

**Diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa ayuda médica
domiciliaria y empresarial según el decreto 1072 del 2015.**

Ana María Matallana Sánchez & Ángela Yiselt González Romero

2021

Universidad ECCI

Bogotá

Colombia 2020

Copyright © 2021 por Ana María Matallana Sánchez & Ángela Yiselt González

Romero. Todos los derechos reservados.

Contenido

CAPITULO 1	6
Título	6
Planteamiento y descripción del problema.....	6
Pregunta de investigación.....	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos.....	8
Justificación	8
Limitaciones	9
Delimitación del contexto	9
Marcos Referenciales.....	12
Marco Teórico	12
Estado del arte	22
Marco legal.....	29
Hipótesis.....	34
CAPITULO 2.....	35
Marco Metodológico.....	35
Paradigma de la investigación.....	35
Tipo y diseño de la investigación.....	37
Método de investigación	37
Instrumentos	39
Técnica de análisis de instrumentos	41
Población y muestra	41
Fases de la investigación	42
Cronograma.....	43
Resultados	45
Análisis de resultados.....	57
Conclusiones	61
Recomendaciones.....	62
Lista de referencias.....	66
Anexos.....	72
Links de acceso documentos anexos.....	¡Error! Marcador no definido.

Tabla de ilustraciones

1“Ubicación AMDE Bogotá D.C”	10
2“Ubicación geográfica AMDE Bogotá D.C”	10
3.” Cronograma”	44
4. PRESUPUESTO PARA LA EJECUCION DEL PROYECTO	44
5. Evaluación de cumplimiento de la Resolución 0312	46
6. Planear.....	46
7. Hacer	47
8. Verificar	48
9. Actuar.....	48
10. Peligro físico	51
11. Peligro químico.....	52
12. Peligro biológico.....	53
13. Peligro biomecánico.....	54
14. Peligro psicosocial	55
15. Peligro de seguridad.....	56
16. Peligros fenómenos naturales	57

Dedicatoria

Dedicamos esta propuesta a nuestros padres, hermanos y abuelos.

Agradecimientos

Gracias al profesor Carlos Linares Valentín por compartir sus conocimientos con nosotras.

CAPITULO 1

Título

Diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa ayuda médica domiciliaria y empresarial según el decreto 1072 del 2015.

Planteamiento y descripción del problema

De acuerdo con la normatividad actual establecida por el Ministerio de Trabajo, plasmadas en el decreto único 1072 del 2015 y la resolución 312 del 2019, todas las empresas están en la obligación de implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta el número de trabajadores, que para el caso de AMDE supera los 10 trabajadores y el nivel de riesgo al que se encuentran expuestos (Riesgo V) diariamente así como a diferentes peligros biológicos (virus, bacterias, fluidos. etc) físicos, químicos, biomecánicos, entre otros, que afectan directamente su salud, ya que durante el último año se ha evidenciado un aumento en las incapacidades de origen laboral. Teniendo en cuenta esta normatividad la no implementación de un sistema de gestión acarrea sanciones económicas que pueden impactar la solidez financiera de la organización y generar hasta su cierre; sin mencionar la afectación en la salud de los trabajadores por la exposición a los riesgos no identificados.

De acuerdo con la última evaluación de estándares mínimos bajo la resolución 1111 realizada el 14 de enero del 2019 por la ARL, se evidencia que cumple con 15 de los 100

puntos evaluados. A la fecha no se han tomado en cuenta las recomendaciones de la ARL y tampoco se ha realizado la evaluación bajo la resolución 312 del 2019.

La principal causa identificada por la que AMDE no cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo, radica en la constante rotación del personal, el poco interés que sus directivos le ponen a esta implementación y la falta de un departamento de SST que lidere, prevenga y disminuya las enfermedades y accidentes laborales; en el último año los clientes se han vuelto más exigentes con los requisitos que deben cumplir, razón por la cual en el segundo semestre del 2020 se tomó la decisión de diseñar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el decreto 1072, siendo conscientes que se pueden ver afectados en caso de ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral, todo por no contar con controles de prevención en seguridad y salud en el trabajo.

Pregunta de investigación

¿Cómo el diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo previene la ocurrencia de accidentes, incidentes y enfermedades laborales en el desarrollo de las actividades de la empresa AMDE SAS?

Objetivo general

Diseñar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la Empresa AMDE A.S teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios de acuerdo con el decreto 1072 del 2015.

Objetivos específicos

- Conocer el estado de cumplimiento de requisitos, normas y procedimientos de obligatorio cumplimiento en relación con el SG-SST, teniendo en cuenta la autoevaluación expuesta en la resolución 0312 de 2019.
- Identificar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de AMDE bajo la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 con el fin de tomar acciones que prevengan y disminuyan la ocurrencia de posibles accidentes y enfermedades laborales.
- Proponer el diseño de la batería documental necesaria para el cumplimiento del decreto 1072 del 2015 basado en la mejora continua y el ciclo PHVA.

Justificación

El diseño del SG-SST beneficia a todos los trabajadores de AMDE al identificar los peligros y valorar los riesgos a los que se encuentran expuestos diariamente, lo que permitirá tomar acciones que mejoren sus condiciones laborales, disminuyendo las horas perdidas por accidentalidad y/o incapacidades de origen laboral, impactando positivamente en la productividad de la empresa, así como en el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, evitando multas o sanciones. En la actualidad debido al surgimiento de la pandemia originada por el COVID -19, todos los trabajadores de las organizaciones, especialmente los del sector salud se pueden llegar a ver afectados por la exposición de este peligro biológico; según la OMS la (organización mundial de salud) los coronavirus son una gran familia de virus, que provocan diversos síntomas que pueden ir desde una simple gripa o malestar hasta afecciones graves y la muerte. *(Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19), 2020)*, lo que ha obligado a la humanidad a tomar medidas

aún más estrictas sobre la higiene personal y el establecimiento de protocolos de bioseguridad efectivos para la protección de los trabajadores, con el fin de continuar con el funcionamiento de sus empresas.

Razón por la cual se evidencia la necesidad de identificar todos los peligros biológicos a los que se encuentra expuestos los trabajadores de AMDE incluyendo el SARS-COV 2, ya que, siendo una empresa de apoyo y servicio médico de ambulancias por prestación de ARL, se categoriza como riesgo alto de contagio puesto que podrían estar transportando personal asintomático y poner en riesgo la vida de sus trabajadores, si no se cuentan con los protocolos necesarios para su protección. Por ello, se identifica como pilar directo y urgente el diseño del SG-SST.

Limitaciones

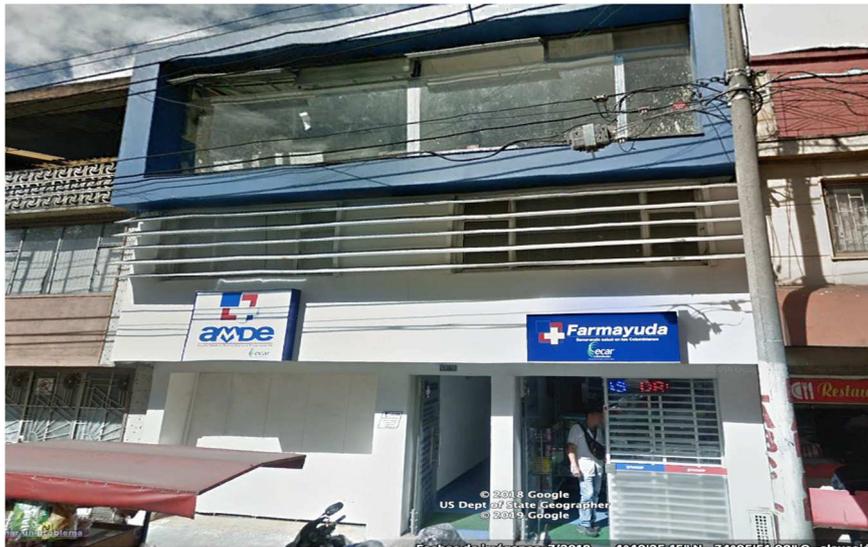
Debido a la emergencia sanitaria ocasionada por el virus Sars-COV 2 las visitas a las instalaciones son limitadas, por lo cual se adoptó por seguridad, la metodología remota para la realización del proyecto

Delimitación del contexto

El proyecto, Diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa ayuda médica domiciliaria y empresarial según el decreto 1072 del 2015.

No establece la implementación y seguimiento puesto que la gerencia general deberá contratar un profesional con licencia en SST para que desarrolle estas actividades.

Generalidades de la empresa.



1 "Ubicación AMDE Bogotá D.C"



2 "Ubicación geográfica AMDE Bogotá D.C"

Nombre de la empresa:	Ayuda médica domiciliaria y empresarial soluciones en salud ocupacional
Nit	900.540.735-6
Dirección:	Calle 64c no. 691 – 19 bosque popular

Teléfono:	7568475/73
Ciudad:	Bogotá
Departamento:	Cundinamarca
Sucursales o agencias	Si () No (x)
Nombre de la ARL:	ARL Sura
Clase de riesgo:	I, II, IV
Código ciuu:	8299
	Otras actividades de servicio de apoyo a las empresas n.c.p.

Trabajadores

ÁREA	TOTAL
Directivos	2
Administrativos	8
Aseos generales	3
Paramédicos	7
Médicos	8
Conductores	4
Total	32

Ubicación.

AMDE S.A.S Está ubicada en un sector tipo mixto residencial y comercial, en la ciudad de Bogotá D.C. Cuenta actualmente con un edificio de 3 pisos, en donde a continuación se describe la ocupación:

- Primer Piso: Se encuentra la farmacia, garaje para un vehículo, recepción.
- Segundo piso: Consultorios médicos, baños para hombre y mujeres, sala de espera.
- Tercer Piso: Se encuentra las oficinas administrativas y una sala de juntas.

La oficina Colinda físicamente al occidente con una Cafetera restaurante, al oriente con una residencia, al sur con una residencia y al norte con la calle 64.

Elementos Estructurales.

Las instalaciones de la organización están construidas esencialmente de bloque de cemento y ladrillo con vigas en concreto. Techo en Eternit. Las oficinas se encuentran divididas en Dry Wall, Vidrio, Madera y con soportes de aluminio.

Marcos Referenciales

Marco Teórico

La organización AYUDA MÉDICA DOMICILIARIA Y EMPRESARIAL,

es una empresa que lleva siete años en el mercado, presta servicios como: orientación telefónica (comunicación interactiva en tiempo real entre el paciente, y el médico o profesional a distancia), carro domiciliario (servicios de médico general en casa en la ciudad de Bogotá las 24 horas del día los 7 días a la semana), ocupacional (exámenes ocupacionales (ingreso, periódico y retiro) realizado por médicos especialistas donde se genera el concepto médico ocupacional, empresarial (AMDE realiza las atenciones médicas domiciliaria en las instalaciones de la empresa cuando ocurre un accidente laboral). La organización cuenta con sede principal en la Ciudad de Bogotá y cuenta actualmente con 17 operativos, 6 administrativos contratistas, 1 administrativo directo y 8 médicos contratistas. (AYUDA MEDICA, 2018)

El Sistema de Gestión de Calidad en Seguridad y Salud en el Trabajo, está en la obligación de “garantizar condiciones seguras de trabajo y saludables en el desarrollo de su tarea, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales ya identificados.” (*Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*, 2013) Como primera instancia se debe reconocer la importancia de la aparición de este sistema en cualquier empresa sin importar el tamaño, puesto que uno de sus objetivos es velar por el autocuidado de cada integrante de la empresa en general, por ello se busca cumplir a cabalidad cada uno de los objetivos establecidos por el Ministerio de Trabajo, para disminuir accidentalidad laboral y aumentar el bienestar de cada trabajador, reconociendo que en su totalidad cada empresa funciona por el rendimiento de su personal.

Se conoce que un accidente de trabajo es “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte” (*Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*, 2013) por lo mencionado anteriormente, se identifica que a lo largo de la actualización e innovación en materia de Seguridad y Salud del Trabajo, se pueden identificar que existen factores psicológicos que afectan directamente en el bienestar de cada uno de los trabajadores aumentando la probabilidad de originar un accidente laboral y hasta la muerte, debido a la carga de trabajo, estrés en el desarrollo de actividades, incertidumbre laboral y un sinnúmero de factores psicosociales y personales, generando ausencia de concentración y entrega en el desarrollo sus actividades diarias; por ello, las organizaciones deben tratar los riesgos físicos y psicológicos a los que los trabajadores se encuentran expuestos, teniendo en cuenta que el bienestar no solo es reducir

el horario laboral y disminución de tareas en el trabajo, sino también el trato que se le da a cada trabajador, el reconocimiento positivo por el compromiso, el cumplimiento de las condiciones dignas de trabajo y una remuneración justa por las labores desempeñadas.

Así mismo se considera accidente laboral todo aquel que se origine por el transporte del personal de un lugar a otro si el transporte es brindado por la organización y cuando el trabajador se encuentre fuera del horario laboral, bajo la supervisión de su jefe inmediato.

Por otro lado, dentro del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo es de obligatorio cumplimiento el establecimiento de comités en el que se encuentra la conformación del Comité Paritario, “Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.” Anteriormente COPASO (*Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*, 2013) De acuerdo con la Universidad Francisco de Paula Santander (2013) “el COPASST tiene un carácter estrictamente asesor y básicamente es un organismo de coordinación entre empleadores, trabajadores y gobierno que deben actuar dentro de un ambiente de dialogo y armonía”. (p4) Este organismo está constituido por un determinado número representantes de acuerdo con la cantidad de empleados que tenga la empresa, así:

- De 10 a 49 Trabajadores, un representante por cada una de las partes.
- De 50 a 499 Trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
- De 500 a 999 Trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
- De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes. (Resolución 2013 DE 1986) (citador por (Palma et al., 2016)

Teniendo en cuenta lo anterior el COPASST fomenta la promoción y vigilancia del cumplimiento en materia SST dentro de las organizaciones, verificando las condiciones idóneas para el personal, motivando hábitos de vida saludables y seguros, logrando así un impacto positivo en los trabajadores y en su productividad, ya que logra reducir las tasas de ausentismo y costos por incapacidades. Ejecutando las disposiciones legales en apoyo al empleador.

Dentro de sus funciones se encuentran:

- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial
- Colaborar en el análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones
- Recibir las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial
- Coordinar entre empleador y los trabajadores la solución de los problemas relativos al SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Mantener archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen. (Palma et al., 2016)

Así mismo, mediante la resolución 652 del 2012 el Ministerio de trabajo definió la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, con el objetivo de identificar e intervenir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajado causados por estrés y acoso laboral. Los integrantes de este comité deberán contar

con competencias actitudinales, comportamentales y no haberse visto involucrado en quejas de acoso laboral en los últimos 6 meses; en cuanto a la vigencia del comité, la resolución 1356 del 2012 establece que será por un periodo de 2 años a partir de su conformación y se deberán reunir ordinariamente cada 3 meses y sesionara con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo “el número de servidores públicos o trabajadores que integrará el comité, depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada así:

1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y (1) representante del empleador
2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.
3. Entre 51 y 500 servidores públicos o trabajadores, el comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y tres (3) del empleador
4. Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador” (*RESOLUCION 652 DE 2012, 2012*)

Continuando con los comités en materia de SST, se debe considerar que toda empresa, entidad que posea, fabrique, ensamble, comercialice, contrate o administre más de 10 vehículos automotores, contrate o administre personales conductores de vehículos, está

obligado a implementar el plan estratégico de seguridad vial con el apoyo de su respectivo comité.

De acuerdo con la guía metodología para la elaboración del Plan estratégico de seguridad vial, compilado en la resolución 1565 del 2014, el plan es un documento que contiene todas las acciones o intervenciones concretas que se deben llevar para alcanzar los propósitos en materia de prevención de los accidentes de tránsito, facilitando la gestión de la organización al definir las áreas involucradas, los responsables y los mecanismos de evaluación y seguimiento en función del cumplimiento de las actuaciones definidas (*Resolución 1565 de 2014, 2014*)

La implementación del plan estratégico se realiza por etapas estructuradas basada en 5 pilares en los que se tiene el fortalecimiento institucional enfocado al establecimiento de los objetivos, el comité de seguridad vial, autoridades y responsabilidades, políticas, diagnóstico, planes de acción, implementación de acciones y seguimiento a evaluación de planes de acción.

El comité de seguridad vial es “el mecanismo de coordinación entre todos los involucrados y cuyo objetivo será plantear, diseñar, implementar y medir las acciones que permitan generar conciencia entre el personal y lograr objetivos a favor de la seguridad vial en la empresa y la vida cotidiana de sus integrantes.” (*Resolución 1565 de 2014, 2014.*)

El siguiente pilar es el del área humana donde se deben establecer los procedimientos de selección de conductores, las pruebas que se deben aplicar para la contratación, pruebas

preventivas, capacitaciones, control de documentación y políticas regulatorias en materia de conducción, aplicación de perfiles, evaluación de habilidades y aptitudes frente al desempeño de vacantes; luego tenemos el pilar vehículos seguros, enfocado al mantenimiento preventivo, correctivo y chequeos preoperacionales que se le debe realizar a cada uno de los vehículos utilizados en la empresa; en el pilar de infraestructura, se deben analizar las rutas internas y externas por las que los vehículos de la organización transitan en diferentes direcciones del país, logrando identificar factores de riesgos y puntos de atención de emergencia en rutogramas, por ultimo tenemos el pilar atención a víctimas, el cual establece los conocimientos previos que deben tener los conductores para reaccionar en caso de un accidente vial, atención en crisis y la forma correcta en la que se deben investigar dichos accidentes, puesto que se evidencia que en algunos momentos las crisis emocionales que sufren dentro del accidente, no permiten un desarrollo asertivo hacia solución de problemas y toma de decisiones para salvar el mayor número de vidas.

Por otro lado se conoce que para llevar a cabo el buen funcionamiento de la propuesta que se quiere instaurar, se deberán tener en cuenta algunas definiciones claves que permitan completar el objetivo diseñado dentro del presente trabajo, por ello, surge la aparición del análisis de riesgo “Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del riesgo” (*GH-MA-01 VI MANUAL SGSST.pdf, 2017*) es de vital importancia la valoración y diagnóstico de cada uno de los riesgos que pueden surgir en cualquier instante y a cualquier trabajador, siendo así, que existe un paso asertivo para cumplir con ello, y es la Guía técnica Colombiana (GTC 45), siendo esta una matriz ordenada categóricamente para dar solución a cada inconformismo, falencia, accidente, mejora y su correspondiente solución, la definición principal de esta matriz es, “el resultado de la aplicación de técnicas y procedimientos para la recolección de información sobre los factores de riesgo laboral, la

intensidad de exposición a la que están sometidos los trabajadores, así como los controles existentes al momento de la evaluación” (*GH-MA-01 VI MANUAL SGSST.pdf*, 2017), toda esta información somete al correcto diagnóstico y su solución a la hora de contrapasar las actividades como talleres, capacitaciones, conferencias, entre otras, donde permita brindar la información verídica a cada área de la organización, para así mismo obtener resultados positivos y constructivos en cada auditoria, sabiendo llevar a cabo la mejora continua de la empresa calificada en su mayor puntaje.

Así mismo,

la identificación de los factores de riesgo es una labor que exige conocimiento en Salud Ocupacional, por tanto, la(s) persona(s) que lo elaborará(n) o actualizará(n) contará(n) como mínimo con formación técnica y experiencia preventiva y con conocimiento del proceso productivo de la Subred. La metodología que se adoptará para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud en el trabajo será a través de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 y con asesoría de la ARL. (*GH-MA-01 VI MANUAL SGSST.pdf*, 2017)

Como bien se menciona, el personal que debe realizar la identificación y su correspondiente metodología, deben ser profesionales hábiles en cada área de la aplicación de dicho sistema de gestión de SST. Se menciona el proceso de SUBRED, encargada de “realizar la identificación de riesgos y peligros y valora los riesgos a partir de los controles existentes, lo cual le permitirá conocer los riesgos significativos.” (*GH-MA-01 VI MANUAL SGSST.pdf*, 2017)

Ahora bien, se deberá tener en cuenta que la evaluación de la empresa AMDE, es conocida por ser una microempresa. “Las microempresas son un mercado de trabajo en el cual éstas han mostrado su fortaleza para crear empleo y su potencial para enfrentar de manera innovadora el reto de la flexibilidad productiva” (Santiago, 2015.) se identifica que es una microempresa por la ausencia de personal de cantidad menor a 50 trabajadores; AMDE es una organización que requiere de tiempo para lograr convertirse en macro empresa, así mismo, se debe tener en cuenta que,

La principal importancia que tienen las microempresas en el mercado de trabajo radica en la capacidad que tienen éstas de producir puestos de trabajo con menores requerimientos de capital. En casi todo el mundo, la generación de empleos se ha ido constriñendo de tal manera que el gobierno, las grandes y medianas empresas se han visto imposibilitadas para absorber a la totalidad de la población en edad de trabajar. (Santiago, 2015)

Por lo mencionado anteriormente se puede evidenciar que empresas que han iniciado como microempresas han logrado ser multinacionales, con la colaboración de sus trabajadores a través de buena remuneración, lealtad y compromiso hacia sus superiores y la organización.

Una de las ventajas principales de las microempresas es que,

la generación de puestos de trabajo de las organizaciones micro se debe en gran parte a que éstas requieren –a diferencia de las grandes empresas– un menor nivel de capitalización para crear nuevos negocios. Hay que mencionar que, si bien las microempresas necesitan de muy bajo nivel de capitalización, el valor agregado por

hombre en la participación de la Producción Bruta también suele ser muy bajo.

(Santiago, 2015)

Si se logra entender el fin de la aparición de estas pequeñas empresas, se ha logrado identificar el objetivo común del capitalismo y su correspondiente correlación con ingresos y aumento de riquezas existentes en poder y dinero en bancos nacionales y mundiales que a diario logran convertir el poco trabajo que se logra diariamente con un grupo de pocos trabajadores convertido en impuestos y pagos insignificantes para el surgimiento y desarrollo de estas.

En muchos casos, la clasificación de las empresas es irrelevante y parece no tener un significado de impulso y motivación para aquellas personas que quieren lograrlo y salir adelante, es aquí cuando se debe explicar de manera ordinal y específica y el correspondiente fin de la clasificación de estas y es,

Clasificar a las empresas parece una tarea simple, sin embargo, los criterios de ordenación son tan variados que obstaculizan su estudio. Generalmente dichos criterios se han relacionado al número de trabajadores, tamaño de la producción, volumen de las ventas, origen de capital, organización del trabajo, destino de los productos, redes de producción, uso de tecnología, tipo de gestión, giro de actividad, impacto en la economía, régimen jurídico, etc. Se puede aseverar que la clasificación de las empresas tiene una connotación que tiene que ver con lo cualitativo y lo cuantitativo. Por un lado, casi siempre dicha clasificación se hace en términos de lo cuantificable debido a que este

criterio permite al investigador aprehender su objeto de estudio para su valoración y consecuente comparación. (Santiago, 2015)

Estado del arte

En Colombia publicaron un artículo llamado “De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica una transformación del sistema general de riesgo laborales” donde establece la evolución de la seguridad y salud en el trabajo desde la prehistoria, y el primer contacto con la medicina y los métodos terapéuticos. La edad media se vio marcada por las enfermedades de los mineros, razón por la cual el padre de la medicina Hipócrates dio a conocer la importancia del medio ambiente, laboral, social y familiar en la salud de los trabajadores. En la civilización romana se presentaban constantemente problemas musculoesqueléticos por el uso excesivo de la fuerza; Durante la revolución industrial Bernardino Ramazzini realizó un análisis detallado de las causas y orígenes de las enfermedades originadas por los oficios de la época, con el objetivo de prevenir, disminuir y/o evitar los efectos a los que se encontraban expuestos los trabajadores.

No obstante la revolución industrial, trajo consigo un sin número de peligros laborales en la manipulación de la maquinaria, donde Lehman estudio los aspectos preventivos de las enfermedades, creando consigo la organización internacional del trabajo, en el año 1919 publicando el convenio 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores, siendo adoptado por diferentes países, para el establecimiento de los principios de la salud ocupacional y los servicios de seguridad como un derecho de los trabajadores.

Durante esta época se realizaron alianzas entre los médicos y los ingenieros; los médicos observaban y vigilaban las condiciones corporales del trabajador, al desempeñar

determinada actividad, evaluando posibles avances de enfermedades, mientras que los ingenieros debían evaluar las condiciones del lugar de trabajo para disminuir posibles afectaciones. (Molano & Arévalo, 2013)

En el 12° seminario nacional de historia de ciencia y tecnología, en Brasil en el año 2010 se publicó “Higiene industrial, medicina del trabajo, legislación laboral y salud. Colombia, 1910-1950” expone la importancia del cuidado de la salud del trabajador puesto que un trabajador enfermo no realiza adecuadamente sus labores y raramente recobra la capacidad laboral en su totalidad. (Gallo, 2010)

Según la Organización Internacional del Trabajo, en el día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo el 28 de abril del 2011, publicó en Turín (Italia) un documento especial llamado “Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua”, presenta la importancia de la implementación de un SG-SST a nivel mundial, donde afirma que es la mejor manera en la que se pueden evitar bastantes accidentes y enfermedades laborales teniendo en cuenta el ciclo PHVA, equivalente a Planear, Hacer, Verificar y Aplicar, siendo así la herramienta correcta para evidenciar una disminución de personal inactivo por percances ocurridos laboralmente; por ello, se busca realizar una evaluación de riesgos siendo así que el peligro, por la exposición es igual a un riesgo, ya sea físico, químico, biológico, natural, biomecánico, entre otros, considerando que el peligro es la capacidad que puede llegar a tener una situación o un proceso para realizar daños a personas, lugares, cosas conociendo entonces la definición de un factor primordial que requiere atención precisa para identificar peligros y no exponer a los trabajadores a éstas situaciones para evitar atentar contra su vida, por otro lado, aparece el riesgo, entendido como un

porcentaje al que la persona, el lugar o la cosa está expuesto a un peligro para ser dañada/o y/o destruido, siendo así importante tener claro la salud de cada trabajador expuesto diariamente a los riesgos leves o mortales no controlados por ausencia de seguimiento y monitoreo para evitarlos. Para finalizar, se sabe que la exposición puede ser a corto o largo plazo, evidenciada en las consecuencias, pero no se puede esperar a que pase el accidente o la enfermedad para minimizar la problemática ya sucedida, sino por el contrario, se debe evitar al máximo cualquier situación que afecte el confort de los trabajadores. (Organización Mundial del Trabajo, 2011)

En el artículo “Antigüedad laboral y su relación con el tipo de accidente laboral de los trabajadores del Perú” publicado el 7 de diciembre del 2019 dentro de la Universidad Continental de Lima Perú, exponen de manera asertiva, teniendo en cuenta las conclusiones de un experimento aplicado en algunos hospitales de Perú, ubicando a la población de manera aleatoria por una base de datos especial, que la mayoría de los accidentes ocurridos en los lugares de trabajo, se dan por la exposición a riesgos y situaciones de peligro en donde la mayoría de ellos, no cuentan con un correcto uso de los EPP, por ello, se hace énfasis en la importancia de cada departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumplir con los requisitos mínimos de dotación a la hora de exponer a un trabajador a condiciones en las que puede atentar contra su vida y por ende contra la integridad de toda su familia y de la empresa. Por otro lado, también se logró identificar que una de las variables que afectan es la antigüedad de los trabajadores en la empresa con una relación inversamente proporcional, que entre mayor número de tiempo laborando en dicha empresa, menor es la probabilidad que les ocurra un accidente laboral. Se debe tener en cuenta que estos factores se deben aplicar en el momento del diseño del SG-SST expuesto a modificaciones por causas ocurrentes en cada puesto de trabajo. (C Mejía et, 2019)

En la publicación del documento “Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia” escrita por la publicación del documento “Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia” de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, permite evaluar y denotar las falencias que en general muchas de las empresas empiezan a interpretar en factores ergonómicos ubicados desde el teletrabajo, conocido como trabajo en casa con acceso a internet sin tener que desplazarse hasta el lugar de ubicación de la empresa, se tienen en cuenta factores de riesgo a los que los trabajadores se encuentran expuesto a la hora de realizar su teletrabajo, es por ello que se identifica la clara falencia ubicada en el área de SG-SST, puesto que se deben replantear condiciones de confort en las cuales los trabajadores realicen de manera fortuita y genuina sus actividades establecidas. Por otro lado, en muchas empresas de Call Center se conoce que la mayoría del personal de trabajo se encuentra constantemente en una posición por mucho tiempo como lo es estar frente a un computador, celular y acceso de plataformas donde realizan sus objetivos, a ellos no se les da la instrucción de las constantes pausas activas, posturas correctas, factores de iluminación, altura de la mesa, silla, entre otros, por esto también se deben ajustar los correspondientes sistemas de gestión de cada empresa. (Valero-Pacheco & Riaño-Casallas, 2020)

En la ciudad de Cali, Colombia se desarrolló un artículo llamado “Los Juegos Serios, su aplicación en la Seguridad y Salud de los Trabajadores” que surge de la necesidad de disminución de accidentes laborales, ya que se conocen cifras altas de dichos accidentes ocasionados en su mayoría en los correspondientes lugares de trabajo, por ello, se adoptó una herramienta muy conocida como lo son los juegos serios o los videojuegos, su fin principal, era crear escenarios cotidianos a los que los trabajadores están expuestos, teniendo en cuenta

factores de riesgo, riesgos y peligros, allí el diseño de estos juegos, permiten en el trabajador el acceso a desarrollo cognitivo en procesos como toma de decisiones asertiva, identificación de riesgos, evaluación de varios peligros, reflejos, trabajo en equipo, atención a un solo foco y/o a varios focos, cumplimiento de órdenes, que al juntarlas todas, llevan a la disminución de accidentes de trabajo obteniendo una retroalimentación inmediata de las diferentes situaciones y el aprendizaje que estas generan; se debe tener en cuenta que es una herramienta de gran innovación, ya que los resultados obtenidos fueron muy buenos y el método de aplicación es bastante pedagógico haciendo que los trabajadores generen motivación hacia el cambio. (Martínez et al, 2019)

En la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (Ecuador) se realizó un experimento publicado en el artículo, “Estrés laboral en guardas de seguridad”, se conoce que ser guarda de seguridad es un trabajo bastante arduo el cuál ha sido uno de los mayores en presentar accidentes y enfermedades laborales, puesto que los horarios por cumplir son bastante extensos, expuestos a día y noche sin importar los diferentes factores externos. Se tomaron los resultados de 21 guardas de dos empresas diferentes y en este caso se tuvieron en cuenta netamente factores psicosociales, los cuales presentaban resultados bastante preocupantes; para un trabajador, la salud mental es uno de los principales deterioros que presentan, ya que muchas de las empresas y principalmente estas con personal de trabajo mencionado, no evalúa un factor que requiere de atención inmediata como lo es el estrés laboral, que se desencadena a en ausencias constantes y falta de compromiso a la hora de asistir y cumplir con las obligaciones otorgadas. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en dicho artículo, se hace un llamado especial a todas las empresas a realizar un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, ya que evidentemente las falencias en dichos planes, se ve reflejada en los resultados obtenidos por no prestar la suficiente atención al área psicosocial sin brindar

intervenciones especializadas con los correspondientes profesionales de la salud mental.
(Aguilera, Ramírez & Torres, 2019)

En la publicación “Calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo”, realizado en Cuba, establece que la implementación de un sistema de gestión en las organizaciones a nivel mundial es cada vez más recurrente, ya que se ven en la necesidad de implementar un sistema de gestión que les permita demostrar una mejora continua y una mayor efectividad de las decisiones tomadas, siendo competentes en el mercado demostrando seguridad y confiabilidad para los clientes y empleados.

En la actualidad la higiene industrial y la salud ocupacional componen el sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en el decreto 1072 del 2015, por el cual se expide el decreto único reglamentario para el sector trabajo, el cual compilo la normatividad en materia SST. (Saiz, 2017)

En la ciudad de Bogotá en la Universidad Agustiniiana, en el 2008 publicaron una tesis llamada “Propuesta para la mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) basado en herramientas del modelo lean Manufacturing y filosofía Kaizen aplicado en la empresa nómada” donde explican de manera concreta y certera de la utilización de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una de las áreas más grandes del comercio en Colombia como lo es la manufactura, por ende, se hace énfasis en la importancia del ciclo de mejora continua PHVA, donde se realizan diagnósticos enfocados a modelos como el “Lean Manufacturing” que se basa en la eliminación de todo tipo de “desperdicio” trabajando en el mejor tiempo posible, con la mayor calidad de los servicios prestados a sus clientes, así mismo, se conoce que elimina desde un 20 a un 50% de

sobrecostos en tiempo, producción y calidad, siendo así la categoría de efectividad, eficiencia e innovación; la importancia de la aparición de la mejora continua en todos los procesos de implementación de SG-SST, es primordial para ser más competentes en el mercado, evaluando cada uno de los aspectos de la empresa, llegando a suplir las necesidades de los clientes convirtiéndose en competencia número 1. Por otro lado, la metodología Kaisen, engloba términos de mejora continua hasta llegar a la calidad total, poniendo en práctica todas las fases del proyecto mencionado anteriormente. (Pardo & Yaya, 2008)

En la Universidad Nacional de Colombia, en la Facultad de Ingeniería, el magíster en SST, realizó un proyecto llamado “El Pensamiento Futuro (PF) desde la ergonomía, en la legislación colombiana sobre riesgos laborales” donde hace énfasis en la innovación tecnológica de los instrumentos de trabajo presentados desde el año 2000, donde la base de cada estructura, desde una silla hasta el color de un bombillo, se ha basado en la eliminación y disminución de los diferentes accidentes y enfermedades laborales presentes desde una universidad/colegio, hasta una empresa donde se trabaja con mayor número de personal desarrollando actividades administrativas, organización de carga transportada pesada, construcción, entre otras. Por otro lado, hace relevancia en el pensamiento de hoy en día como acción crítica colectiva, puesto que han aumentado las áreas de trabajo, como lo es la minería y su explotación, cultivos de flores, multinacionales que abarquen temas fuertes de construcción, evidenciando que el aumento de enfermedades y accidentes de origen laboral estaban dados por falta de la estructura política y la prioridad de ley que defienda y cobije al trabajador en el momento de llevar a cabo su trabajo. Sin embargo, aún no se evidencia un adelanto eficaz en la disminución de ausencia laboral por dificultades en empresas, puesto que se dejan de lado factores psicosociales que pueden llevar a un trabajador a desfallecer en el trabajo y dejarlo sin razón aparente, por ello es que se le hace un llamado a los entes

nacionales e internacionales encargados de velar por el bienestar de los trabajadores, que permitan la calidad de vida de producción de cada persona componente de empresas por más pequeñas que sean. Las principales palabras que se ordenan y se les da privilegio son: pronóstico, previsión, proyección, predicción y prospectiva. (Puentes, 2000)

Marco legal

Constitución Política de Colombia Derechos fundamentales (López, 2004)

Código sustantivo del trabajo: La finalidad primordial de este código es la de “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.”(*Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [CODIGO_SUSTANTIVO_TRABAJO_PR011]*, 1992)

Resolución 2400 de 1979: “Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.”(*Resolución 2400 de 1979 Ministerio del Trabajo*, 1979)

Resolución 2400 de 1979: “Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.”(*Resolución 2400 de 1979 Ministerio del Trabajo*, 1979)

Ley 9 de 1979: Por la cual se dictan medidas sanitarias (*Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_0009_1979]*, 1979)

Resolución 2413 de 1979: Por la cual se dicta el reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción.(*Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINTRABAJO_RT241379]*, 1979)

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país. (*Decreto 614 de 1984 Nivel Nacional*, 1984)

B) el subprograma de medicina del trabajo de las empresas deberá:

Resolución 1016 de 1989: Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. (*Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINTRABAJO_RT101689]*, 1989)

Ley 100 del 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones (*Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_0100_1993]*, 1993)

Decreto ley 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales (*Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [DECRETO_1295_1994]*, 1992)

Decreto 1834 de 1994: Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del consejo nacional de riesgos profesionales

Decreto 1530 de 1996: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994.

Decreto 190 de 1996: Por el cual se dictan normas que reglamentan la relación docente-asistencial en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Resolución 0681 de 1996: Por la cual se adopta el formulario único para la solicitud de reembolso de la EPS a la ARP por concepto de la atención de riesgos profesionales

Ley 320 de 1996: Convenio 171 sobre trabajo nocturno, Convenio 174 de la OIT sobre la Prevención de Accidentes Industriales Mayores” y la “recomendación 181 sobre Prevención de Accidentes Industriales Mayores”.

Decreto 16 de 1997: Por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacional, seccionales y locales de salud ocupacional

Resolución 166 de 2001: Por el cual se establece el día de la salud en el mundo del trabajo

Resolución 18-1434 de 2002: Por la cual se adopta el reglamento de protección y seguridad radiológica(*Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINMINAS_181434_2002, 2002)*

Ley 755 de 2002: Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.

Resolución 156 del 2005: Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 1570 del 2005: Por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones
Resolución 156 de 2005 Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones (*R_MPS_0156_2005.pdf, 2005)*

Decreto 3518 de 2006: Por el cual se crea y reglamenta el sistema de vigilancia en salud pública y se dictan otras disposiciones.(*Decreto-3518-de-2006.pdf, 2006)*

Resolución 2844 de 2007: Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.(*resolucion_2844_colombia.pdf, 2012)*

Resolución 1401 de 2007: Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2978 de 2011 Adopta el certificado de agotamiento de cobertura cuando se haya pagado los primeros quinientos salarios legales diarios vigentes, dicho certificado deberá ser expedido por la compañía aseguradora que cubra el accidente de tránsito a través del Soat.

Ley 1562 de 2012 Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional

Resolución 1356 de 2012 por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012
(*Resolución 1356 del 2012*, 2012.)

Resolución 652 del 2012 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones (*RESOLUCION 652 DE 2012*, 2012)

Decreto 1477 de 2014 Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. (*Decreto 1477 de 2014.pdf*, 2014) Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. (*Decreto 1477 de 2014.pdf*, 2014)

Decreto 1025 de 2014: "Por el cual se deroga el Decreto 2798 de 2013" (*Decreto 1025 de 2013 - EVA - Función Pública*, 2013)

Decreto 1072 de 2015: Por el cual se expide el decreto único del sector trabajo (*Derecho del Bienestar Familiar [DECRETO_1072_2015]*, 2015)

Decreto 052 de 2017: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (*decreto52_2017.pdf*, 2017)

Resolución 312 de 2019 : Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST (*Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MTRA_0312_2019]*, 2019)

Circular 0017: Mediante dicha circular, el ministerio de trabajo provee los lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por covid-19

Decreto no. 106 de 8 abril 2020: Por el cual se imparten las ordenes e instrucciones necesarias para dar continuidad a la ejecución de la medida de aislamiento obligatorio en Bogotá D.C

Circular 005 2020 Directrices para la detección temprana del coronavirus (2019-nCoV)

Imparte de instrucciones sobre las acciones que se deben observar para la vigilancia activa, preparación y toma de medidas de contención ante una eventual introducción del virus en el territorio Nacional.

Circular 0017 Mediante dicha circular, el ministerio de trabajo provee los lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por covid-19

Resolución 380 2020 Por la cual se adoptan medidas preventivas en el país por causa del Coronavirus y se dictan otra disposición

Decreto 417 2020 Declarar un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional

Resolución 385 Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.

Resolución 666 del 24 de abril de 2020 Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia Coronavirus COVID-19.

Resolución No.0833 Por medio de la cual se adoptan medidas para garantizar la continuidad de labores durante el periodo de aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional.

Circular 0029 de 2020: Los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes; ante la presente emergencia por covid-19, las administradoras de riesgos laborales apoyarán a los empleadores o contratantes en el suministro de dichos elementos exclusivamente para los trabajadores con exposición directa a covid-19.

Circular externa conjunta no. 0000004 del 9 de abril de 2020. Circular dirigida a propietarios de vehículos y empresas de transporte habilitadas para la prestación del servicio público de transporte terrestre automotor especial, direcciones territoriales del ministerio de transporte, dirección de tránsito y transporte.

Hipótesis

El presente trabajo, demostrará que la propuesta Diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa ayuda médica domiciliaria y empresarial según el decreto 1072 del 2015. contribuirá la disminución de la accidentalidad y enfermedades de laborales en cada uno de los miembros de dicha empresa.

CAPITULO 2

Marco Metodológico

Paradigma de la investigación

Un paradigma dentro de la investigación es el encargado de “definir lo que debe estudiarse, las preguntas que es necesario responder, o sea, los problemas que deben estudiarse y qué reglas han de seguirse para interpretar las respuestas que se obtienen” (Godínez, 2013) por ello, es que se necesita establecer la dirección que se le dará al proyecto teniendo en cuenta su contenido; por otro lado se conoce que existen 3 tipos de paradigmas en la investigación, repartidos de la siguiente manera:

- Paradigma positivista: dentro de este “se encuentra su naturaleza cuantitativa para asegurar la precisión y el rigor que requiere la ciencia. Por eso al aplicarse a las ciencias sociales se busca que éstas se conviertan en un conocimiento sistemático, comprobable y comparable, medible y replicable.”(Godínez, 2013)
- Paradigma materialista-histórico: este explica que “la conciencia de un sujeto depende de la cantidad y potencia de los referentes que lleguen a su pensamiento; (...) significa que se establece una relación entre la conciencia individual y la conciencia social.” (Godínez, 2013) Lleva a cabo direcciones enfocadas en el ser humano y las relaciones existentes con la sociedad y el medio que lo rodea con una visión crítica de lo que se está investigando. Por otro lado, este se encarga de “asumir una visión global y dialéctica de la realidad educativa por ser ésta una práctica social que no escapa a las condiciones ideológicas, económicas, políticas e históricas de su entorno.” (Godínez, 2013)

- Paradigma interpretativo: también llamado paradigma cualitativo, es el encargado del “desarrollo de conceptos que ayuden a comprender los fenómenos sociales en medios naturales dando la importancia necesaria a las intenciones, experiencias y opiniones de todos los participantes.” (Godínez, 2013)

Teniendo en cuenta los tipos de paradigmas que clasifican el tipo de investigación/proyecto, se identifica que el presente trabajo, abarca principalmente el paradigma interpretativo, puesto que “entre la investigación y la acción existe una interacción permanente. La acción es fuente de conocimiento y la investigación se constituye en sí una acción transformadora” (*Paradigmas, enfoques y tipos de investigación.*, 2009) Como se mencionaba dentro de los objetivos, el principal es diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa con ausencia del departamento de SST, por ello se realiza una investigación exhaustiva sobre las falencias en cuanto al bienestar laboral al que los trabajadores están expuestos diariamente; así mismo, se ha logrado hablar e idealizar las condiciones de origen laboral de la empresa AMDE, analizando la información suministrada se ha logrado establecer la relación existente con la necesidad de la empresa y el paradigma existente de manera interpretativo. Teniendo en cuenta esto, se argumenta de otra manera teniendo en cuenta las herramientas a trabajar ligadas a estas definiciones como que “se considera la entrevista, observación sistemática y estudios de caso como el método modelo de producción de conocimiento. Su lógica es el conocimiento que permita al investigador entender lo que está pasando con su objeto de estudio, a partir de la interpretación ilustrada.” (*Paradigmas, enfoques y tipos de investigación.*, 2009)

Tipo y diseño de la investigación

La investigación se lleva a cabo con un tipo de investigación descriptiva, donde “se refiere al tipo de pregunta de investigación, diseño y análisis de datos que se aplica a un tema determinado. La estadística descriptiva responde a las preguntas quién, qué, cuándo, dónde y cómo.” (Luis, 2015) Por ello, se realiza la aplicación de una investigación descriptiva, ya que se busca responder la pregunta detallada al inicio del proyecto establecida en ¿cómo? Según Glass & Hopkins en 1984, establecieron que “la investigación descriptiva consiste en la recopilación de datos que describen los acontecimientos y luego organiza, tabula, representa y describe la recopilación de datos” (citado por Luis, 2015) Por lo mencionado en la cita, la tabulación de características y recopilación de datos va dirigida a la solución de problemas en cuanto a calidad de la empresa y el nivel en el que puede surgir con las mejores características dentro del mercado.

Por último, es importante resaltar que la investigación o estudios descriptivos, “miden de manera independiente los conceptos o variables con los que tiene que ver. Aunque desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir como es y se manifiesta el fenómeno de interés” (Luis, 2015)

Método de investigación

El presente trabajo se ha encargado de llevar a cabo una investigación de tipo mixto, ya que se evalúan factores cualitativos y cuantitativos dentro del desarrollo de las fases del mismo.

Los autores y autoras en mención señalan que los diseños mixtos permiten, a las investigadoras y a los investigadores, combinar paradigmas, para optar por

mejores oportunidades de acercarse a importantes problemáticas de investigación. En ese sentido, señalan que la investigación mixta se fortaleció, al poder incorporar datos como imágenes, narraciones o verbalizaciones de los actores, que de una u otra manera, ofrecían mayor sentido a los datos numéricos. Igualmente afirman que los diseños mixtos permiten la obtención de una mejor evidencia y comprensión de los fenómenos y, por ello, facilitan el fortalecimiento de los conocimientos teóricos y prácticos. Destacan, también, que los investigadores han de contar con conocimientos apropiados acerca de los paradigmas que van a integrar mediante los diseños mixtos, de modo que se garantice dicha estrategia. (Pereira Pérez, 2011)

Así mismo, cumple con características especiales basadas en un diseño de un sistema de gestión, teniendo en cuenta la participación de los trabajadores de la empresa para lograr identificar las falencias de SST, razón por la cual no se debe tener en cuenta las variables calificada por área de estadística, utilizadas y halladas por medio de los instrumentos a desarrollar. Como bien se menciona los fenómenos tal cual suceden sin ningún tipo de modificación, evaluando el contexto de rutina diaria en las instalaciones de la empresa, donde se logre una comprensión netamente global del conjunto de variables que engloben el problema a resolver. “Creswell (2008) argumenta que la investigación mixta permite integrar, en un mismo estudio, metodologías cuantitativas y cualitativas, con el propósito de que exista mayor comprensión acerca del objeto de estudio. Aspecto que, en el caso de los diseños mixtos, puede ser una fuente de explicación a su surgimiento” (Pereira Pérez, 2011)

Instrumentos

Para llevar a cabo dicho proyecto, se realizará la aplicación de diferentes instrumentos o herramientas con el objetivo de recolectar información verídica que dé solución a la problemática identificada en el contexto real al que se enfrentan los trabajadores diariamente

- **Autoevaluación expuesta en la resolución 0312 de 2019:** “La Resolución 0312 del 2019 el Ministerio de Trabajo estableció los estándares mínimos de cumplimiento en relación al SG-SST. Estos estándares mínimos corresponden al conjunto de requisitos, normas y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores y contratantes.” (Cardona, 2019) Así mismo, se conoce que la aplicación de dicha autoevaluación permite solucionar inconvenientes y evolucionar en la mejora continua.

Todos los procesos de gestión relacionados con el SG-SST, llevan un amplio papeleo que debe tenerse organizado, categorizado y diligenciado correctamente. Muchas veces el control de estos procesos y ordenamiento de evidencias y documentación suele ser un trabajo de mucho tiempo, por este motivo existen herramientas diseñadas para facilitar estas labores, como el caso del software In Check. Al interior de este software se puede realizar la planeación de la evaluación y diagnósticos a la luz de la Evaluación de Estándares dispuestos en la Resolución 0312. (Cardona, 2019)

- **Taller de identificación de Peligros:** “Es una modalidad didáctica que permite desarrollar cantidad de actividades y ejercicios que conducen a la puesta en marcha de una investigación más participativa y real.” (Sec, 2015) Dicho taller, permite la recolección de información de un tema específico, en este caso la

identificación de peligros de una empresa, para lograr el desarrollo de la GTC 45 con datos verídicos teniendo en cuenta la población a la cual se le va a aplicar. Así mismo, es conocida como “un centro de reunión donde convergen variedad de concepciones educativas, estrategias didácticas y se nutre por la diversidad de criterios que producen un intercambio de ideas entre los participantes.” (Sec, 2015)

- **Guía Técnica Colombiana (GTC 45):**

Es la guía para la identificación de peligros y la valoración de riesgos en seguridad y salud de los trabajadores, que establece las directrices para identificar peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud ocupacional; esta identificación, se hace a partir del Panorama de Factores de Riesgo, donde se debe hacer un reconocimiento de los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores en una empresa, determinando los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores y la estructura organizacional y productiva de la empresa. (Díaz & Maya, 2013)

- **Batería documental de carácter obligatorio del decreto 1072:**

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de

los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información. (*Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional, 2015.*)

Técnica de análisis de instrumentos

De acuerdo con Saiz R, (2005) en la investigación cualitativa se suelen utilizar herramientas como entrevistas, observación, preguntas abiertas, diarios entre otros, reflejando la comprensión de procesos de las situaciones por parte de los participantes en el estudio. Por lo cual el análisis es la manipulación, transformación, operación, reflexión que se realizan sobre los datos obtenidos sistemáticamente. A través de la recolección de los datos, la reducción de estos mediante la selección de datos, separación de unidades, tarea de síntesis y agrupamiento, la disposición y transformación de datos por medio de gráficas, matrices entre otros, el análisis del contenido, obtención de resultados y conclusiones y verificación de conclusiones.

Para lo cual en este proyecto el análisis de instrumentos se realizará a través de la herramienta de office Excel el material cuantificable con los correspondientes hallazgos, y se utilizará Office Word para la recolección de información de carácter cualitativo.

Población y muestra

AMDE, AYUDA MÉDICA DOMICILIARIA Y EMPRESARIAL cuenta con sede principal en la Ciudad de Bogotá, conocida hace 7 años en el mercado por la efectividad y

eficiencia en prestar sus servicios a todos sus clientes interesados. Actualmente tiene a su cargo 2 trabajadores de planta directiva, 8 encargados de trabajos administrativos y de oficina, 3 personas de aseo general, 7 paramédicos, 8 médicos y 4 conductores de ambulancias, con un total de 32 trabajadores encargados del servicio de ambulancias 24 horas del día y los 7 días de la semana. Se espera trabajar con cada persona del perfil seleccionado, puesto que hay un líder por cada uno, encargado de brindar información y hacer parte de la muestra total de la investigación.

Fases de la investigación

De acuerdo con el Ministerio de trabajo en el (*Decreto 052 de 2017 Nivel Nacional*, 2017), se define el proceso de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo a través de las siguientes fases:

Fase 1: Se llevará a cabo un diagnóstico general de AMDE, donde se logrará la identificación de las necesidades de dicha empresa, por medio de la autoevaluación establecida, instrumento avalado en la Resolución 0312 del 2019 del Ministerio de Trabajo, obteniendo así la identificación de prioridades en salud y seguridad en el trabajo, logrando establecer el plan de trabajo anual, de acuerdo con el decreto 1072 del 2015 conforme el artículo 2.2.4.6.16

Fase 2: Durante esta fase, se va a llevar a cabo la identificación de peligros y riesgos desarrollados durante las jornadas de trabajo en la empresa AMDE, es por ello, que se utilizará la conocida Guía Técnica Colombiana GTC 45 desarrollada por ICONTEC, encargada de la identificación de peligros, valoración de riesgos teniendo en cuenta los perfiles existentes dentro de la misma empresa y los lugares de cobertura a los que se enfrentan los trabajadores, teniendo en cuenta que por ser sector salud en pandemia, los

riesgos y peligros a los que están expuestos los trabajadores son bastante altos; es por ello que se debe cuidar la integridad de cada trabajador, poniendo en práctica lo mencionado, se puede disminuir la probabilidad de errores, factores y sesgos que conlleven a accidentes y enfermedades graves, que puedan llegar a ocasionar la muerte.

Fase 3: Teniendo en cuenta las fases desarrolladas anteriormente, se prosigue a trabajar en pro de la mejora continua de la empresa, es por ello, que la ayuda del instrumento de la batería documental con su correspondiente lista de chequeo establecida en el decreto 1072 del 2015, generará el cumplimiento correcto del almacenamiento de la información documentada que incluya o haga referencia al desarrollo del sistema de gestión de la misma empresa. Así mismo, al poner en marcha el ciclo PHVA, se lograrán evidenciar falencias con sus respectivas soluciones para aumentar la mejora continua, brindando así un excelente servicio tanto para los clientes como para los trabajadores.

Para el desarrollo de las anteriores fases se implementará el siguiente cronograma y presupuesto

Cronograma

Para la ejecución de este proyecto se estableció un diagrama de Gantt.

De acuerdo con Hinojosa M, este diagrama “permite identificar las actividades en que se estará utilizando cada uno de los recursos y la duración de esa utilización, de tal modo que puedan evitarse periodos ociosos innecesarios y se dé también al administrador una visión completa de la utilización de los recursos que se encuentran bajo su supervisión.” (2003)

FASES			DURACION EN MESES 2020												2021	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2		
	Recolección de información	■	■	■	■	■										
Procesamiento de datos					■	■	■	■	■	■						
Análisis de información										■	■					
Diseño documental, del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo												■	■			
Entrega del proyecto															■	
Aceptación del proyecto															■	

3." Cronograma"

Presupuesto

RECURSO	CANT.	RECURSO	VALOR	TOTAL
HUMANO	1	Ingeniera Industrial	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
	1	Psicóloga	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
TECNOLOGICOS	2	Equipos de computo	\$ 120.000	\$ 240.000
	1	Internet	\$ 65.000	\$ 65.000
	2	Herramientas de office	\$ 120.000	\$ 240.000
FISICOS	2	Escritorios	\$ 150.000	\$ 300.000
	2	Sillas	\$ 100.000	\$ 200.000
	-	Papelería	\$ 100.000	\$ 100.000
TOTAL			\$ 3.655.000	\$ 4.145.000

4. PRESUPUESTO PARA LA EJECUCION DEL PROYECTO

Resultados

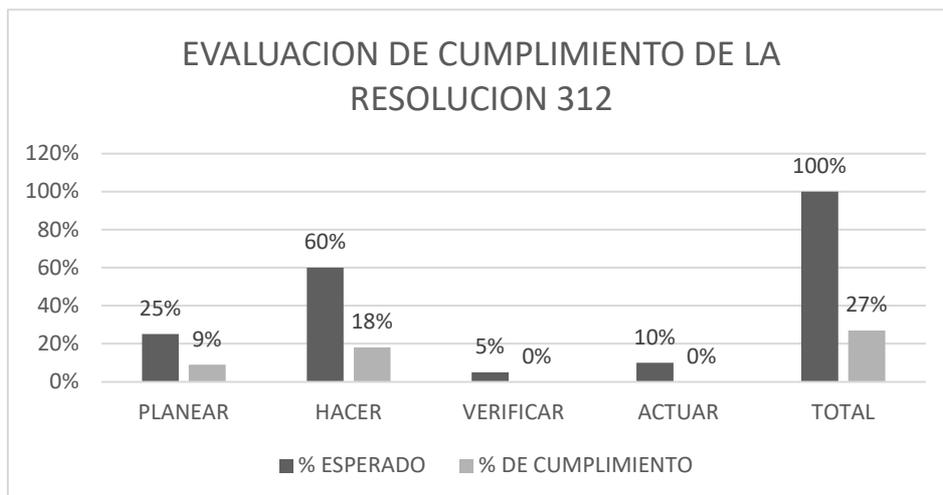
En este ítem, se da a conocer el análisis de los resultados obtenidos en cuanto a la aplicación de los instrumentos establecidos para el cumplimiento de cada uno de los objetivos presentados anteriormente en dicho trabajo.

Instrumento para el diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Autoevaluación expuesta en la resolución 0312 de 2019)

Los resultados obtenidos se dan a conocer en el contenido del Anexo 1 (FSG-03 FORMULARIO DE EVALUACION DE ESTANDARES MINIMOS) aplicado a la empresa AMDE.

La resolución 0312 define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas a través del establecimiento y cumplimiento de una cultura de prevención en materia de SST, conforme con el tamaño de la empresa, sector económico y nivel de riesgo. (*Resolución 312 de 2019 Ministerio del Trabajo, 2019*)

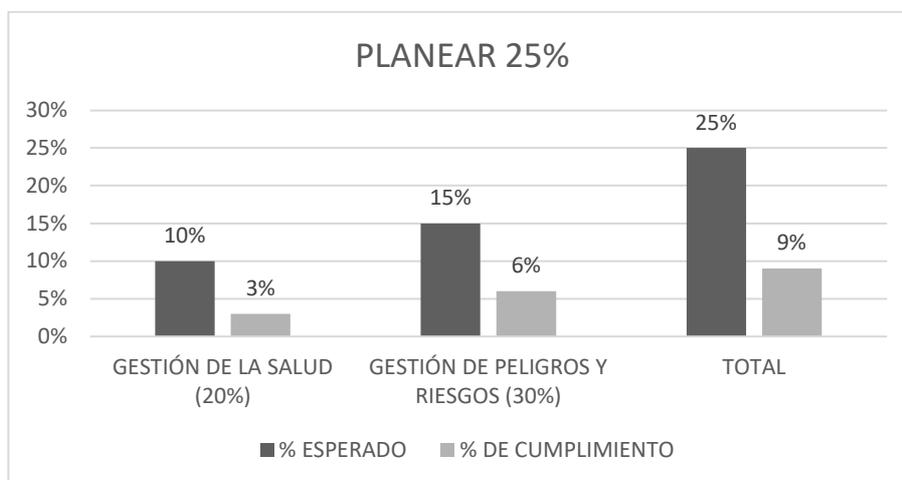
Metodología: Se realizó la aplicación del FORMULARIO DE EVALUACION DE ESTANDARES MINIMOS, en compañía de la representante legal de la empresa AMDE, la Señora Elvia Fabiola Flórez Anaya e Ingrid Janeth Perilla Ardilla a través de la herramienta virtual ZOOM, obteniendo como resultado los siguientes índices de cumplimiento:



5. Evaluación de cumplimiento de la Resolución 0312

Fuente: Elaboración propia basados en la Resolución 0312

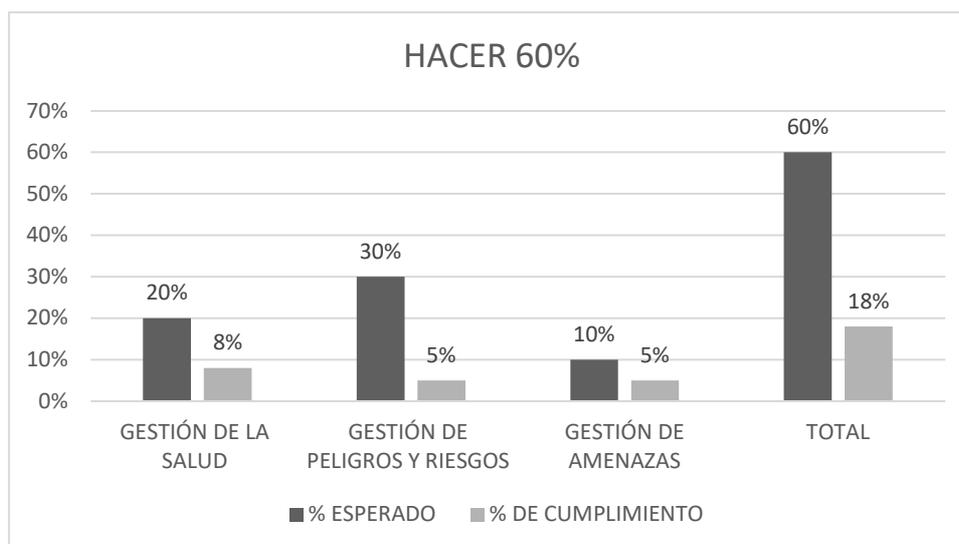
De acuerdo con la resolución 312 de 2019 se evidencia que la empresa AMDE cumple un total de 27 % de los requisitos establecidos por el ministerio de trabajo con un 9% en la fase planear de un 25% estipulado por la resolución, en la fase de Hacer un 18% de cumplimiento de un 60% esperado, en la fase verificar y actuar 0% de cumplimiento de un 5% y 10% respectivamente esperado.



6. Planear

Fuente: Elaboración propia basados en la Resolución 0312

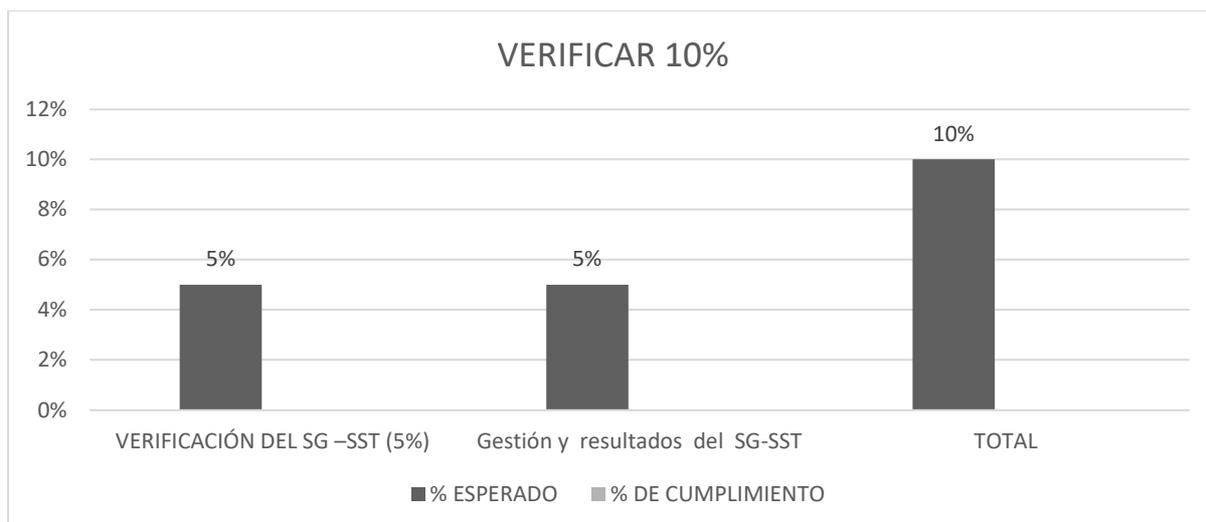
En la fase de planear se evidencia en el requerimiento de gestión de la salud un 3% de cumplimiento de un 10% establecido por la resolución, en la parte de gestión de peligros y riesgos se cumple con un 6% de un 25% estipulado. Para un total de 9% en la planeación de un 25% de cumplimiento esperado para esta fase.



7. Hacer

Fuente: Elaboración propia basados en la Resolución 0312

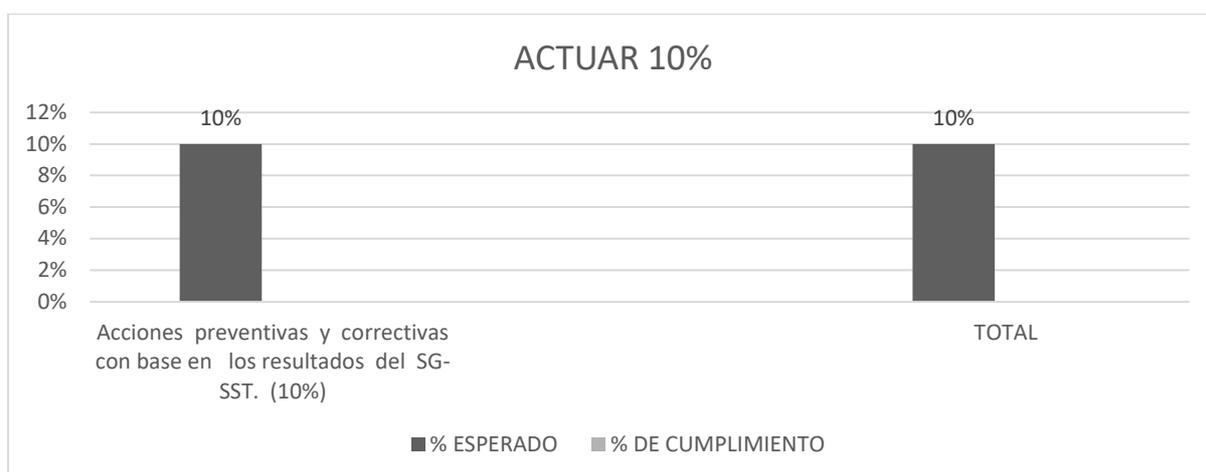
En la fase de hacer se evidencia un cumplimiento de 18% de un 60% establecido por la resolución 312, detallado de la siguiente manera: Gestión de la salud con un 8% de un 20% esperado, en la parte de gestión de peligros y riesgos se cuenta con un 5% de implementación de un 30%, en gestión de amenazas se evidencia un 5% de un 10% establecido.



8. Verificar

Fuente: Elaboración propia basados en la Resolución 0312

Como se puede evidenciar en la fase de VERIFICACIÓN no se cumple con ninguno de los ítems establecidos como lo son la verificación del SG-SST con un 0% y la gestión y resultados del SGSST con 0%.



9. Actuar

Fuente: Elaboración propia basados en la Resolución 0312

Como se puede evidenciar en la fase de ACTUAR, no se cumple con el ítem establecido para las acciones preventivas y correctivas con base a los resultados SG-SST con un 0% de cumplimiento.

se identificó que la empresa AMDE tiene varias falencias en el diseño y aplicación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, como lo podemos evidenciar a continuación.

Donde la planeación cuenta con 9% de cumplimiento de un 25% esperado en la normatividad legal colombiana para la implementación del SGSST, la fase del hacer presenta un 18% de cumplimiento de un 60% esperado, en cuanto a las fases de verificar y actuar no cuenta con ningún cumplimiento. Para un total del 27% de implementación.

	% ESPERADO	% DE CUMPLIMIENTO
PLANEAR	25%	9%
HACER	60%	18%
VERIFICAR	5%	0%
ACTUAR	10%	0%
TOTAL	100%	27%

Teniendo en cuenta los datos arrojados anteriormente, se logra evidenciar que la valoración es crítica sobre el estado de cumplimiento de la empresa AMDE basado en los criterios de la Resolución 0312, siendo así, que se debe tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.

Así mismo, como lo establece la resolución 312 se debe solicitar apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales contratada y que se realice un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Por último, se recuerda que el ministerio de trabajo puede visitar a la empresa por su valoración crítica.

Instrumento para la realización de la identificación de peligros. (TALLER DE IDENTIFICACION DE PELIGROS)

Los resultados obtenidos durante la aplicación del Taller de identificación de Peligros se encuentran en el Anexo 2 (F-SG-06-TALLER IDENTIFICACION DE PELIGROS V-1) aplicado con fin de retroalimentar las condiciones expuestas a las que los trabajadores de la empresa se enfrentan diariamente en el momento de cumplir a cabalidad cada uno de sus labores establecidos por las mismas necesidades de la empresa.

Metodología: Durante el mes de diciembre del 2020, se llevó a cabo la solicitud de la aplicación de un taller de identificación de peligros basado en la GTC 45 (Anexo 2. Taller identificación de peligros) de manera virtual, debido a la pandemia por la que se está pasando desde el inicio del 2020, el taller incluye principalmente preguntas enfocadas a los Riesgos, físico, químico, biológico, biomecánico, psicosocial, de seguridad y fenómenos naturales, distribuidos de la siguiente manera:

Riesgo físico: 15 ítems

Riesgo químico: 10 ítems

Riesgo biológico: 8 ítems

Riesgo biomecánico: 10 ítems

Riesgo psicosocial: 16 ítems

Riesgo de seguridad: 67 ítems

Riesgo de fenómenos naturales: 6 ítems

Para la aplicación del taller se contactó a cada una de las personas que lideran los diferentes perfiles de la empresa AMDE (6 perfiles distintos. Conductor de ambulancia, Servicios generales, directivos, administrativos, paramédicos y médicos) para identificar los peligros a los que se encuentran expuestos en el día a día de su labor, siendo el insumo para la aplicación de la guía Técnica Colombiana GTC 45. Se debe tener en cuenta que la manera como se aplicó el Taller fue de carácter autónomo por parte de los trabajadores.

Los resultados obtenidos después de aplicar dicho taller fueron los siguientes.



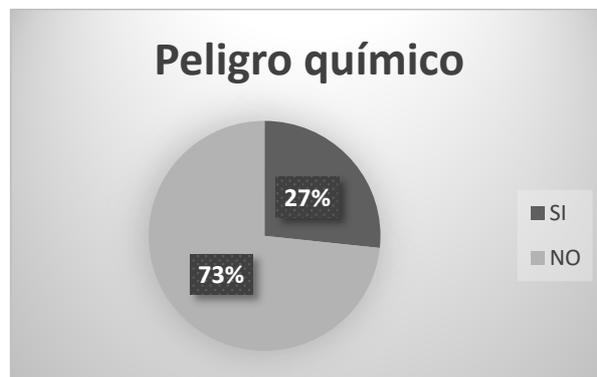
10. Peligro físico

Fuente: Elaboración propia

En la gráfica del peligro físico, se logra evidenciar principalmente la gran diferencia de porcentajes expuesta en el ítem de peligros físico, donde un 20% de los trabajadores asegura que SI, se afecta su bienestar y calidad de vida durante el trabajo por factores como la iluminación, el ruido, las posibles vibraciones, cambios de climas fuertes, exposiciones a

bruscas temperaturas, entre otras, siendo así que el otro 80% de los trabajadores asegura que NO está a un nivel de gravedad de exposición a factores físicos que impidan el cumplimiento de las labores que deben ejercer y cumplir a cabalidad en la jornada laboral.

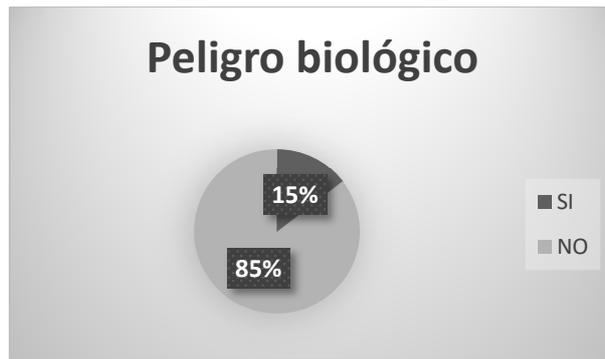
Con el fin de lograr el cumplimiento seguro de un 100% de los trabajadores se evalúen los peligros físicos y se tomen los controles necesarios para prevenir afectación en la salud y bienestar de los trabajadores.



11. Peligro químico

Fuente: Elaboración propia

Como se logra evidenciar en la presente gráfica, un 27% de la población afirma que SI se encuentra expuesta a factores químicos dentro de la realización de sus funciones en la empresa, especialmente los conductores de vehículos, siendo así, que el 73% de la población restante, afirma que NO se encuentra expuesta a factores de riesgo químico, puesto que si se analiza a profundidad, son personas que deben realizar sus actividades dentro de las instalaciones de AMDE, encontrando ausencia en posibles humos de carros, olores fuertes de basuras, residuos de calles.

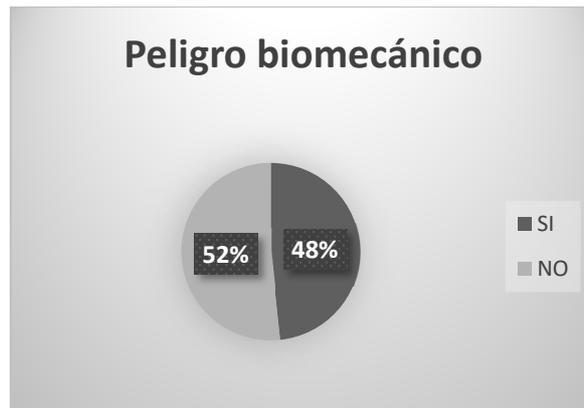


12. Peligro biológico

Fuente: Elaboración propia

Dentro de la apreciación en cuanto a los factores de riesgo con carácter de peligro biológico, se identifica que el 85% de la población afirma NO estar expuesta a factores como bacterias, hongos, musgos, entre otros, siendo así que a pesar de la pandemia vivida desde finales del año 2019 en China.

Teniendo en cuenta que el 15% de la población manifiesta sentirse afectada por peligros biológico, se debe promover el respectivo cuidado que se debe tomar frente al distanciamiento social, la buena utilización de elementos de protección personal brindados por la misma empresa, y más aun en el sector salud que en este momento se encuentra catalogado como Riesgo V en la realización de actividades cotidianas profesionales enfrentadas al desarrollo de este virus obtenido por cualquier tipo de contacto con una persona expuesta en pruebas positivas.



13. Peligro biomecánico

Fuente: Elaboración propia

A comparación de las gráficas conocidas anteriormente, el peligro biomecánico, está acabando con la tranquilidad de las personas contratadas en la empresa, ya que se categoriza que un 48% de la población afirma estar expuesto a factores biomecánicos conocidos como poca utilización de sillas especiales con postura adecuada, altura especial entre la silla y el escritorio para la elaboración de trabajos tanto digitales como manuales, ya que a pesar de ser una empresa desarrollada para prestar el servicio de salud, detrás de todo ello, existen perfiles administrativos encargados de organizar los objetivos a cumplir diariamente; por otro lado se puede identificar que la realización de movimiento repetitivos como lo es digitalizar documentos, como trapear de la misma forma una y otra vez, abrir y cerrar puertas sin importar la ubicación, da a entender que la misma monotonía de estas labores se empezará a ver reflejada en condiciones especiales que los trabajadores vayan desarrollando como lo es la aparición del túnel carpiano, tendinitis, corrección de postura, entre otras.

Por lo mencionado anteriormente, se puede entender que se debe realizar una correspondiente modificación en el diseño de cada uno de los puestos de oficinas administrativas, ya que un 52% de población que trabaja en condiciones óptimas durante la jornada laboral.

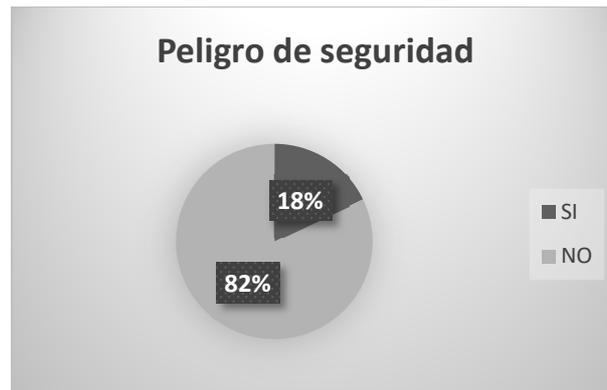


14. Peligro psicosocial

Fuente: Elaboración propia

Uno de los factores que en muchos aspectos se han dejado de lado son los riesgos a peligros psicosociales, puesto que se conoce que no hace mucho tiempo, la importancia de la salud mental, se ve afectada por el exceso de horas de trabajo diarias, es por ello que el 41% de la población asegura tener falencias en este aspecto, basado en esto, se debe tener en cuenta la carga diaria asignada a cada uno de ellos, pues el resultado puede ser una contraindicación para el buen rendimiento de los objetivos diarios de ellos. Así mismo se conoce, que las ordenes y el llevar a los trabajadores de AMDE a sentirse presionados, haría que en su sentido contrario disminuya la motivación por el realizar a cabalidad sus actividades y tareas que lleven a toda la empresa a cumplir con políticas y objetivos resaltados en el momento del inicio de jornada. No muy lejos del porcentaje, se identifica un 59% de la población que afirma trabajar en óptimas condiciones de salud mental a la hora de realizar sus labores, dejando de lado problemas psicológicos enfocados al rendimiento y totalidad de la jornada laboral.

El siguiente ítem a revisar, se basa en la categoría de los riesgos expuestos en peligros de seguridad, obteniendo los siguientes porcentajes:



15. Peligro de seguridad

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, se debe tener en cuenta que un 18% de la población, afirma estar expuesta a peligros de seguridad presentados principalmente en la calle, a la hora de tomar el medio de transporte para llegar al destino de trabajo, también se conoce que últimamente se han realizado manifestaciones por inconformismos con la manera de gobierno y las diferentes decisiones que se han establecido a lo largo del año, es por esto que muchos de ellos se ven afectados por las mismas inseguridades que se presentan en cualquier lugar de la ciudad, entendiéndose así que los robos aún están presentes en el diario vivir de los trabajadores de AMDE. Por el contrario, el 82% de la población investigada, afirma NO hacer parte de los posibles factores de peligros en cuanto a la seguridad.

Para finalizar, el peligro de los fenómenos naturales, se viene entendiendo con alta probabilidad de afectación, pues son factores a los cuales no se tiene control del suceso, de la aparición y del mismo desarrollo, ya que es la misma naturaleza y los mismos cambios de clima evidenciados en un 100% de exposición tanto para los trabajadores de AMDE como de la población en general.



16. Peligros fenómenos naturales

Fuente: Elaboración propia

Análisis de resultados

Una vez analizado los resultados obtenidos mediante el diagnóstico de autoevaluación expuesta en la Resolución 0312 de 2019, se evidencia que la empresa AMDE no cumple con lo establecido en la legislación vigente, ya que su sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo cuenta con una implementación del 27%, siendo crítica la valoración teniendo en cuenta el Artículo 28 de esta resolución. Por lo cual se deberá realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo, un plan de mejoramiento inmediato el cual deberá ser enviado a la ARL a la que se encuentra afiliada la empresa, con un seguimiento y reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada dicha autoevaluación con estándares mínimos y un seguimiento anual junto a un plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

Los soportes del plan de mejoramiento, deberán ser enviados vía correo o diligenciados de manera física remitidos a la ARL, allí se deberán emitir las recomendaciones correspondientes a través del mismo medio por el que se realizó dicho envío.

De acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 AMDE deberá rendir informes sobre el avance del plan de mejoramiento en el mes de julio de cada año sobre las recomendaciones entregadas por la ARL. [RESOLUCION_MTRA_0312_2019], 2019) Así mismo se puede analizar por cada una de las fases los principales incumplimientos encontrados:

En la fase de PLANEACIÓN se logró evidenciar que la empresa no cuenta con la asignación de responsabilidades, la asignación de recursos para la implementación y mejora del SGSST, así como la falta de conformación de comités, políticas y objetivos; razón por la cual, no se ha podido establecer un plan de trabajo anual.

En la fase de HACER, no se han ejecutado las etapas de identificación y seguimiento a las condiciones de salud en el trabajo, el registro de reporte de investigación de enfermedades laborales, incidentes y accidentes de trabajo, planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencia. Así como la definición del mecanismo de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, por lo cual no se cuenta con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, al igual que las medidas de prevención y control para su pertinente intervención.

Así mismo, no se cuenta con evidencia de EJECUCIÓN en las fases de verificación y actuación, motivo por el cual, se vuelve crítica la valoración sobre la implementación estipulada, llevando al desenlace de sanciones por el incumplimiento a lo establecido en la Resolución 0312 del 2019 en su artículo 36 y el artículo 13 de la ley 1562 del 2012 dirigido hacia el incumplimiento de programas de salud ocupacional, normas en salud ocupacional y obligaciones propias de los empleadores previstas en el sistema general de riesgos laborales. En caso de no acatar las recomendaciones por parte de la ARL y el Ministerio de Trabajo se

podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de 120 días o su cierre definitivo.

En cuanto a la aplicación del taller de identificación de peligros basados en la GTC 45 se dividió en las categorías:

Peligros Físicos: ruido, vibraciones, presión atmosférica, iluminación, radiación, temperaturas extremas.

Peligros químicos: sólidos líquidos material particulado, gases, vapores aerosoles.

Peligros biológicos: virus, bacterias, hongos, vegetales, animales.

Peligros biomecánicos: posturas habituales, diseño del puesto, movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, esfuerzo.

Peligro psico social contenido de la tarea características de la organización del trabajo gestión organizacional jornada de trabajo

Seguridad: locativos.

Una vez analizados los resultados, se puede establecer que los trabajadores de AMDE son directamente afectados por el peligro biomecánico y psicosocial derivados del rol de negocio de la organización al realizar principalmente el transporte de pacientes, por lo cual, se deberán realizar campañas de higiene y postura y se debe solicitar apoyo por parte de la ARL con personas especializadas en el campo de la fisioterapia para establecer fases de intervención,; en cuanto al peligro psicosocial, se ven afectados los trabajadores principalmente, al tener contacto con pacientes ya que les da miedo ser contagiados por el COVID-19 , por ello, es muy importante que puedan ser valorados con un especialista en Psicología para conocer su estado mental actual y poder estipular un plan de acción integral

que fortalezca la salud mental de los trabajadores en el momento de llevar a cabo sus funciones y labores asignadas por parte de la empresa..

Para lograr determinar los peligros a los que se encuentran expuestos los trabajadores de AMDE, se realizó la aplicación de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 identificando así con exactitud la valoración de riesgos por cada uno de los cargos y servicios prestados en la organización.

Se obtuvo que los peligros biológicos están en un nivel de probabilidad alto por lo cual en los controles de ingeniería se deberán aumentar los índices de ventilación de recambio de aire (apertura de ventanas, sistema de ventilación forzada), instalar dispensadores automáticos de desinfección por las instalaciones, no usar sistemas biométricos (huella) y en los locker para almacenamiento de ropa, separar la ropa de trabajo y la de casa. En los controles de señalización se deberán aumentar los espacios para el lavado de manos y la correcta señalización de prevención del COVID – 19, correcta aplicación de protocolos de bioseguridad y las constantes rutinas de limpieza y desinfección, teniendo en cuenta los requisitos y la normatividad vigente a la fecha. Para los controles administrativos se deberán establecer jornadas de trabajo flexibles y dotar a los trabajadores con todos los EPP necesarios para desarrollar sus funciones, como lo son: tapabocas, caretas, guantes, traje de bioseguridad, kit personal de desinfección para todo el personal operativo.

Conforme con lo desarrollado anteriormente y teniendo en cuenta la pregunta de investigación e hipótesis establecida en el presente trabajo, el diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo, contribuye a la disminución de la accidentalidad y enfermedades laborales al contar con un diagnóstico del sistema de gestión para poder establecer planes de trabajo para su correcta implementación y mejora continua, así mismo al identificar los peligros a los

que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de tomar las medidas necesarias para su protección, calidad laboral, desarrollo integral y cuidado personal.

Conclusiones

- A través de la aplicación de la resolución 0312 del 2019 como instrumento de diagnóstico, se logró conocer el estado de cumplimiento de los requisitos, normas y procedimientos de obligatorios en relación con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Donde se evidencio la situación crítica de la empresa con un 27% de cumplimiento con respecto a esta resolución, viéndose expuesta a posibles multas por el no cumplimiento de un requisito legal como es la implementación del SGSST. Como principal razón Se logro evidenciar la falta de compromiso de la organización por la implementación del SGSST, ya que no se cuenta con un área para el desarrollo del sistema. Y la falta de información documentada (políticas, procedimientos, manuales et.c) en materia de SST, Razón por la cual por parte de las altas directivas se debe dar prioridad al desarrollo de esta implementación basada en la batería documental entrega en el **anexo 3** Batería documental de este trabajo
- Una vez identificada las falencias de cumplimiento de la resolución 312 se evidencio que la empresa no contaba con la batería documental necesaria para la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo por lo cual se definieron políticas, documentos de consultas. Formatos, procedimientos, matrices, planes y programas, basados en el ciclo PHVA como guía para el cuidado de los trabajadores y la implementación que deberá realizar un profesional con licencia en SST y el curso de 50 horas

- Durante el desarrollo de este trabajo se creó un total de 71 documentos alineados a la organización que soportan el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la siguiente tabla.

Recomendaciones

- Contratar a un profesional con experiencia en la implementación de sistema de gestión y con licencia vigente en SST y con curso de 50 horas para el desarrollo del diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo propuesto.
- Definir el mecanismo de entrega de las responsabilidades en SST de acuerdo con los perfiles de cargo propuestos
- Definir el presupuesto para la implementación, seguimiento y mejora continua del SGSST, el cual debe estar alineado con el plan de trabajo anual y debidamente firmado por el representante legal.
- Realizar la convocatoria para la creación del COPASST, comité de convivencia, PESV y demás comités que la organización establezca.
- Capacitar al personal que conforman los comités de SST en el curso de 50 horas, brindado por la ARL y si ya se cuenta con este se deberá realizar el curso de actualización de 20 horas.
- Presentar la política de SST, al COPASST con el fin de que sea revisada y aprobada por ellos
- Realizar las inspecciones gerenciales, instalaciones, vehículos, extintores, gabinetes, puestos botiquín de acuerdo al programa de inspección establecido.
- Asociar la matriz de peligros con el plan de capacitación.

- Garantizar inducción a todo el personal independientemente, de modalidad de contratación, haciendo énfasis en el riesgo expresado de cada actividad.
- Comunicar y divulgar a los trabajadores los objetivos y políticas del SG-SST así como los procedimientos y demás documentos del sistema de gestión con el fin de garantizar el conocimiento de los mismos y el compromiso con la organización
- Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el SGSST, el cual debe identificar metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, este debe estar firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar verificación de la matriz legal garantizando su cumplimiento y actualización
- Realizar la rendición de cuentas a todo nivel alineado con la evaluación de responsabilidades en SST.
- Promover el uso de las tarjetas PARE como mecanismo de participación y comunicación dentro de la organización
- Realizar seguimiento y cierre efectivo a los PARES reportados por parte de los trabajadores
- Definir los criterios relacionados en SST, para las compras realizadas por la organización.
- Definir los requisitos relacionados con la evaluación y selección de proveedores en términos de SST.
- Diligenciar el formato de gestión del cambio, con el fin de evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.
- Solicitar a las IPS los informes de diagnósticos de salud con el fin de definir los PVE

- Definir los programas de vigilancia epidemiológica que contenga las acciones para mitigar el riesgo, acordes a los resultados del informe.
- Realizar los PVE de acuerdo con la matriz de peligros y el informe de diagnósticos de salud
- Establecer el Profesiograma por un profesional de la salud con licencia en SST y enviarla a las IPS que realizan los exámenes ocupacionales.
- Garantizar que los conceptos de aptitud resultado de los exámenes médicos ocupacionales sean comunicados y aceptados por el trabajador.
- Garantizar que se cuenta con los consentimientos de informado, para la realización de los exámenes médicos.
- LA IPS que realiza los exámenes médicos ocupacionales debe demostrar que la custodia de las historias clínicas esté a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.
- Solicitar Licencia e salud ocupacional del médico y/o médicos que realizan dichos exámenes.
- Definir programa de estilos de vida saludable
- En el análisis estadístico de accidentalidad incluir análisis, conclusiones, recomendaciones costos directos e indirectos de las investigaciones.
- Diligenciar los indicadores establecidos
- Los índices de frecuencia, severidad, ausentamos deben tener clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)
- Definir un programa de mantenimiento de instalaciones.

- Actualizar la matriz de identificación de peligros de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Complementar el plan de emergencias y contingencias coherente con las necesidades de la organización
- Conformar la brigada de emergencias y capacitarla
- Realizar la auditoria de mínimo una vez al año del SGSST
- Realizar revisión gerencial.
- Definir y ejecutar las acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.

Lista de referencias

- Antúnez Saiz, V. I., Fernández Lloret, M. V., & Delgado Fernández, M. (2017). Calidad, medio ambiente, seguridad y salud, y control interno en el contexto económico actual: Diagnóstico de un laboratorio farmacéutico cubano. *Cofin Habana*, 11(1), 1-12.
- AYUDA MEDICA, D. Y. E. (2008). *AMDE*. AMDE. Recuperado 8 de agosto de 2020, de <https://ayudamedica.com.co/>
- Bambula, F. D., & Pérez, E. R. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación Colombiana de Salud Ocupacional. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.
- Cardona, W. (2019, noviembre 8). La Resolución 0312 De 2019 Y El SG-SST. In *Check - SG-SST*. <https://inchecksas.com/resolucion-0312-de-2019-y-sg-sst/>
- Compilatorio 1072 de 2015 Nivel Nacional*. (2015). Recuperado 8 de agosto de 2020, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=73669>
- Decreto 052 de 2017 Nivel Nacional*. (2017). Recuperado 18 de octubre de 2020, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=67905>
- Decreto 614 de 1984 Nivel Nacional*. (1984). Recuperado 20 de agosto de 2020, de <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- Decreto 1025 de 2013—EVA - Función Pública*. (2013). Recuperado 20 de agosto de 2020, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56925>
- Decreto 1477 de 2014.pdf*. (2014). Recuperado 20 de agosto de 2020, de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional*. (2015). Recuperado 8 de agosto de 2020, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Decreto52_2017.pdf. (2017). Recuperado 20 de agosto de 2020, de

https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf

Decreto-3518-de-2006.pdf. (2006). Recuperado 20 de agosto de 2020, de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-3518-de-2006.pdf>

Derecho del Bienestar Familiar [DECRETO_1072_2015]. (2015). Recuperado 20 de agosto

de 2020, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1072_2015.htm

Derecho del Bienestar Familiar [DECRETO_1072_2015]. (2015). Recuperado 8 de agosto

de 2020, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1072_2015.htm

Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINMINAS_181434_2002]. (2002).

Recuperado 20 de agosto de 2020, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minminas_181434_2002.htm#Cap%C3%ADtulo%203-5

Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINTRABAJO_RT101689]. (2009).

Recuperado 20 de agosto de 2020, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm

Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINTRABAJO_RT241379]. (2019).

Recuperado 20 de agosto de 2020, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt241379.htm#82

Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MTRA_0312_2019]. (2019). Recuperado

20 de agosto de 2020, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_0312_2019.htm

Díaz, O. L., & Maya, C. M. M. (2013). APLICACIÓN DE LA GTC 34 Y GTC 45 EN UNA

S.A.S. DE SERVICIOS EN HSEQ: ESTUDIO DE CASO. *Suma de Negocios*, 4, 17.

- E68f2455-c3ab-6e26-3e24-5e07b85aac51.pdf*. (2012). Recuperado 20 de agosto de 2020, de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35210912/Sistema-gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf/e68f2455-c3ab-6e26-3e24-5e07b85aac51?t=1564435379736>
- Gallo, O. (20063). *HIGIENE INDUSTRIAL, MEDICINA DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN LABORAL Y SALUD*. 20.
- Gallo, Ó., & Márquez Valderrama, J. (2011). La silicosis o tisis de los mineros en Colombia, 1910-1960. *Salud Colectiva*, 7, 35-51. <https://doi.org/10.1590/S1851-82652011000100004>
- GH-MA-01 VI MANUAL SGSST.pdf*. (2013). Recuperado 20 de agosto de 2020, de <http://www.subredsur.gov.co/sites/default/files/planeacion/GH-MA-01%20V1%20%20MANUAL%20SGSST.pdf>
- Godínez, V. L. M. (2018). *Paradigmas de investigación*. 11.
- Hinojosa, M. A. (2017). *Diagrama de Gantt*. 26.
- Home*. (2009). AMDE. Recuperado 8 de agosto de 2020, de <https://ayudamedica.com.co/>
- Humberto, C. V. N. (2005). *PardoAmaya-AngeeXimena-2018*. 85.
- Humberto—PardoAmaya-AngeeXimena-2018.pdf*. (2018). Recuperado 14 de octubre de 2020, de <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/483/PardoAmaya-AngeeXimena-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Induccion-seguridad-salud.pdf*. (2003). Recuperado 20 de agosto de 2020, de <http://unilibrepereira.edu.co/portal/images/2019/pdf/induccion-seguridad-salud.pdf>
- Induccion-seguridad-salud-trabajo.pdf*. (2006). Recuperado 20 de agosto de 2020, de <http://unilibrepereira.edu.co/portal/images/2018/pdf/sgsst/induccion-seguridad-salud-trabajo.pdf>

Leyes desde 1992—Vigencia expresa y control de constitucionalidad

[*CODIGO_SUSTANTIVO_TRABAJO_PR011*]. (1992). Recuperado 20 de agosto de 2020, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr011.html#348

Leyes desde 1992—Vigencia expresa y control de constitucionalidad

[*DECRETO_1295_1994*]. (1994). Recuperado 20 de agosto de 2020, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Leyes desde 1992—Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_0009_1979].

1992). Recuperado 20 de agosto de 2020, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html#1

Leyes desde 1992—Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_0100_1993].

(1992). Recuperado 20 de agosto de 2020, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html#T%C3%8DTULO%20PRELIMIN

Leyes desde 1992—Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1562_2012].

(1992). Recuperado 10 de agosto de 2020, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

López, J. O. (2004). *Constitución política de Colombia*. Plaza y Janes Editores Colombia s.a.

Luis, J. (2017). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. . . ISSN, 11.

Martínez, C., Montero, R., Arias, G., & Salcedo, M. A. (2019). Los Juegos Serios, su

aplicación en la Seguridad y Salud de los Trabajadores. *Medicina y Seguridad del*

Trabajo, 65(255), 87-100. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2019000200003>

- Mejía, C. R., Ccusi, S. G., Solano-Nuñez, L. G., Capacute-Ch, K., Vicente, E. R., & Mejía, C. R. (2020). *Antigüedad laboral y su relación con el tipo de accidente laboral de los trabajadores del Perú*. 29, 8.
- Norma_pdf.pdf*. (2016). Recuperado 8 de agosto de 2020, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=72173
- Nosotros (2018). *AMDE*. Recuperado 8 de agosto de 2020, de <https://ayudamedica.com.co/index.php/nosotros/>
- Palma, H. G. H., Simmonds, J. O. F., & Rojas, D. M. (2016). Miembros del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en el contexto empresaria – universitario. *JURÍDICAS CUC*, 12(1), 91-108.
- Paradigmas, enfoques y tipos de investigación*. (2018). Issuu. Recuperado 18 de octubre de 2020, de https://issuu.com/ahgr98/docs/unidad_1_iintf
- Pereira Pérez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 15-29. <https://doi.org/10.15359/ree.15-1.2>
- Perilla, C. C. M. (2015). *DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LOGISTICA SAS*. 13, 58.
- Resolución 312 de 2019 Ministerio del Trabajo*. (2019). Recuperado 8 de agosto de 2020, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666>
- RESOLUCION 652 DE 2012*. (2012). Recuperado 15 de octubre de 2020, de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- Resolucion 1356 del 2012*. (2012). Recuperado 15 de octubre de 2020, de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc

- Resolucion 1565 de 2014.* (2014). Recuperado 15 de octubre de 2020, de https://www.arlsura.com/files/res1565_14.pdf
- Resolución 2400 de 1979 Ministerio del Trabajo.* (2014). Recuperado 20 de agosto de 2020, de <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565>
- Resolucion_2844_colombia.pdf.* (2015). Recuperado 20 de agosto de 2020, de http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2844_colombia.pdf
- R_MPS_0156_2005.pdf.* (2005). Recuperado 20 de agosto de 2020, de https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R_MPS_0156_2005.pdf
- Saiz R, R. (2014). *TECNICAS DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.* 6.
- Sanchez, D. L. C. (2017). *DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA ITEM JC CIA S.A.S.* 65.
- Santiago, G. T. (2013). *El Problema de Clasificación de las Microempresas.* 15.
- Sec, aria. (2015). *El taller pedagógico, una herramienta didáctica.* 10, 66.
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.* (2015). Recuperado 20 de agosto de 2020, de <http://unilibrepereira.edu.co/portal/index.php/sistema-sgsst>
- Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22-33. <https://doi.org/10.12961/apr.2020.23.01.03>
- Velandia, J. H. M., & Pinilla, N. A. (2013). *De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales.* 23, 12.
- Vidal, H. N. A. (2019). *LABOR STRESS IN SECURITY GUARDS.* 7.

Wcms_154127.pdf. (2015). Recuperado 10 de agosto de 2020, de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Anexos

Anexo 1.

ANEXO 1. F-SG-03 Formulario de Evaluación de Estándares mínimos V_2

Anexo 2.

ANEXO 2. F-SG-06 taller identificación de peligros V_1

Anexo. 3

1. Procedimiento PR-SG-01 2 elaboración y control de documentos registros
2. Procedimiento Pr-Sg-02 2 identificación de requisitos legales y de otra índole
3. Procedimiento Pr-Sg-03 1 identificación de peligros y valoración de riesgos
4. Procedimiento Pr-Sg-04 1 procedimiento de comunicación participación y consulta
5. Procedimiento Pr-Sg-05 2 procedimiento de investigación de accidentes e incidentes
6. Procedimiento Pr-Sg-06 1 procedimiento de acciones correctivas preventivas y de mejora
7. Procedimiento Pr-Sg-07 1 gestion del cambio
8. Formato F-Sg-01 2 listado maestro de documentos
9. Formato F-Sg-02 2 listado maestro de registros
10. Formato F-Sg-03 2 formulario de evaluación de estándares mínimos
11. Formato F-Sg-04 2 presupuesto del SG-SST
12. Formato F-Sg-05 2 nombramiento del representante del SGSST

13. Formato F-Sg-06 1 taller identificación de peligros
14. Formato F-Sg-07 1 reunión de comités
15. Formato F-Sg-08 1 profesigramas
16. Formato f-Sg-09 1 evaluación de desempeño
17. Formato F-Sg-10 1 indicadores SG-SST
18. Formato F-Sg-11 1 solicitud exámenes médicos
19. Formato f-Sg-12 1 informe de auditoria
20. Formato F-Sg-13 1 lista de verificación
21. Formato F-Sg-14 1 plan de auditoria
22. Formato F-Sg-15 1 acta de revisión gerencial
23. Formato F-Sg-16 1 cartilla de inducción
24. Formato F-Sg-17 1 constancia de inducción
25. Formato F-Sg-18 1 encuesta de comunicación participación y consulta
26. Formato f-Sg-19 1 auto reporte de condiciones de salud relacionadas con el trabajo
27. Formato F-Sg-20 1 pare (tarjeta de observación)
28. Formato F-Sg-21 1 entrega e inspección de epp
29. Formato F-Sg-22 1 inspección gerencial
30. Formato F-Sg-23 1 inspección de instalaciones
31. Formato f-Sg-24 1 inspección de vehículos
32. Formato F-Sg-25 1 inspección extintores
33. Formato F-Sg-26 1 inspección de gabinetes contra incendio
34. Formato F-Sg-27 1 inspección de puesto
35. Formato F-Sg-28 1 inspección botiquín
36. Formato F-SG-29 1 inspección general para la prevención de caídas a nivel
37. Formato F-SG-30 1 encuesta de mantenimiento

38. Formato F-SG-31 1 cronograma de mantenimiento
39. Formato F-SG-32 1 inscripción de candidatos
40. Formato f-Sg-33 1 acta de apertura de votación
41. Formato F-Sg-34 1 registro de votantes
42. Formato F-Sg-35 1 acta de escrutinio
43. Formato f-sg-36 1 perfil de cargo
44. Formato f-Sg-37 1 reporte de investigación de accidentes
45. Formato F-Sg-38 1 investigación de accidentes e incidentes
46. Formato f-sg-39 1 gestión del cambio
47. Formato f-sg-40 1 acciones correctivas preventivas y de mejora
48. Manual ma-sg-01 1 manual del SGSST
49. Documento de consulta D-Sg-01 4 política SGSST
50. Documento de consulta D-Sg-02 1 lineamientos del PESV
51. Documento de consulta D-Sg-03 1 políticas del PESV
52. Documento de consulta D-Sg-04 2 política de alcohol, tabaquismo, sustancias psicoactivas
53. Documento de consulta D-Sg-05 1 política de convivencia laboral
54. Documento de consulta D-Sg-06 2 objetivos estratégicos del sistema de gestión integral
55. Documento de consulta D-Sg-07 1 acta de conformación de comités
56. Documento de consulta D-Sg-08 1 entrega de funciones y responsabilidades del COPASST
57. Documento de consulta D-Sg-09 2 organigrama
58. Documento de consulta D-Sg-10 1 política de EPP
59. Documento de consulta D-Sg-11 1 reglamento de higiene y seguridad industrial

60. Documento de consulta D-Sg-12 1 reglamento interno de trabajo
61. Documento de consulta D-Sg-13 1 mapa de procesos
62. Matriz mat-sg-01 1 matriz de peligros
63. Matriz mat-sg-02 1 matriz de requisitos legales
64. Matriz mat-sg-03 1 plan de trabajo anual
65. Matriz mat-sg-04 1 matriz caracterización de accidentes
66. Programa prg-sg-01 1 programa de capacitación
67. Programa prg-sg-02 1 programa de auditorias
68. Programa prg-sg-03 1 programa de inspección
69. Programa prg-sg-04 1 programa de inspección
70. Programa prg-sg-05 1 programa de orden y aseo
71. Plan pl-sg-01 1 plan de emergencias