurran accidentes y su función principal es prevenir, solicita a

FORMATO DE ACTA

Código: GDI-DIE-FM001

Versión: 00

Fecha de Emisión: 01/04/2015

Página 3 de 8

analizar los mapas de riesgos dentro de las actividades que se realizan en las plantas y verificar también los demás riesgos a los que están expuestos los veterinarios, hace énfasis en la estandarización para todos los grupos de trabajo territorial y a mantener las evidencias, Catherine de la ARL, informa, que en los panoramas actuales se evidenció que por falta de homogeneidad en los formatos, se excluyeron algunos riesgos y que ya se solicitó a la ARL estandarizar los formatos y los riesgos por tema y perfil, el Dr. Namén adiciona que es motivo de preocupación el tema de los veterinarios, sobre todo cuando están en las plantas y solicita el levantamiento de los puestos de trabajo, también le solicitó a la ARL la revisión, si las plantas lo tienen que compartan la información, adiciona que en reunión con coordinadores el Dr. Fabian se sentó con cada uno de ellos para mirar cuáles son las necesidades.

La Dra. Johana interviene, que así como en las actividades de IVC existen los riesgos para los médicos veterinarios, se debe realizar la medición en los sitios de producción, que es muy similar a la de un hospital o clínica, son los más expuestos, los de mayor riesgo físico, químico y biológicos los médicos veterinarios y de alimentos, y como se va levantar esa información y se va aterrizar a la realidad de lo que son los sitios de inspección permanente, se deben tomar ejemplos de las plantas de alimentos de todos los rangos y realizar un piloto, con unos parámetros parecidos, así mismo con base a esos riesgos se realicen las fichas técnicas y la categoría técnica de la dotación que se les suministra a los funcionarios, ejemplo; las botas que si son antideslizantes, de zona gruesa con puntera, que si el tapa bocas debe ser de seguridad biológica por procedimiento que sea así, que tenga relación y no solo se quede en el panorama de riesgos, se debe asegurar la buena labor del funcionario y que lo que se le suministre sea acorde con los riesgos detectados.

El Dr. Roosevelt adiciona que como COPASST, se debe verificar los panoramas de riesgo y si se está trabajando como está escrito, que si los panoramas se levantan inadecuadamente y no cumplen con lo que está pasando en la realidad, el Invima no va tener de donde cumplir con la norma, insiste en que los panoramas son muy importantes y así se soluciona el tema de dotación.

La Dra. Johana manifiesta que para el caso de Bogotá hay problemas con la dotación, a lo cual el Dr. Namén pregunta si se han presentado las inquietudes y colocan la observación o retroalimentación, cuando se hace el pedido con las tallas, deben verificar que lo que están entregando esté acorde con los solicitado, y si es susceptible de mejora, hay que hacer un análisis más completo y riguroso, reitera que si no hay retroalimentación no se puede realizar acciones, que el funcionario debe realizar la actividad como un cliente y exponer sus inquietudes a la primera instancia y devolver la dotación que no le quede bien, si Talento Humano no hace nada que coloquen la queja a COPASST y desde allí se procederá a gestionar, a propósito del tema el Dr. Roosevelt comenta que el año pasado envió una caja completa y el Dr. Namén solicita el seguimiento e investigar que paso con esa caja.

La Dra. Johana propone que con cada facilitador, se debería consolidar si se recibió o no la dotación si esta completo o no, y se debe firmar como recibido la dotación, el mecanismo está y sirve, que se debe enviar la comunicación cuando se recibe el cambio, propone fortalecer con el funcionario no solo la entrega sino generar la responsabilidad y dejar la trazabilidad del cambio o devolución.

A continuación la Dra. Dassy agrega que en reunión con los facilitadores se le informó sobre temas de dotación para que sean ellos los canales directos y que cuando reciban la dotación, verifiquen y reporten las novedades.

	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	FORMATO DE ACTA			
	Código: GDI-DIE-FM001	Versión: 00	Fecha de Emisión: 01/04/2015	Página 4 de 8

El Dr. Roosevelt propone invitar a los facilitadores a esta reunión de COPASST para que informen sobre el tema de dotación y el Dr. Namén por austeridad del gasto no es conveniente, el Dr. Juan Manuel propone utilizar una videoconferencia,

La Dra. Andrea dice que dentro de los cronogramas está incluida la capacitación sobre el uso, cuidado de la dotación. y capacitación de auto cuidado y manejo de herramientas, el Dr. Roosevelt plantea también un incentivo como motivación y no solo presión, el Dr. Namén propone hacer certificados como COPASST y hacer la felicitación por el uso adecuado de la dotación.

Del mismo modo la Dra. Andrea señala que una de las estrategias para las pausas saludables, se implementó en un cronograma, para todos los funcionarios, en los GTT's se realizará en los comités primarios se les enseñará que pausas pueden realizar, para los demás sitios se implementó conjuntamente con la ARL, enviar correo cada semana recordando los ejercicios de miembros superiores y miembros inferiores para realizar en la mañana y tarde; el día lunes ejercicios recomendados para cuello, martes brazos, miércoles las manos, jueves ejercicios para piernas y los viernes ejercicios para los ojos porque también hay cansancio visual, ojo seco e irritados, de esta forma se pretende crear el hábito.

La ing. Imelda propone hacer una campaña "trabajar unidos por la salud y el trabajo", para buscar mecanismo de motivación y luego realizar la premiación, acorde con los datos, la ingeniera resalta que en los procedimientos no se ve el tema de cumplimiento de los elementos de dotación, el Dr. Daladier dice que ese tema está establecido dentro de los lineamiento, coloca un ejemplo que en las plantas no dejan ingresar al funcionario, si no cumplen con la dotación de protección de seguridad, se debe hacer concientización y hacer una medición.

El Dr. Namén solicita concretar el tema para incentivar el uso a través de campañas, con el apoyo de la ARL POSITVA, mediante carteles, folletos, videoconferencias y realizarlo mediante un programa que debe ser presentado y aprobado en una reunión de COPASST conjuntamente con la ARL POSITIVA, Talento Humano para poder realizar la medición.

La Dra. Johana reitera realizar una a medición mediante un checklist y evaluar todo, amarrar al procedimiento establecido a lo legal para determinar si se utilizan los elementos de forma adecuada, si se está entregando a tiempo la dotación, hay dos actividades una que no lo utilizan y otra que no la han recibido, el Dr. Namén propone realizarlo mediante un programa que debe aprobarse en reunión de COPASST.

Continúa la profesional Catherine de la ARL, con la presentación como investigar incidentes y accidentes laborales según resolución 1401 de 2007, se explica que es un incidente de trabajo y accidente laboral, esta presentación se publicará en la Intranet, expresa que hay responsabilidad civil, administrativa y penal, informa que a los facilitadores se deben guiar por la metodología según formato entregado, finalmente se hace control y seguimiento y se elabora un informe final, de acuerdo al artículo 9 resolución 1401 de 2007. (la presentación se publicará en la Intranet)

La Dra. Johana pregunta si al funcionario se retroalimenta sobre el cierre del informe e investigación, la Dra. Andrea informa que la ARL debe enviar un comunicado sobre el cierre del caso, se concluye que la ARL no está informando el cierre del caso al funcionario.

[Handwritten signature]

	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	FORMATO DE ACTA			
	Código: GDI-DIE-FM001	Versión: 00	Fecha de Emisión: 01/04/2015	Página 5 de 8

El Dr. Roosevelt manifiesta que Talento Humano debe tener un informe de los casos cerrados, que los incidentes no son reportados, se debe propender por que los funcionarios reporten los incidentes que con el tiempo se pueden volver accidentes, también pregunta cada cuanto se realiza el corte e informe y la Dra. Andrea informa que se realiza semestral y en julio se reportará.

4. Proposiciones y varios

La Dra. Johana trae inquietudes sobre la dotación y el Dr. Daladier pregunta, se están reportando al Coordinador para que se tomen las acciones administrativas pertinentes que para eso existen hay normas como la 734, y el conducto regular para tratar el tema, si la conclusión indica que el accidente por el no uso de los elementos de protección, es una obligación primaria que es del funcionario, no se puede presentar a laborar sin estos elementos, que este tema no es nuevo hay que recordarlo y concientizar al personal no solo los de COPASST, invita a todos a estar pendientes.

El Dr. Namén solicita a Talento Humano una relación sobre que solicitudes de cambios de dotación se han solicitado y que se ha hecho y poder determinar qué pasa, puso el ejemplo de Neiva de lo cual no hubo reporte al Invima de la situación.

La Dra. Johana, informa que como ellos tienen el almacén en el primer piso le es más fácil realizar los cambios, también con respecto al cumplimiento técnico de la dotación que se suministra, frente a la exposición, como ejemplo el tipo de tapaboca, el Dr. Roosevelt indica que hay dotaciones que requieren que sea desechable y tapabocas de control biológico para el sacrificio sanitario (animales sospechosos o sintomáticos de tuberculosis y brucella); para la inspección permanente de oficio igualmente se requiere el uso de tapabocas de control biológico debido que se puede estar realizando sacrificio de animales contaminados asintomáticos y además se está en contacto directo constante con fluidos como sangre y dispensación de material biológico en el ambiente como en los cortes de pecho con sierra, eviscerados entre otros, el entregado en la dotación actual no protege de forma adecuada, el Dr. Daladier pregunta cuál es el alcance del Invima frente a este tema, la Dra. Johana manifiesta que el ICA hace la solicitud de acompañamiento por parte del INVIMA de la inspección del sacrificio sanitario y también los médicos veterinarios durante la inspección lo pueden detectar, el Dr. Roosevelt manifiesta que hay animales que no lo expresan solo cuando se hace la inspección.

Así mismo expone otro tema frente a las camisetas y chaquetas para zonas frías, (Cundinamarca, Boyacá), hay plantas grandes que proporcionan dotación las pequeñas y medianas no lo hacen, se requieren para el autocuidado contar con esas chaquetas por protección y autocuidado. El Dr. Roosevelt reitera que el panorama de riesgos debe estar contemplado, continua que tanto para veterinarios y de alimentos no todos pasaron los tests de altura, y que no dejan trabajar en alturas, solicita a talento humano a quienes se lo realizaron y a quienes le salió bien y a quienes mal, la Dra. Andrea dice que ya está el informe y se enviará a los grupos de trabajo, el Dr. Roosevelt entrega copia de las fotos de los sitios de trabajo de las plantas. La Dra. Andrea solicita que les envíen copia. El Dr. Daladier pregunta; que obligación tiene la planta en proporcionar elementos de trabajo, el Dr. Roosevelt contesta; ninguna, la Dra. Johana solicita establecer un canal de comunicación el Dr. Roosevelt solicita apoyo a Talento Humano que envíe esta solicitud ya que los coordinadores no todos han enviado han respondido, observa que hay otros sitios con situaciones similares a los de los puestos de trabajo de los veterinarios en las plantas de beneficio, que estas oficinas deben ser de la máxima calidad y la planta la debe garantizar, realizar el levantamiento sobre las condiciones en que se está trabajando y el Invima debe realizar ese trabajo y también la imagen del Invima.

El Dr. Namén interviene; no podemos perder el contexto, el esquema de vigilancia en plantas es nuevo en Colombia y este factor no se tuvo en cuenta, por eso él se está comprometiendo, y llevará este tema al Comité de Desarrollo Interadministrativo teniendo en cuenta que el Dr. Daladier es el secretario, para unificar criterios y pedir un mínimo en las plantas de beneficio, también adiciona que

	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	FORMATO DE ACTA			
	Código: GDI-DIE-FM001	Versión: 00	Fecha de Emisión: 01/04/2015	Página 6 de 8

la Entidad se ha consolidado como un sello calidad, las plantas deben disponer de espacios especiales, esa es la visión que debería tener las plantas, se debe ver esto como una experiencia y plantear el deber ser, el Invima podría viabilizar para poder exigir a las plantas nuevas, esos espacios.

La Dra., Johana reitera el tema de los resultados de los exámenes para trabajar en las alturas, los que salieron con esa restricción para las actividades de IVC, se busque una estrategia como trabajar en parejas para cubrir todas las áreas, la Dra. Andrea comenta que este examen se realiza en sangre donde se determina si es apto o no, luego se solicita al SENA la certificación para la certificación, la Dra. Johana informa también que les realizaron unos exámenes de audiometría y optometría, luego los citaron a los exámenes de equilibrio, indica que falta la capacitación, que no se ha realizado el total de los exámenes a todos los funcionarios y a otros se les ha repetido algunos y espera que la razón no sea por el cumplimiento de una meta, e invita a Talento Humano y a la ARL realizar campañas de vacunación acorde a un esquema de vacunación ya que no es conveniente para el ser humano aplicar vacunas sin control.

La Dra. Andrea manifiesta que se están realizando los estudios previos para los exámenes periódicos y los especiales para médicos veterinarios como brucelas, tuberculosis, toxoplasmosis y se le solicitó a la ARL en la reunión pasada, para los laboratorios y se programó para el mes de julio a los funcionarios que manejan químicos, cancerígenos para realizar la medición de metales pesados.

La Dra. Johana expone que en las oficinas de Bogotá - Montevideo no hay sillas suficientes para cuando están todos los funcionarios y que cuando se pasen estén los puestos adecuados, en razón a esta situación la coordinadora implementó dividir en dos grupos las reuniones, para que los computadores y las sillas alcancen y que el grupo de medicamentos asista un día diferente a estos dos días.

El Dr. Juan Manuel informa que se está trabajando en el tema y hubo reuniones con la Coordinadora, el Dr. Namén, el arquitecto y el Dr. Javier Guzman y se obtuvo el visto bueno para la adecuación, se tendrá una sala de juntas al fondo y quedarán en condiciones muy buenas con espacios amplios según lo solicitado por la Coordinadora, el Dr. Namén informa que se estará adjudicando la segunda o tercera semana de junio y las adecuaciones estarán listas para finales de septiembre si no hay novedad.

Prosigue el Dr. Namén, hay esfuerzos y recursos que se están aprovechando y se está trabajando fuerte, también para las adecuaciones en los laboratorios, aclara también que fue la Dra. Jeimmy quien realizó la propuesta y solicitud para que en el segundo piso quede un Auditorio.

La Dra. Johana expone también el tema de manejo de las neveras, necesidades que se han visto, adquirir otro congelador ya que Bogotá tiene una meta POA alrededor de 700 a 800 muestras al año, se requiere el medio de congelación para pilas y la cadena de frío del muestreo, pregunta en que quedó el tema de limpieza y desinfección el Dr. Juan Manuel manifiesta que se tiene el equipo de aseo, la Dra. Johana dice el tema es la carpa donde se realiza la limpieza y desinfección se está realizando en un ambiente contaminado, explica que el edificio tiene tres puntos de cafetería en este momento no utilizan el segundo piso propone dejarlo como espacio para desinfección, el Dr. Juan Manuel dice que eso se realiza con manguera, un aparato especial y un líquido como hipoclorito, para desinfectar. La Dra. Johana invita a revisar este tema; toda vez que como autoridad sanitaria exigimos a los establecimientos vigilados condiciones especiales de limpieza y desinfección que nosotros al interior no cumplimos para garantizar la inocuidad de los elementos utilizados en las actividades de muestreo tanto para plantas de alimentos como para plantas de beneficio animal.

	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	FORMATO DE ACTA			
	Código: GDI-DIE-FM001	Versión: 00	Fecha de Emisión: 01/04/2015	Página 7 de 8

Procede indicando que como inspectores se debe garantizar que el INVIMA cumpla con lo que exigimos a las plantas, es un tema coyuntural frente al espacio y la parte sanitaria. El Dr. Juan Manuel mirará con la arquitecta para la recepción y lavado de las neveras, la arquitecta dice que se debe realizar en un mesón en acero inoxidable, la Dra. Johana ofrece una capacitación al personal de aseo sobre el manejo e inocuidad para las neveras y pilas.

La Dra. Andrea responde pregunta que se había realizado el Dr. Roosevelt anteriormente informando que el Dr. Fabian le enviará la base de datos de los veterinarios.

De otro lado el Dr. Juan Manuel informa respecto a los malos olores del edificio de chapinero carrera 10 No. 64-60, se solicitó a la administradora del edificio aledaño, conjuntamente se miró y es un tubo de aguas negras de 2 pulgadas y estaba roto, por lo cual se requiere un tiempo para que este olor se elimine, se viene manejado con varios productos de desinfección ya que lleva tiempo esa filtración.

Finalmente la ingeniera Imelda pregunta sobre las capacitaciones para los brigadista la Dra. Andrea expresa que hay un cronograma donde esta incluidas las fechas de realización.

Se anexa a esta acta el informe enviado por el Dr. Roosevelt sobre los puestos de trabajo de los Médicos Veterinarios en CO2 OCC 2 y Orinoquia.

Se da por terminada la reunión a las 11:00 am y se fija la fecha para la próxima reunión el día 17 de junio de 2015 a las 2:00 pm.

COMPROMISOS ADQUIRIDOS:

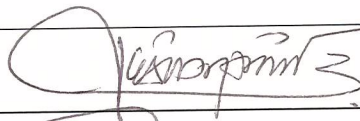
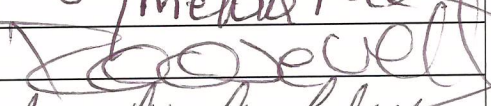
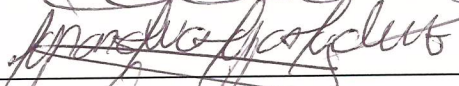
Compromiso	Responsable (Nombre –Cargo)	Fecha de Ejecución
Levantar los panoramas de riesgos de las plantas de Beneficio, conjuntamente INVIMA con la ARL de las.	Grupo de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo – Asesora ARL	Mayo 25 de 2015
Publicar las actas 2014 en la Intranet.	Grupo de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Julio de 2015
Realizar programa para concientización del uso adecuado de la dotación.	Grupo de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo – miembros COPASST	Agosto de 2015
Relación sobre las solicitudes de cambio de dotación solicitadas y respuesta.	Grupo de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Julio de 2015
Publicar en la intranet la presentación “como investigar incidentes y accidentes laborales”	Grupo de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Julio de 2015
Reporte de accidentes en el primer semestre de 2015.	Grupo de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Julio de 2015

SUSCRIBEN EL ACTA

Nombre completo	Firma
-----------------	-------



	GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	FORMATO DE ACTA			
	Código: GDI-DIE-FM001	Versión: 00	Fecha de Emisión: 01/04/2015	Página 8 de 8

Dr. Jesus Alberto Namén Chavarro	
Dr. Daladier Medina Niño	
Dr. Juan Manuel Mendoza Villamarín	
Ing. Imelda Mesias Castillo	
Dr. Roosevelt José Velásquez Londoño	
Dra. Johana Arabela Molano Agudelo	
Dra. María Carolina Castro Peñuela	