

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA TAM TRANSPORTE AMBULATORIO MÉDICO
S.A.S, DANDO CUMPLIMIENTO AL DECRETO 1072 DE 2015**

PRESENTADO POR

**CARLOS GIOVANNY NIÑO CARDENAS
DORA OMAIRA MARTINEZ PASCAGAZA
ROSA LORENA PINEDA CIPAGAUTA**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTAS EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

**UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES-
UECCI
FACULTAD DE POSGRADOS
BOGOTÁ D.C.
2016**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA TAM TRANSPORTE AMBULATORIO MÉDICO
S.A.S, DANDO CUMPLIMIENTO AL DECRETO 1072 DE 2015**

PRESENTADO POR

**CARLOS GIOVANNY NIÑO CARDENAS
DORA OMAIRA MARTINEZ PASCAGAZA
ROSA LORENA PINEDA CIPAGAUTA**

DIRECTOR

**YUBER LILIANA RODRÍGUEZ ROJAS
Dra. (c) ADMINISTRACIÓN, MSc EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO,
Ft.**

**UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES-
UECCI
FACULTAD DE POSGRADOS
BOGOTÁ, D.C.
2016**

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá D.C Noviembre de 2016

CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	
LISTA DE FIGURAS	
INTRODUCCIÓN	10
1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	13
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	13
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
4 JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
4.1 JUSTIFICACIÓN.....	14
4.2 DELIMITACIÓN	15
5 MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
5.1 MARCO TEÓRICO	16
5.2 MARCO CONCEPTUAL.....	19
5.3 MARCO LEGAL.....	23
5.4 MARCO HISTÓRICO.....	30
6 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	31
7 DISEÑO METODOLÓGICO	32
8 FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	33
8.1 FUENTES PRIMARIAS	33
8.2 FUENTES SECUNDARIAS	33
9 CRONOGRAMA	35
10 RESULTADOS	37
10.1 GENERALIDADES DE LA EMPRESA.....	37
10.1.1 DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS DE LA EMPRESA TAM S.A.S.	
37	
10.1.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	38
10.1.3 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	38
10.2 EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST.....	40
10.3 ORGANIZACIÓN Y ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES DEL SG-	
SST 44	
10.3.1 FUNCIONES DE LOS COMITÉS.....	47

10.4	PLANEACIÓN DEL SG-SST	49
10.4.1	PRIORIDADES EN MATERIA DE SST.....	49
10.4.2	POLÍTICA Y OBJETIVOS DEL SG-SST.....	50
10.4.3	PLAN DE TRABAJO ANUAL.	51
10.4.4	INDICADORES QUE PERMITAN EVALUAR EL SG- SST.....	51
10.4.5	RECURSOS NECESARIOS PARA IMPLEMENTAR EL SG-SST.	52
11	RECURSOS	55
12	CONCLUSIONES.....	56
13	RECOMENDACIONES.....	58
	BIBLIOGRAFÍA.....	60
14	ANEXOS.....	62

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Estadísticas del sector.	14
Tabla 2. Marco legal.	23
Tabla 3. Cronograma	36
Tabla 5. Modalidad de contratación de trabajadores.	39
Tabla 6. Distribución sociodemográfica de trabajadores.	39
Tabla 7. Turnos en los cuales se presta el servicio.	40
Tabla 8. Análisis de cumplimiento de los estándares mínimos.	42
Tabla 9. Asignación de responsabilidades.	45
Tabla 10. Resumen de indicadores incluidos en el SG-SST.	51
Tabla 11. Recursos financieros.....	52
Tabla 12. Recursos humanos.	54
Tabla 13. Recursos técnicos.....	54
Tabla 14. Recursos financieros.....	55
Tabla 15. Recursos humanos	55

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S.	38
Figura 2. Cumplimiento de estándares mínimos.....	42

INTRODUCCIÓN

Colombia ha tenido una evolución relevante en su legislación sobre SST, proponiéndose reducir los accidentes y enfermedades laborales de los trabajadores y contratistas en las empresa del país, evolución que conlleva a que actualmente se proporcione mayor importancia a este tema, estableciendo cambios importantes en los requisitos a través de la exigencia de la implementación de un sistema que permita velar por la protección de los trabajadores.

Bajo una política de cuidado y haciendo parte de una normatividad internacional, el gobierno nacional estableció que todas las empresas del país deben tener implementado el SG-SST, fijando para ello como fecha límite el 31 de enero de 2017.

De esta manera se garantiza el compromiso de las empresas con en el control de los riesgos a los que se exponen sus trabajadores, el cuidado de la salud de los mismos y la concientización con la importancia de brindar espacios, equipos y herramientas adecuadas para el desarrollo de las actividades laborales.

La empresa TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S, no es ajena a estas exigencias normativas, aún más si se tiene en cuenta que su actividad económica es el transporte de pacientes en ambulancia, dado que dicha actividad se encuentra clasificada en riesgo IV. Por lo anterior el objetivo es diseñar para dicha organización el SG-SST, bajo los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, el cual le permitirá contribuir con el cuidado de sus trabajadores dependientes e independientes y dar cumplimiento a la normatividad vigente.

Para tal efecto se realiza una evaluación inicial del cumplimiento que tiene la empresa frente a los requisitos del Decreto 1072 de 2015, de esta manera se cuenta con un diagnóstico que permite proponer un SG-SST diseñado para sus necesidades y finalmente establecer la planeación del mismo.

1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S, dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.

2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Es de vital importancia garantizar tanto la seguridad como la salud de los trabajadores de una empresa, no solo fundamentado en el cumplimiento de requisitos legales, si no en crear conciencia de cuidado, identificar riesgos y prevenirlos, puede convertirse en las acciones que más aporten a la productividad si se tiene como base la vida de los trabajadores.

TAM TRANSPORTE AMBULATORIO MÉDICO S.A.S, es una empresa clasificada por su actividad económica en riesgo IV y que actualmente carece del SG-SST, ya que el programa de salud ocupacional se dejó de trabajar desde el año 2012. Dicha carencia repercute en la productividad, viabilidad, desarrollo y estabilidad de la organización, puesto que el SG-SST además de contribuir al bienestar del trabajador, apunta también a evitar los costos directos que son asumidos por el empleador; cómo reemplazar un trabajador incapacitado, disminución de productividad de trabajadores lesionados o enfermos, reubicaciones, reentrenamientos, entre otros factores que se suman a las consecuencias. El diseño del SG-SST busca que Transporte Ambulatorio Médico para el mes de octubre del año 2016, pueda conocer cuáles son las características de un sistema que se ajuste a las necesidades y requisitos de su actividad económica.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las características de SG-SST para la empresa TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S, dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015?

3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar el SG-SST para la empresa TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S., dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Evaluar el SG-SST en la empresa objeto de estudio, con base en los requisitos del Decreto 1072 de 2015.
- ✓ Establecer y proponer la organización del SG-SST para la empresa TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S, de acuerdo con los requisitos del Decreto 1072 de 2015.
- ✓ Establecer la planeación del SG-SST para la empresa TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S, dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.

4 JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad se refleja en todas las empresas del país la necesidad de incluir dentro de los planes de trabajo el SG-SST, no solamente por el hecho de que es una herramienta que permite la identificación, el análisis y administración sistemática de todo tipo de peligros, a los que se exponen las personas que hacen parte de las organizaciones, sino que también se ha convertido en una obligación legal a cumplir.

Motivo por el cual se pretende apoyar con este documento el trabajo realizado dentro de la empresa TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S., para soportar el desarrollo del mismo, basado en información clara y completa de los requerimientos necesarios para poder posteriormente implementar dicho sistema en la empresa y que se vuelva algo de fácil manejo, control y revisión, para proteger de manera óptima la integridad de cada una de las personas que tienen relación con las diferentes actividades de la organización.

En la tabla 1 se presenta las estadísticas del sector correspondiente a los servicios sociales y de salud, en la cual se registran datos relacionados con los reportes a las diferentes ARL del país en el periodo comprendido del año 2000 al 2011 con el respectivo detalle para cada indicador, tomado de (Fasecolda, 2016).

Tabla 1. Estadísticas del sector.

INDICADOR	SERVICIOS SOCIALES Y DE LA SALUD											
	AÑO											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cobertura a trabajadores (No. de trabajadores)	106.692	121.096	144.746	139.499	169.609	183.949	216.320	229.189	244.151	337.146	369.657	389.146
Cobertura empresas (No. de empresas)	3.839	2.082	2.366	2.926	3.419	4.337	4.644	4.817	5.244	14.107	15.243	16.566
Enfermedad profesional (No. de enfermedades profesionales)	19	61	61	43	76	93	209	235	336	392	553	660
Accidentalidad laboral (No. de accidentes de trabajo)	7.209	9.469	10.445	10.757	11.258	13.316	15.320	15.354	18.697	20.499	24.519	27.686
Incapacidad permanente parcial (No. de indemnizaciones por incapacidad permanente parcial)	64	48	45	62	52	62	82	112	114	148	235	277
Invalidez (No. de invalideces)	-	-	2	7	3	4	3	9	7	17	3	2
Mortalidad (No. de muertes)	19	7	1	10	6	4	3	2	7	5	6	3

* La información correspondiente a los años 2000 a 2008 no incluye a la ARP del Seguro Social (ISS).

* La información a partir del año 2009 incluye a todas las ARP del Sistema de Riesgos Profesionales Colombiano.

Fuente: Autores (2016), con información tomada de Fasecolda

4.2 DELIMITACIÓN

La propuesta de diseño comprenderá toda la organización TAM transporte Ambulatorio Médico S.A.S., oficinas administrativas y operativas, dando así la cobertura necesaria con el fin de prevenir los riesgos posibles a los que se pueden exponer los trabajadores. En el proyecto se incluirán todos aquellos documentos necesarios en el diseño del sistema, para su posterior implementación.

No incluye la implementación del diseño que se va a realizar.

5 MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 MARCO TEÓRICO

En Colombia el concepto de SG-SST nace con la Ley 1562 de 2012, en la cual se estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el SG-SST y este se define en el Decreto 1072 del 28 de Mayo de 2015 artículo 2.2.4.6.4 así:

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de SST, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). (MINTRABAJO, 2015, pág. 78)

El SG-SST debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el SG-SST. (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

El SG-SST se centra en las siguientes fases:

- ✓ Planificar: “Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas” (MINTRABAJO, 2016, pág. 10)
- ✓ Hacer: “Implementación de las medidas planificadas” (MINTRABAJO, 2016, pág. 10).
- ✓ Verificar: “Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados” (MINTRABAJO, 2016, pág. 10).

- ✓ Actuar: “Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores” (MINTRABAJO, 2016, pág. 10).

Es importante también resaltar el concepto de SG-SST por parte de organizaciones internacionales como la OIT y la Comunidad Andina que se encargan de temas relacionados al trabajo, relaciones laborales y el mejoramiento del nivel de vida, velando por los derechos de los trabajadores. A continuación se describe las directrices relacionadas al SG-SST generadas por la OIT ILO-OSH 2001:

La Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo el cumplimiento de los requerimientos legales y reglamentaciones nacionales, son la responsabilidad y el deber del empleador. El empleador debería mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de SST en la organización, y debería adoptar las disposiciones necesarias para crear un SG-SST. (OIT, 2008, pág. 7).

Los principales elementos del SG-SST son:

- ✓ Política en materia de SST, participación de los trabajadores
- ✓ Organización: Responsabilidad y obligación de rendir cuentas, competencia y capacitación, documentación, comunicación.
- ✓ Planificación y aplicación: Examen inicial, planificación, desarrollo y aplicación del sistema, objetivos en materia de SST, medidas de prevención y control, gestión del cambio, prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia, adquisiciones y contratación.
- ✓ Evaluación: Supervisión y medición de los resultados, investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud, auditoría y examen realizado por la dirección.
- ✓ Acción en pro de mejoras: Acción preventiva y correctiva y mejora continua. (OIT, 2008, págs. 8-21).

La Comunidad Andina encabeza del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores adoptó la decisión 584, la cual establece el Instrumento Andino de SST que tiene por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los países miembros (Bolivia, Ecuador, Perú y Colombia), para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, este se aplicará a todas las ramas de actividad económica y a todos los trabajadores. La CAN definen el SG-SST como el conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de

los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado. (SICE , 2004, pág. 3).

Como se describe anteriormente el SG-SST debe ser acorde al tamaño y a las características de la empresa, por lo cual es importante conocer el sector de actividades de atención de la salud humana, identificado en los códigos de actividades económicas de la DIAN como 8699. (DIAN, 2008).

A continuación se realiza una descripción general de la actividad objeto de estudio transporte de pacientes en ambulancia terrestre:

El Transporte en ambulancias terrestres corresponde a la movilización de pacientes en un vehículo que cumple con las características exigidas por la ley y que incluye la recepción del paciente en el sitio de origen, la aplicación de medidas iniciales de estabilización de acuerdo a recursos y normas establecidas y el traslado de un destino que bien pueda ser para recibir atención en un centro asistencial para que le realicen procedimientos paramédicos o de laboratorio o cuando es transporte a su domicilio habitual por haber sido dado de alta. Las ambulancias terrestres en cualquiera de sus niveles de complejidad de atención son consideradas vehículos de emergencia y se rigen por el Código Nacional de Tránsito; los artículos que los protegen les brindan prioridad y cuidado especial por parte de la ciudadanía. (Camara de Representantes, 2009, pág. 1).

Las ambulancias se clasifican de acuerdo con su ámbito de servicio así:

- ✓ Ambulancia de transporte asistencial básico (TAB): Unidad móvil tripulada por auxiliar de enfermería o técnico en atención pre hospitalaria destinada al transporte y/o asistencia de pacientes cuyo estado real o potencial no precisan cuidado asistencial médico durante la atención y el transporte. Debe tener una camilla principal con sistema de anclaje, camilla secundaria, tabla espinal corta, tabla espinal larga, camilla tipo cuchara, millar o camilla de vacío, silla de ruedas, sistema de oxígeno con capacidad total de almacenamiento de 6 metros cúbicos, equipo de radiocomunicaciones, sistema sonoro de alerta vial adicional al pito o bocina. (MINSALUD, 2012, pág. 224).
- ✓ Ambulancias de transporte asistencial medicalizado (TAM): Unidad móvil tripulada por médico entrenado, enfermera, auxiliar o tecnólogo en atención pre hospitalaria, destinada al transporte y/o asistencia de pacientes cuyo estado potencial y/o real es de riesgo. Debe contener lo de la ambulancia básica más laringoscopios adultos y pediátricos con hojas rectas y curvas, respirador o ventilador de transporte, volumen, presión o mixtos con dos circuitos respiratorios estériles, monitor de electrocardiografía con desfibrilador portátil, oxímetro, sistema electrónico de control de infusión y glucómetro. (MINSALUD, 2012, pág. 224).

- ✓ Ambulancia de traslado neonatal: Tendría lo mismo de la medicalizada adicionando la cámara de hood neonatal o incubadora portátil. (MINSALUD, 2012, pág. 224).

Los vehículos requieren como mínimo los siguientes elementos:

- ✓ Exploradora externa para búsqueda de direcciones.
- ✓ Conos de señalización.
- ✓ Cintas de señalización.
- ✓ Cintas de señalización.
- ✓ Historia clínica pre hospitalaria.
- ✓ Registro colectivo de pacientes. (MINSALUD, 2012, pág. 225).

Dotación mínima estándar de la ambulancia:

- ✓ Equipo de bioprotección para paciente y auxiliares.
- ✓ Insumos para asegurar la comodidad del paciente.
- ✓ Equipos e insumos para examen físico del paciente.
- ✓ Equipos para la transferencia del paciente.
- ✓ Equipos para el manejo de la vía aérea, ventilación y reanimación. Equipo de oxigenoterapia y aspiración de secreciones.
- ✓ Equipo para asistencia circulatoria.
- ✓ Insumos para inmovilización y embalaje del paciente (vendajes).
- ✓ Insumos para el manejo de lesiones y prevención del shock.
- ✓ Insumos para parto de emergencia.
- ✓ Insumos, equipos y medicamentos para el manejo médico de: intoxicaciones, picaduras y mordeduras, quemaduras y urgencias médicas. (MINSALUD, 2012, págs. 225-226).

Es importante resaltar que “la dotación de equipos, insumos y medicamentos dependerá del tipo de ambulancia” (MINSALUD, 2012, pág. 226).

5.2 MARCO CONCEPTUAL

En este apartado se detallan los significados de cada uno de los términos relacionados con el SG-SST según el Decreto 1072 de 2015.

Acción correctiva: “Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable” (MINTRABAJO, 2015, pág. 76).

Acción de mejora: “Acción de optimización del SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política” (MINTRABAJO, 2015, pág. 76).

Acción preventiva: “Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable” (MINTRABAJO, 2015, pág. 76).

Actividad no rutinaria: “Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución” (MINTRABAJO, 2015, pág. 76).

Actividad rutinaria: “Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable” (MINTRABAJO, 2015, pág. 76).

Alta dirección: “Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa” (MINTRABAJO, 2015, pág. 76).

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (MINTRABAJO, 2015, pág. 76).

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: “Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo” (MINTRABAJO, 2015, pág. 76).

Centro de trabajo: “Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada” (MINTRABAJO, 2015, pág. 76).

Condiciones de salud: “El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora” (MINTRABAJO, 2015, pág. 77).

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de

trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (MINTRABAJO, 2015, pág. 77)

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (MINTRABAJO, 2015, pág. 77)

Efectividad: “Logro de los objetivos del SG-SST con la máxima eficacia y la máxima eficiencia” (MINTRABAJO, 2015, pág. 77).

Eficacia: “Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción” (MINTRABAJO, 2015, pág. 77).

Eficiencia: “Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados” (MINTRABAJO, 2015, pág. 77).

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (MINTRABAJO, 2015, pág. 77).

Evaluación del riesgo: “Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción” (MINTRABAJO, 2015, pág. 77).

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación. (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

Identificación del peligro: “Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este” (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

Indicadores de estructura: “Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en SST” (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

Indicadores de proceso: “Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST” (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

Indicadores de resultado: “Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión” (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

Mejora continua: “Proceso recurrente de optimización del SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de SST de la organización” (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

No conformidad: “No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros” (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

Política de SST: “Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización” (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

Registro: “Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas” (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

Rendición de cuentas: “Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño” (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

Revisión proactiva: “Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST” (MINTRABAJO, 2015, pág. 78).

Revisión reactiva: “Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad” (MINTRABAJO, 2015, pág. 79).

Requisito Normativo: “Requisito de SST impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización” (MINTRABAJO, 2015, pág. 79)

Riesgo: “Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos” (MINTRABAJO, 2015, pág. 79)

Valoración del riesgo: “Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado” (MINTRABAJO, 2015, pág. 79)

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: “Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de SST, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo”. (MINTRABAJO, 2015, pág. 79).

5.3 MARCO LEGAL

El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y además por:

Tabla 2. Marco legal.

NORMA	FECHA	QUIEN EXPIDE	QUE REGLAMENTA
Dec. 2663	1950	Presidencia de la Republica	Por medio del cual se adopta el código sustantivo del trabajo.
Ley 9	1979	Congreso de la Republica	Código Sanitario Nacional (por la cual se dictan medidas sanitarias

NORMA	FECHA	QUIEN EXPIDE	QUE REGLAMENTA
Res. 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Dec. 8321	1983	Ministerio de Salud	Por la cual se dictan normas sobre protección y conservación de la audición de la salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos
Dec. 614	1984	El presidente de la República de Colombia	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país
Res. 2013	1986	Los ministros de trabajo y seguridad social y de salud.	Reglamenta empresa y funcionamiento de los comités de la SST.
Res. 1016	1989	Los ministros de trabajo y seguridad social y de salud.	Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Res. 2013	1986	Los ministros de trabajo y seguridad social y de salud.	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (actualmente comité paritario de salud ocupacional)
Res.8321	1983	Ministerio de Salud	Por el cual se reglamentan medidas referentes al ruido entre otras definiciones y sus implicaciones.

NORMA	FECHA	QUIEN EXPIDE	QUE REGLAMENTA
Res. 1792	1990	Los ministros de trabajo y seguridad social y de salud.	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido
Res. 6398	1991	Ministerio de trabajo seguridad social y salud.	Por el cual se establecen procedimientos en materia de salud ocupacional.(Exámenes médicos pre ocupacionales)
Res. 1075	1992	Ministerio de trabajo y seguridad social	Campañas de fármaco dependencia, tabaquismo, y alcoholismo
Ley 100	1993	Congreso de la Republica	Crea el Sistema General de Riesgos Laborales
Dec. 1295	1994	Ministerio de Gobierno	Se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Dec. 1772	1994	Presidencia de la Republica	Se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
Dec. 1281	1994	Ministerio de Gobierno	Por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo
Dec. 2644	1994	Presidente de la Republica de Colombia	Tabla única de indemnizaciones
Res. 4050	1994	Ministerio de trabajo y seguridad Social	Pruebas de embarazo para trabajadoras expuestas en labores de alto riesgo
Ley 181	1995	Congreso de la Republica	Fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física
Dec.1859	1995	Ministerio de trabajo y seguridad Social	Por el cual se reglamentan parcialmente las inversiones del fondo de riesgos profesionales

NORMA	FECHA	QUIEN EXPIDE	QUE REGLAMENTA
Res. 1401	2007	Ministerio de la protección social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Ley 361	1997	Congreso de Colombia	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación
Res. 2569	1999	Ministerio de Salud	Proceso de calificación del origen de los eventos en primera instancia
Dec.873	2001	Ministerio de relaciones exteriores	Convenio 161 sobre servicios de salud en el trabajo, OIT
Dec. 889	2001	Presidencia de la Republica	Registro único de aportantes al sistema de seguridad social
Ley 712	2001	Congreso de Colombia	Código procesal del trabajo y seguridad social
Ley 717	2001	Congreso de Colombia	Reconocimiento de la pensión de sobrevivientes
Dec. 1607	2002	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por el cual se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
Dec. 1703	2002	El presidente de la República de Colombia	Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

NORMA	FECHA	QUIEN EXPIDE	QUE REGLAMENTA
Dec. 2090	2003	Presidente de la Republica de Colombia	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades
Dec. 2800	2003	Presidente de la Republica de Colombia	Se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto ley 1295 de 1994 (Trabajadores independientes)
Ley 797	2003	El Congreso de Colombia	Reforma sistema de pensiones, diferencias entre pensión de origen común y profesional
Ley 828	2003	El Congreso de la Republica de Colombia	Por la cual se expiden normas para el control a la evasión del sistema de seguridad social.
Res. 156	2005	El Ministro de la Protección Social	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
Res. 2346	2007	Ministerio de la protección social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Ley 1010	2006	Congreso de la República	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

NORMA	FECHA	QUIEN EXPIDE	QUE REGLAMENTA
Res. 2844	2007	Ministerio de la protección social	Por la cual se adoptan las guías de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia
Res. 1401	2007	Ministerio de la protección social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Dec.1299	2008	Presidencia de la Republica	Se reglamenta el departamento de gestión ambiental de las empresas.
Res. 1956	2008	Congreso de la República	Medidas preventivas de salud sobre el consumo de cigarrillo
Dec. 2566	2009	Presidencia de la Republica	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades laborales
Ley 1562	2012	Congreso de la República	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.(Se cambió el nombre del programa de salud ocupacional por Sistema de Gestión de la SST- SGSST)
Res. 1523	2012	Congreso de Colombia	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones

NORMA	FECHA	QUIEN EXPIDE	QUE REGLAMENTA
Res. 1903	2013	Ministerio de Trabajo	que modifica numeral 5 artículo 10 y párrafo 4 del artículo 11 de la resolución 1409 del 2012, el cual es certificar a los trabajadores que desarrollen trabajos en alturas mediante capacitación
Dec. 723	2013	Presidencia de la Republica	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones
Dec. 1352	2013	Ministerio de Trabajo	Por el cual se reglamenta la empresa y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez, y se dictan otras disposiciones.
Dec. 1637	2013	Presidencia de la Republica	Por el cual se reglamenta el párrafo 50 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones.
Res. 1565	2014	Ministerio de Transporte	Por la cual se expide la guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
Res. 3368	2014	Ministerio de Trabajo	Se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012
Dec. 1477	2014	Ministerio de Trabajo	Tabla de enfermedades laborales

NORMA	FECHA	QUIEN EXPIDE	QUE REGLAMENTA
Dec. 1507	2014	Presidencia de la Republica	Manual único de calificación de invalidez
Dec. 1072	2015	Ministerio de Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Fuente: Autores (2016)

5.4 MARCO HISTÓRICO

Los programas de salud ocupacional son uno de los grandes logros de los trabajadores. En Colombia vienen implementándose formalmente desde finales de los años setenta, cuando la Ley 9 de 1979 dedicó el Título III al particular. Progresivamente fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales -SGRP.

El objetivo general del SGRP es la promoción de la seguridad y la salud. Fundamentalmente busca prevenir riesgos en el trabajo, para evitar accidentes y enfermedades laborales. Constituye pues un amplio campo de estudio y de acción, que en los últimos veinte años ha venido adquiriendo rigor profesional. Son muchos los médicos, psicólogos, ingenieros, abogados, y administradores principalmente que se han especializado en esta rama, recientemente denominada HSEQ (Salud, Seguridad, Ambiente y Calidad, por sus siglas en inglés).

Con tantos actores interesados, es razonable que este campo haya tenido una rápida evolución. Cada vez se incorporan procedimientos más novedosos y efectivos.

Precisamente para actualizar la normativa colombiana, se expidió la Ley 1562 de 2012, cuyo principal aporte consistió en reemplazar el programa de salud ocupacional, por el SG-SST. La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar el SG-SST en todas las organizaciones. Posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, todo el contenido del decreto 1443 de 2014 quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 de 2015. (Safetya tiempo real, 2015)

6 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de este trabajo el tipo de investigación utilizado es mixto, ya que se utiliza tanto la investigación cuantitativa como la investigación cualitativa.

Las investigaciones se originan por ideas, sin importar que tipo de paradigma fundamente nuestro estudio ni el enfoque que habremos de seguir. Para iniciar una investigación siempre se necesita una idea; todavía no se conoce el sustituto de una buena idea. Las ideas constituyen el primer acercamiento a la realidad objetiva (desde la perspectiva cuantitativa), a la realidad subjetiva (desde la perspectiva cualitativa) o a la realidad intersubjetiva (desde la óptica mixta) que habrá de investigarse. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

En este trabajo se identificaron principalmente para la investigación cuantitativa los tres tipos de indicadores que se manejan, estos son los indicadores de estructura, de proceso y de resultado, que permiten medir el nivel de cumplimiento que tiene cada una de las actividades que se quieren evaluar y controlar para el desarrollo del proyecto de SG-SST

Para la investigación cualitativa se tiene en cuenta toda la información tal como los datos recopilados en la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, la formulación de la política y los objetivos, además de la información tomada para la elaboración de los marcos teórico, histórico, legal y conceptual.

7 DISEÑO METODOLÓGICO

Diseño de triangulación concurrente (DITRIAC): “Este modelo es probablemente el más popular y se utiliza cuando el investigador pretende confirmar o corroborar resultados y efectuar validación cruzada entre datos cuantitativos y cualitativos, así como aprovechar las ventajas de cada método y minimizar sus debilidades. Puede ocurrir que no se presente la confirmación o corroboración” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Para el desarrollo de este proyecto se tiene en cuenta este modelo ya que se recoge información simultáneamente desde todas las fuentes para los diferentes puntos que se incluyen en el documento, se van ordenando y alimentando todos los datos recopilados para la elaboración del cuerpo del trabajo, con el fin de dar la forma requerida para que lo plasmado sea entendible para el lector del material.

8 FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

8.1 FUENTES PRIMARIAS

Las fuentes de información primaria que se utilizarán para el desarrollo del presente trabajo son las siguientes:

- ✓ Documentación aportada por parte de la empresa: La información y documentación aportada por la empresa es analizada por los responsables del diseño, con el fin de establecer un diagnóstico del estado de la organización frente al cumplimiento de la norma. Para ello se hará uso de una lista de chequeo que será tabulada en excel, con el fin de obtener información estadística a través de gráficas que permitan procesar la información y conocer en porcentajes el cumplimiento de los requisitos del Decreto 1072.
- ✓ Visita de Inspección: A través de una visita a las instalaciones operativas de la empresa, se identifican los riesgos y peligros a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores. Con la información obtenida se procede a realizar la actualización de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos GTC-45 con que cuenta actualmente la organización, la cual servirá de base para la realización del resto del diseño.
- ✓ Inspecciones de lugares y puestos de trabajo. La información recolectada a través de la observación del lugar y puestos donde se desempeña la labor será usada como soporte para realizar la descripción de prioridades en materia de seguridad y salud de los empleados de la organización.
- ✓ Datos diagnóstico inicial: Una vez se tiene el análisis de los resultados del diagnóstico inicial, a través de una reunión de grupo se procede a plantear la organización del sistema de SST.
- ✓ Resultados organización del sistema: la información es analizada y procesada con el fin de emitir una planificación del SG-SST para la empresa Transporte Ambulatorio Médico, tomando como guía el Decreto 1072 de 2015.

8.2 FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes de información secundaria que se utilizarán para el desarrollo del presente trabajo son las siguientes:

- ✓ Guías técnicas generadas por el Ministerio de Trabajo donde plantean los pasos para la implementación del SG-SST.
- ✓ Normatividad legal vigente aplicable al tema de SST específicamente el Decreto 1072 de 2015.
- ✓ Bibliotecas virtuales con información relacionada al tema.
- ✓ Revistas indexadas digitales.
- ✓ Documentos con información metodológica para realizar el presente trabajo

9 CRONOGRAMA

En la Tabla 13 se detalla el cronograma con cada una de las actividades incluidas en el diseño del SG-SST y los tiempos de ejecución, adicional permite controlar y evidenciar el tiempo tomado para cada una de las fases que se tienen dentro de la planificación.

10 RESULTADOS

En este apartado se presentan las generalidades de la organización objeto de análisis y seguido a ello los resultados de la investigación en el mismo orden de los objetivos específicos propuestos. En primer lugar se describe los resultados de la evaluación inicial del SG-SST en la empresa objeto de estudio, con base en los requisitos del Decreto 1072 de 2015. En segundo lugar se presenta la organización del SG-SST para la empresa TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S. y en tercer lugar se relaciona la planeación del sistema para la organización objeto de investigación.

10.1 GENERALIDADES DE LA EMPRESA

Tabla 4. Generalidades de la empresa.

Razón Social	TAM TRANSPORTE AMBULATORIO MÉDICO
NIT.	830044968-4
Sedes.	Operativa: Kra. 20 N° 166-92 y administrativa: Cll 134 D N 50-82
Centros de Trabajo	Administrativo, administrativo independiente operativo y operativo independiente
Actividad Económica	Otras actividades de atención de la salud humana 8699
Clase de Riesgo	IV operativos y I administrativos
Aseguradora de Riesgos Laborales	Sura

Fuente: Autores (2016)

10.1.1 Descripción de los procesos de la empresa TAM S.A.S.

TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S es una empresa dedicada a la prestación del servicio de traslado de pacientes en ambulancia de alta y baja complejidad. Cuenta con un parque automotor habilitado por la Secretaria de Salud de ocho (8) vehículos tipo ambulancia, de los cuales 5 son de Traslado Asistencial Medicalizado (TAM) y 3 son de Traslado Asistencial Básico (TAB). Actualmente y por razones de rentabilidad únicamente se están operando las cinco (5) ambulancias tipo TAM.

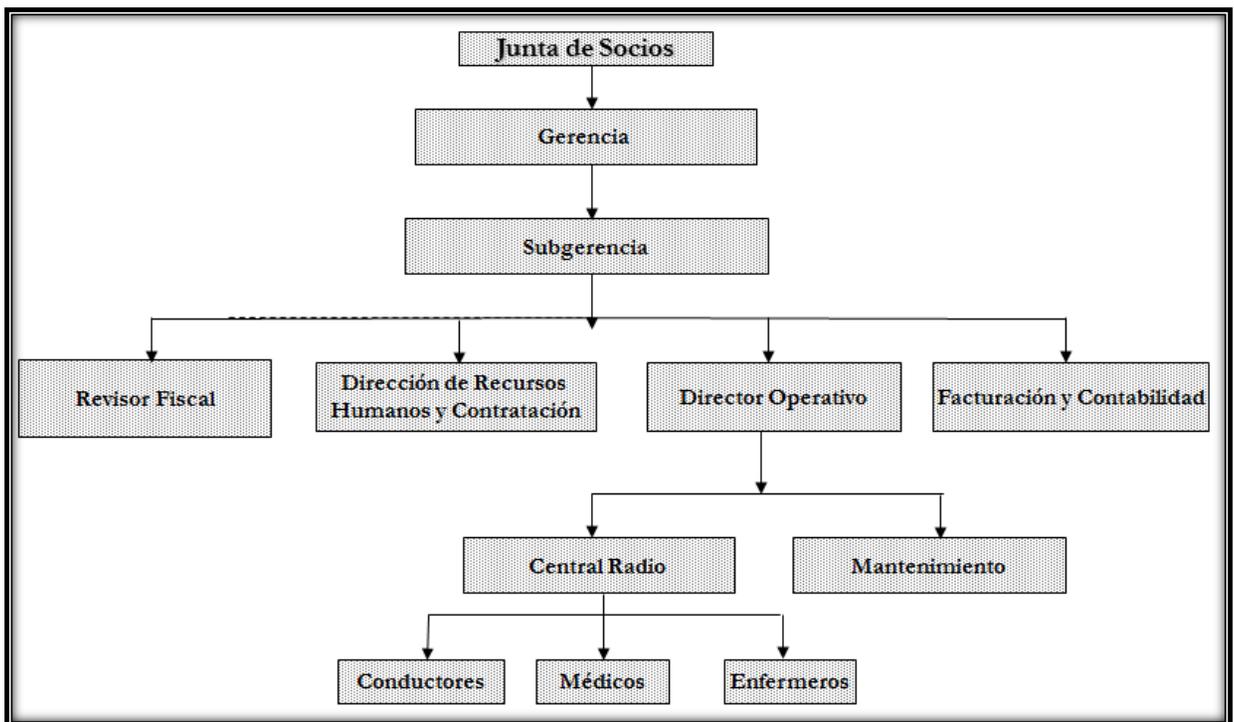
La empresa cuenta con una serie de convenios o contratos firmados con diferentes EPS, las cuales demandan y agenda servicios de traslado para pacientes, según la complejidad. Los servicios son tomados por la central de radio

que está ubicada en la sede operativa, y la cual se encarga de recepcionar las llamadas, ingresar el servicio en el aplicativo y posteriormente direccionar las móviles para dar cumplimiento a las citas de pacientes que fueron programadas por cada EPS.

10.1.2 Estructura Organizacional

A continuación se muestra la estructura organizacional actual de la empresa TAM S.A.S

Figura 1. Organigrama TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S.



Fuente: TAM S.A.S.

10.1.3 Organización del trabajo

En esta sección se encuentra una descripción general de la cantidad de empleados, tipos de contratación y horarios de trabajo de las sedes de la organización.

Forma de contratación de trabajadores: De la totalidad del personal contratado por TAM S.A.S, únicamente tres personas del área administrativa están bajo un

contrato laboral a término indefinido, el restante del personal administrativo y el 100% del personal operativo se encuentra vinculado a través de un contrato civil de prestación de servicios.

Tabla 4. Modalidad de contratación de trabajadores.

Población	Término indefinido	Prestación de servicios	Total
Administrativos	3	6	9
Operativos	0	30	30
Total	3	36	39

Datos Proporcionados por la empresa TAM S.A.S 2016
Fuente: Autores (2016)

Distribución demográfica (Agosto 2016): Dado el tipo de actividad de la empresa, prevalece la vinculación de hombres para el área operativa, esto dado al requerimiento de fuerza física para la movilización de los pacientes.

Tabla 5. Distribución sociodemográfica de trabajadores.

Sede	Hombres	Mujeres
Administrativa	3	6
Operativa	20	10
Total	23	16

Fuente: Datos Proporcionados por la empresa TAM S.A.S 2016

Horarios de Trabajo

Área administrativa: El personal administrativo, labora 8 horas diarias, de lunes a viernes en horarios de 8:00 a.m. hasta las 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

Área operativa: Dado el tipo de servicio que la empresa presta, el personal operativo trabaja por turnos, los cuales superan las 8 horas y se describen a continuación.

Tabla 6. Turnos en los cuales se presta el servicio.

Turno	Descripción
16 Horas día	El turno inicia a partir de las 6 a.m. y termina a las 10 p.m., este turno se maneja día de por medio.
12 horas día	El turno inicia a partir de las 6 a.m. y termina a las 6 p.m., este turno se maneja 5 días a la semana y dos días de descanso.
12 horas Noche	Turno que inicia a partir de las 6 p.m. y termina a las 6 a.m., este turno se maneja una noche de por medio.

Datos Proporcionados por la empresa TAM S.A.S 2016

Fuente: Autores (2016)

10.2 EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST

La evaluación inicial del SG-SST realizada a la empresa se aplicó en dos fases: La primera es analizar los requisitos exigidos en el Decreto 1072 de 2015 y la segunda aplicar la lista de chequeo de estándares mínimos del SG-SST. A continuación se realiza una descripción detallada.

Con base a la información primaria y una vez analizada la evaluación inicial de la empresa TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S., se evidencia que, existió un programa de salud ocupacional, el cual se dejó de actualizar e implementar; en el momento se encuentra en proceso dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, para lo cual se tiene contratada recientemente una persona como responsable del SG-SST.

Para realizar la verificación del cumplimiento en la evaluación inicial del SG-SST se tuvo en cuenta los requerimientos exigidos en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.16 que son los siguientes:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;

4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad;
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior. (MINTRABAJO, 2015, págs. 85-86)

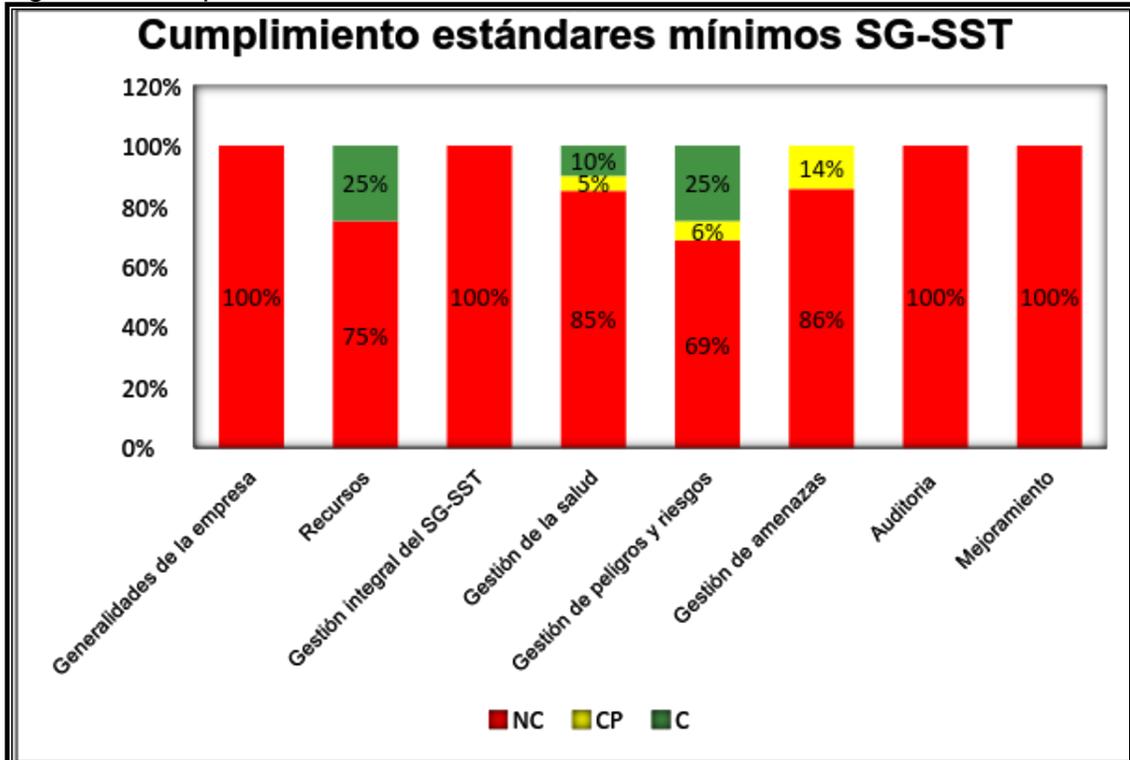
Según lo anteriormente descrito, la empresa cumple de manera parcial con lo siguiente:

- ✓ Cuenta con una Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos según la GTC. 45, pero no se han implementado las medidas de intervención estipuladas allí, es decir solo esta como documento.
- ✓ Se tiene perfil sociodemográfico de la población de la empresa, sin embargo este no está actualizado ya que en la actualidad se presenta constantemente rotación del personal.

Los otros requerimientos exigidos por el decreto no se cumplen en la organización.

Adicionalmente se aplicó la lista de chequeo de estándares mínimos del SG-SST expedida por el Ministerio de Trabajo en la cual se tuvo en cuenta 8 fases, basados en el ciclo PHVA. En la siguiente gráfica se muestra el cumplimiento de los requisitos exigidos en cada fase:

Figura 2. Cumplimiento de estándares mínimos.



Fuente: Autores (2016)

En la tabla 8 se describe el cumplimiento de los requisitos por parte la empresa TAM S.A.S.:

Tabla 7. Análisis de cumplimiento de los estándares mínimos.

FASE	ANÁLISIS
PLANEAR	
Identificación y generalidades de la empresa	Presenta el 100% de incumplimiento, ya que la empresa no cuenta con el SG-SST vigente, ya que en años anteriores estaba el programa de salud ocupacional pero no se mantuvo.

FASE	ANÁLISIS
Recursos	Se presenta el 25% de cumplimiento relacionado con el cumplimiento del SGRL y el restante es incumplimiento debido a que no se tienen definidos los recursos financieros para el funcionamiento del sistema y no se cuenta con el COPASST ni el Comité de Convivencia Laboral por lo cual tampoco se cumplen sus obligaciones respectivas.
Gestión integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Presenta el 100% de incumplimiento debido a que la empresa no cuenta con la política y los objetivos del SG-SST
HACER	
Gestión de la salud	Se presenta el 75% de incumplimiento en los temas de investigación y seguimiento de los accidentes y enfermedades laborales, de igual manera no se practican exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores por el tipo de contrato que tienen, 5% se cumple parcialmente, ya que cuentan con la descripción socio-demográfica de los trabajadores, pero esta no está actualizada y el 10% cumple totalmente porque se reportan los accidentes laborales y se cumplen las recomendaciones generadas por la ARL y las EPS
Gestión de peligros y riesgos	Se incumple con el 69% debido a que a que no están implementadas las medidas de prevención y control de los riesgos evaluados y valorados en la matriz, adicionalmente no hay capacitación e información de los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores. El 6% se cumple parcialmente ya que se cuenta con la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, pero su elaboración no contó con la participación de los trabajadores; y el 24% restante se cumple en totalidad ya que se

FASE	ANÁLISIS
	cuenta con las condiciones sanitarias exigidas y se entregan los EPP necesarios para el desarrollo de la labor
Gestión de amenazas	El 86% se incumple ya que la empresa no cuenta con un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y no están contempladas las amenazas y vulnerabilidades de los sitios de trabajo, el 14% se cumple parcialmente ya que se realiza los mantenimientos a los equipos contra incendios anualmente pero no hay sistemas de alarmas
VERIFICAR	
Auditoria	Presenta el 100% de incumplimiento debido a que no se cuenta con el sistema de gestión, razón por la cual no se realizan auditorias y no están definidos los indicadores exigidos por el Decreto 1072 de 2015
ACTUAR	
Mejoramiento	Se incumple con el 100% , ya que no se implementan las acciones preventivas y correctivas que propendan al mejoramiento del sistema y al bienestar de los empleados

Fuente: Autores (2016)

10.3 ORGANIZACIÓN Y ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES DEL SG-SST

De acuerdo a la estructura organizacional de la empresa, el tamaño de la misma y con el fin de generar de manera funcional una jerarquía organizacional, se define que el SG-SST será dependiente de la Dirección de Recursos Humanos y Contratación; de esta manera se pretende aplicar y ejecutar de manera correcta y efectiva todas las actividades que se encuentren establecidas para el correcto funcionamiento del SG-SST. A continuación se definen las responsabilidades según la estructura jerárquica.

Tabla 8. Asignación de responsabilidades.

Rol	Responsabilidades
Gerencia y subgerencia	Firmar y participar en la definición, divulgación de la política de SST.
	Proveer los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades del SG-SST
	Velar por el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
	Facilitar la capacitación de los trabajadores en relacionadas con el SGSST
	Realizar el pago de la totalidad de las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores que tengan a su servicio
	Evaluar el SG-SST
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de la SST.
Jefes de área	Facilitar el espacio para las capacitaciones y actividades programadas para trabajadores a su cargo.
	Participar y contribuir en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Informar sobre las necesidades de capacitación en temas de SST.
	Incentivar y concientizar al personal bajo su supervisión, en el autocuidado, uso de los elementos de protección personal y un pensamiento basado en la seguridad y la salud.
	Velar por la seguridad y salud propia y de los empleados que se encuentran bajo sus órdenes.

Rol	Responsabilidades
Responsable del SG-SST	Direccionar el SG-SST, encargándose de su planificación, implementación, verificación y evaluación.
	Asesorar e informar a la gerencia sobre las actividades, funcionamiento y resultado del sistema de gestión.
	Coordinar con los jefes de área, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y coordinar los planes de acción.
	Presentar informes periódicos a la gerencia sobre el cumplimiento del SG-SST
	Coordinar las capacitaciones del SG-SST, garantizando su cumplimiento.
	Gestionar y administrar los recursos necesarios para el cumplimiento del SG- SST
	Realizar seguimiento y control de indicadores.
	Participación en la investigación de accidentes e incidentes de trabajo y toma acciones correctivas.
Empleados y contratistas	Procurar por su cuidado y el de su equipo de trabajo.
	Conocer la política de SST.
	Informar de manera veraz y clara su estado de salud.
	Practicarse los exámenes médicos según lo estipulado por la empresa.
	Dar cumplimiento a las normas de higiene y seguridad

Rol	Responsabilidades
	Participar de las actividades diseñadas por la empresa para la prevención de riesgos y enfermedades laborales.
	Usar los elementos de protección suministrados por la empresa.
	Participar y realizar sugerencias para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
	Informar condiciones a su jefe sobre condiciones que representen riesgo.
	Reportar de manera oportuna y veraz los accidentes e incidentes laborales.

Fuente: Autores (2016)

10.3.1 Funciones de los comités

COPASST: De acuerdo con el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 y el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

1. Proponer a la gerencia general, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo seguros y saludables.
2. Proponer y participar en actividades de capacitación en SST dirigidas a trabajadores, mandos medios y directivos de la empresa.
3. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de SST en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
4. Hacer seguimiento del plan de acción dentro de las visitas que éste programe en cada una de las obras y de la oficina principal.
5. Colaborar en el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial realizadas de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; además, promover su divulgación y observancia.

6. Realizar la investigación y análisis de las causas. de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Hacer seguimiento a los planes de acción definidos para que no vuelva a ocurrir.
7. Definir un plan de visitas periódicas a los lugares de trabajo, inspeccionando los ambientes, máquinas, equipos y las operaciones realizadas por los trabajadores en cada área u obra que desarrolle la empresa e informar a los encargados de SST de la obra sobre la existencia de agentes de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
8. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
9. Servir como organismo de coordinación entre la gerencia general y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la SST.
10. Analizar periódicamente los informes sobre accidentalidad, ausentismo y enfermedades profesionales con el fin de revisar y redefinir los planes de acción acordes con la problemática.
11. Elegir al secretario del comité.
12. Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.
13. Las demás funciones que le señalen las normas sobre la SST.

Comité de convivencia: Son funciones del comité de convivencia, de acuerdo con el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

10.4 PLANEACIÓN DEL SG-SST

La planeación del SG-SST se realiza teniendo en cuenta los requerimientos exigidos en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.17, el cual establece los siguientes requisitos:

10.4.1 Prioridades en materia de SST.

Las prioridades de SST se establecieron teniendo en cuenta la evaluación inicial del SG-SST y la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de

los riesgos (Anexo 2), a continuación se realiza una descripción de las prioridades identificadas:

- ✓ Diseñar el SG- SST
- ✓ Creación del COPASST y comité de convivencia laboral
- ✓ Elaborar e implementar el plan de emergencias y contingencias
- ✓ Conformar y capacitar las brigadas de emergencia
- ✓ Señalizar y demarcar las áreas de trabajo
- ✓ Diseñar e implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica SVE para desordenes musculo esqueléticos y lesiones osteomusculares.
- ✓ Actualizar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial PESV.
- ✓ Realizar exámenes médicos periódicos.
- ✓ Capacitar al personal sobre manipulación de cargas.
- ✓ Instalación de extractores de aire en la sede donde funciona el taller de mecánica de las ambulancias.
- ✓ Capacitación al personal en higiene postural.
- ✓ Implementación un programa de gimnasia laboral.

10.4.2 Política y objetivos del SG-SST.

Con base en los resultados de la evaluación inicial y las prioridades de SST, teniendo la participación del responsable del SG-SST se construyó la política de esta manera:

TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S., empresa dedicada a la prestación de servicios de transporte de pacientes en ambulancia, se compromete desde cada uno de los niveles de la organización con la protección integral de la salud y el bienestar de los trabajadores, contratistas y demás personal vinculado, implementando el SG-SST.

Esta política se materializará dentro del SG-SST a través de unos objetivos los cuales se relacionan a continuación:

- ✓ Cumplir con la legislación Colombiana vigente en materia de SST y del sector de atención de la salud humana.
- ✓ Garantizar la disponibilidad de los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el desarrollo, seguimiento y mejoramiento del sistema.
- ✓ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos en materia de SST aplicados a la actividad propia de la organización.
- ✓ Definir e implementar los controles necesarios para eliminar, sustituir o mitigar los riesgos, contribuyendo con ello a la prevención de las enfermedades y al fomento de la seguridad.

- ✓ Generar una cultura de autocuidado en los trabajadores, contratistas y todo aquel que preste sus servicios a la organización, garantizando condiciones adecuadas de seguridad y salud para la prevención de riesgos.
- ✓ Establecer programas de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.

10.4.3 Plan de trabajo anual.

En el anexo C se detalla todas las actividades que se deben programar para ser ejecutadas en el transcurso del siguiente año para el correcto funcionamiento del SG-SST, el cual debe cumplir con unas actividades mínimas para que se desarrolle de una manera óptima.

10.4.4 Indicadores que permitan evaluar el SG- SST.

Los indicadores del Sistema de Gestión se definieron teniendo en cuenta los requerimientos exigidos por el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.19, los cuales evalúan la estructura, el proceso y los resultados de los objetivos definidos en el sistema de gestión mediante la elaboración de las fichas técnicas (Ver anexo D).

En la tabla 10 se presenta el resumen de los indicadores que miden los objetivos de SST y evalúan el SG-SST:

Tabla 9. Resumen de indicadores incluidos en el SG-SST.

INDICADORES DEL SG-SST		
TIPO	CANTIDAD	CLASE
ESTRUCTURA	4	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación y divulgación de la política de SST ✓ Conformación y funcionamiento del COPASST. ✓ Existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización. ✓ Utilización de recursos
PROCESO	6	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación de los aspectos del SG-SST ✓ Ejecución del plan de trabajo anual ✓ Cumplimiento del plan de capacitación

INDICADORES DEL SG-SST		
TIPO	CANTIDAD	CLASE
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intervención de peligros y Riesgos ✓ Investigación de accidentes y enfermedades laborales. ✓ Exámenes Médicos Ocupacionales
RESULTADO	8	Cumplimiento de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Requisitos legales vigentes ✓ Objetivos del SG-SST. Plan de trabajo anual de SST. ✓ Medidas de control de los peligros identificados y los riesgos priorizados. ✓ Accidentes laborales presentados en la organización. ✓ Enfermedades laborales reportadas. ✓ Horas perdidas por ausentismo laboral del personal. ✓ Días perdidos por incapacidad (enfermedad general y laboral).

Fuente: Autores (2016)

10.4.5 Recursos necesarios para implementar el SG-SST.

En este apartado se detallan todos aquellos recursos necesarios para la implementación del SG-SST, se incluyen los financieros, humanos y técnicos, que son indispensables para que se haga un desarrollo adecuado y posteriormente su funcionamiento sea efectivo.

- ✓ Recursos Financieros: Son todos los recursos económicos necesarios para el desarrollo del SG-SST.

Tabla 10. Recursos financieros.

Recursos Financieros			
Actividad	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Evaluación inicial	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000
Matriz de Requisitos Legales	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000
Conformación del COPASST	1	\$ 100.000	\$ 100.000
Conformación del Comité de Convivencia Laboral	1	\$ 100.000	\$ 100.000

Recursos Financieros			
Actividad	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Divulgación y socialización de la política de SST	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000
Auditorías internas	1	\$ 10.000.000	\$ 10.000.000
Revisiones por la alta dirección.	4	\$ 250.000	\$ 1.000.000
Actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000
Actualización de la descripción sociodemográfica de los trabajadores	1	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
Construcción de la matriz de identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidades de la empresa	1	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000
Evaluación de los puestos de trabajo	39	\$ 205.128	\$ 8.000.000
Profesiogramas	39	\$ 128.205	\$ 5.000.000
Exámenes periódicos	39	\$ 100.000	3900000
Sistemas de vigilancia epidemiológicos	1	\$ 25.000.000	\$ 25.000.000
Capacitación de la brigada de emergencia	4	\$ 750.000	\$ 3.000.000
Mantenimientos predictivos, preventivos y correctivos a las edificaciones	2	\$ 7.500.000	\$ 15.000.000
Registro y seguimiento a los indicadores del SG-SST	1	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
Elaboración y socialización del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	1	\$ 900.000	\$ 900.000
Plan de capacitación anual	12	\$ 833.333	\$ 10.000.000
Ejecución de programas de prevención de riesgos laborales	12	\$ 833.333	\$ 10.000.000
Programa de Inspecciones de Seguridad	4	\$ 1.250.000	\$ 5.000.000
Plan Estratégico de Seguridad Vial PESV.	1	\$ 4.000.000	\$ 4.000.000
Plan de emergencias y contingencias para las sedes de la empresa	2	\$ 4.000.000	\$ 8.000.000
Instalación de equipo contra incendios	2	\$ 4.000.000	\$ 8.000.000
Recarga de extintores	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000
Vacunación	30	\$ 30.000	\$ 900.000
Elementos de protección personal	12	\$ 750.000	\$ 6.750.000

Recursos Financieros			
Actividad	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Dotación	3	\$ 2.925.000	\$ 8.775.000
Mantenimiento de vehículos	12	\$ 400.000	\$ 4.800.000
Señalización	1	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000

Fuente: Autores (2016)

- ✓ Recursos Humanos: Es el personal idóneo requerido para la ejecución y funcionamiento del SG-SST.

Tabla 11. Recursos humanos.

Recursos Humanos			
Actividad	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Tecnólogo en SST (Responsable del SG-SST)	12	\$ 800.000	\$ 9.600.000

Fuente: Autores (2016)

- ✓ Recursos técnicos: Son aquellas personas con experiencia específica en el área de SST, específicamente para llevar a cabo el plan de trabajo anual.

Tabla 12. Recursos técnicos.

Recursos Técnicos			
Actividad	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Abogado y/o Especialista en SST	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000
Médico especialista en SST	1	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000
Ergónomo	1	\$ 8.000.000	\$ 8.000.000
Experto en gestión del riesgo (bombero)	1	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000
Especialista en seguridad vial	1	\$ 4.000.000	\$ 4.000.000

Fuente: Autores (2016)

11 RECURSOS

En este capítulo se describen los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación, los cuales se dividieron en dos tipos:

- ✓ **Financieros:** Son los costos aportados por cada uno de los integrantes del trabajo para desarrollar cada tarea.

Tabla 13. Recursos financieros.

Recursos Financieros	
Descripción	Valor Total
Transporte	\$ 120.000
Alimentación	\$ 150.000
Servicios públicos	\$ 80.000
Internet para consultas	\$ 60.000
Impresiones	\$ 10.000
Papelería	\$ 5.000
Equipo de computo	\$ 60.000
TOTAL	\$ 485.000

Fuente: Autores (2016)

- ✓ **Humanos:** Son todas las personas necesarias para que la investigación se lleve a cabo cumpliendo con éxito los objetivos propuestos.

Tabla 14. Recursos humanos

Recursos Humanos							
N°	Nombres y Apellidos	Profesión Básica	Postgrado	Función básica dentro del Proyecto	Dedicación Semanal (Horas)	Duración del Proyecto (Horas)	Costos (Miles \$)
1	Carlos Giovanni Niño Cárdenas	Ingeniero industrial	Especialista	Investigador	20	120	\$ 1.800.000
3	Dora Omaira Martínez Pascagaza	Ingeniera industrial	Especialista	Investigadora	20	120	\$ 1.800.000
2	Rosa Lorena Pineda Cipagauta	Ingeniera ambiental	Especialista	Investigadora	20	120	\$ 1.800.000
4	Yuber Liliana Rodríguez Rojas	Fisioterapeuta	Magister	Tutora	4	24	\$ 1.200.000

Fuente: Autores (2016)

12 CONCLUSIONES

- ✓ Con la elaboración de la evaluación inicial del SG-SST frente al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Decreto 1072 de 2015, se evidenció que el cumplimiento de la empresa es muy bajo, ya que solo cumple con el 25% que corresponde a la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y el perfil sociodemográfico de la población; en cuanto a la lista de chequeo de estándares mínimos generada por el Ministerio de Trabajo, el cumplimiento es del 10.6% que corresponde a las fases de gestión de salud, peligros y riesgos y amenazas. Esto se debe a que la empresa no dio cumplimiento al Decreto 1443 de 2014 y en la actualidad están retomando el programa de salud ocupacional que trabajaron hasta el año 2014 para así dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 con la implementación del SG-SST el 31 de enero de 2017.
- ✓ Un SG-SST requiere de la participación y compromiso de todos los niveles jerárquicos de la organización, dado que la falta de compromiso con las actividades del sistema, conlleva a un bajo cumplimiento de los requisitos normativos. Además debe ser adecuado especialmente para cada empresa y en respuesta de sus necesidades específicas, por esto es necesario asignar responsabilidades por cada uno de los roles desempeñados en la compañía, teniendo en cuenta su organigrama y de esta manera encaminar a todos los miembros de la compañía con el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.

Lo anterior teniendo en cuenta que pese a que la empresa actualmente adelantan actividades relacionadas con el cumplimiento de dicho decreto, carece de un área definida dentro de su estructura organizacional para tal fin. En virtud de lo anterior se define ubicarlo bajo responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos y Contratación, siendo esta un área directamente relacionada con el bienestar de los trabajadores y contratistas.

- ✓ Gracias a este trabajo fue posible realizar el diseño del SG-SST en la empresa TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S, hubo necesidad de abordar todos los puntos de la planificación que hacen parte del Decreto 1072 de 2015, ya que la empresa no contaba con ningún avance de los requisitos allí mencionados. Para esto, se trabajó desde la evaluación inicial hasta los indicadores de estructura, proceso y resultado, que permiten dar una luz acerca de lo que se debe tener en cuenta respecto a la SST en la empresa, permitiéndonos conocer el estado actual de la empresa, orientando acerca de la forma en que se deben controlar los riesgos evaluados, las acciones que deben tomar y dando así

cumplimiento a los requisitos mínimos para la parte de la planeación del SG-SST, dejando las bases adecuadas para posteriormente desarrollar la aplicación y oportuna puesta en marcha.

- ✓ En las visitas realizadas a la empresa TAM S.A.S. se evidenciaron falencias en el área operativa, ya que no cuentan con señalización y demarcación de las áreas de trabajo; por esto se realizó un plan de trabajo anual en el cual se encuentran las actividades que debe desarrollar la empresa para el siguiente año.

13 RECOMENDACIONES

- ✓ Implementar el SG-SST, teniendo en cuenta el diseño realizado por los autores de este trabajo, con el fin de contribuir al bienestar de los trabajadores y la mejora de la organización, involucrando todas las áreas de trabajo y partes interesadas, ya que esto le va a permitir a la empresa tener el control de los peligros identificados, mantener la productividad evitando ausentismo por causa de incapacidades generadas por accidentes o enfermedades laborales y también un punto de gran importancia que es el cumplimiento de la normatividad nacional que exige que en todas las empresas. haya un SG-SST a más tardar el 31 de enero de 2017.
- ✓ Se recomienda a la empresa TAM S.A.S. el cabal cumplimiento del plan anual de trabajo incluido dentro de la tercera etapa del diseño del SG-SST, igualmente la disposición de los recursos gestionados por el responsable para la ejecución de cada una de las actividades consagradas en el mismo, con el fin de proteger la vida e integridad de los trabajadores.
- ✓ Teniendo en cuenta que la actividad de la compañía se encuentra clasificada en un nivel de riesgo alto (IV), y que el tipo de servicio requiere de turnos largos, se recomienda a la organización realizar contratación laboral puesto que el total de personas del área operativa están vinculadas a través de contrato de prestación de servicios, lo anterior en virtud de que la alta dirección de la empresa contempla la posibilidad de realizar dicho cambio en la modalidad de contratación, con el fin de brindar mayor estabilidad y bienestar a sus colaboradores y evitar posibles demandas laborales.
- ✓ Se recomienda elaborar y ejecutar el plan de capacitación anual para generar conciencia a los trabajadores de la organización, acerca de la importancia de la participación activa en todas las actividades tendientes a la SST.
- ✓ Se debe tener en cuenta cualquier modificación dentro de la empresa, que implique nuevos peligros, para que así mismo se realice la actualización respectiva del SG-SST, y sea incluida dentro de los controles y actividades vigentes.
- ✓ Mantener el interés y compromiso por parte de la alta gerencia para el desarrollo, ejecución y continuidad del SG-SST.

- ✓ Realizar auditorías internas al SG-SST mínimo una vez al año, con la colaboración de personal independiente del área, con el fin de verificar el cumplimiento, medir el desempeño del sistema y generar oportunidades de mejora.

BIBLIOGRAFÍA

- Camara de Representantes. (2009). *Proyecto de Ley No. 040 DE 2009*. Obtenido de https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi75_bSp67PAhUE4mMKHYkvDYMQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.gobiernobogota.gov.co%2FDocumentacion%2FCongreso%2FProyectos%2520Legislatura%2F2009-2010%2FProyectos%2520de
- DIAN. (19 de Noviembre de 2008). *Resolución N° 00432*. Obtenido de http://www.dian.gov.co/descargas/normatividad/Resolucion_00432_Actividades_Economicas_2008.pdf
- Fasecolda. (2016). *fasecolda.com*. Recuperado el 2016, de <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- MINSALUD. (2012). *Guías básicas de atención médica prehospitalaria*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Guias%20Medicas%20de%20Atencion%20Prehospitalaria.pdf>
- MINTRABAJO. (03 de Diciembre de 2015). *Decreto 1072* . Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/7393-dur-sector-trabajo-actualizado-a-15-de-abril-de-2016pdf.html
- MINTRABAJO. (28 de Enero de 2016). *Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES*. Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/6418-guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes.html
- OIT. (01 de Enero de 2008). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001*. Obtenido de http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_112582/lang-es/index.htm
- Resolucion 2003. (28 de Mayo de 2014). *Ministerio de Salud y Proteccion Social*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%202003%20de%202014.pdf
- Safetya tiempo real, c. r. (23 de Febrero de 2015). *Safetya.co*. Obtenido de Safetya.co: <http://safetya.co/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

SICE . (07 de Mayo de 2004). *DECISIÓN 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/DEC584s.asp>

14 ANEXOS

Anexo A. Evaluación inicial del SG-SST en TAM S.A.S.

Anexo B. Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Anexo C. Plan de trabajo anual.

Anexo D. Indicadores.