

**IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
EN LA EMPRESA INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS SAS**

**ANA ELISA VALDERRAMA JAIME**

**UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTA D.C  
2017**

**IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ii  
EN LA EMPRESA INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS SAS**

**ANA ELISA VALDERRAMA JAIME**

**CLAUDIA LILIANA INFANTE RINCON  
PROFESORA**

**UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTA D.C  
2017**

## GLOSARIO

### **Accidente de Trabajo**

Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

### **Acto o Comportamiento inseguro**

Se refieren a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras.

### **Administradora de Riesgos Laborales**

Entidades que tienen como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que puedan ocurrir en el trabajo que desarrollan.

### **Amenaza**

Factores técnicos, naturales o sociales capaces de perturbar la integridad física de las personas o causar daño al medio ambiente.

Son las personas o empresas que después de realizado el respectivo estudio, acreditan el derecho a recibir el pago de una incapacidad temporal, una incapacidad permanente parcial, un auxilio funerario, una pensión de invalidez o una pensión de sobrevivientes.

### **Capacidad Laboral**

Es el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes o potencialidades de orden físico, mental y social de un individuo que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual.

### **Causalidad**

Es un concepto que legalmente se utiliza, para determinar las razones o "causas" aunque suene redundante, por las que se presenta un hecho determinado. Legalmente, existen varias teorías de la causalidad, pero la que actualmente se acepta es la teoría de la causalidad adecuada, la cual indica que debe tomarse como causa de un hecho la que directamente lo produce. Por ejemplo, cuando una persona se lesiona en un accidente de tránsito cuando se pasa el semáforo en luz roja, la causa del accidente es el incumplimiento de la obligación de detenerse.

### **Clase de riesgo**

Codificación definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para clasificar a las empresas de acuerdo con la actividad económica a la que se dedican. Existen cinco clases de riesgo, comenzando desde la I hasta la V.

### **Condición insegura**

Es todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las<sup>iv</sup> instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente.

### **Emergencia**

Situación que implica un estado de perturbación parcial o total ocasionado por la ocurrencia de un evento no deseado.

### **Enfermedad Laboral**

Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional.

### **Equipo de Protección Personal**

Es un elemento diseñado para evitar que las personas que están expuestas a un peligro en particular entren en contacto directo con él. El equipo de protección evita el contacto con el riesgo pero no lo elimina, por eso se utiliza como último recurso en el control de los riesgos, una vez agotadas las posibilidades de disminuirlos en la fuente o en el medio. Los elementos de protección personal se han diseñado para diferentes partes del cuerpo que pueden resultar lesionadas durante la realización de las actividades.

### **Ergonomía**

La ergonomía estudia la gran variedad de problemas que se presentan en la mutua adaptación entre el hombre y la máquina y su entorno buscando la eficiencia productiva y bienestar del trabajo.

### **Evacuación**

Acción tendiente a establecer una barrera o distancia entre una fuente de riesgo y personas amenazadas, hasta y a través de lugares de menor riesgo.

### **Factor de riesgo**

Se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

### **I.B.C. Ingreso Base de Cotización**

Es el total de salario devengado durante el período. Se utiliza para pagar las incapacidades temporales y los auxilios funerarios. Un Ingreso Base de Cotización para salarios integrales es del 70% de dicho monto. Un IBC no puede ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni superior a 25 salarios mínimos mensuales vigentes. El Ingreso Base de Cotización (IBC) puede diferir del reportado a Pensiones y a Salud cuando se presentan novedades. La cotización por bonificaciones que constituyan salario, se hace proporcional a los días laborados. Se aproxima al múltiplo de mil más cercano.

### **Incapacidad**

Pago realizado mediante una ODI/OPI, cuando por el cuadro agudo que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Equivale al 100% del salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo, o se diagnosticó la enfermedad laboral, y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez total o su muerte.

### **Incidente de Trabajo**

Son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros.

### **Medicina del Trabajo**

Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.

### **Morbilidad**

Hace referencia al porcentaje de enfermos con relación a una población determinada.

### **Riesgo**

La probabilidad de que un evento ocurrirá. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable (MeSH/NLM). Número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo.

### **Rotación de personal**

Es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, es decir, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización. Generalmente, la rotación de personal se expresa a través de una relación porcentual entre los ingresos de personal y las desvinculaciones con relación al número medio de participantes de la organización en el transcurso de cierto período de tiempo. Se expresa en índices mensuales o anuales para permitir comparaciones, para desarrollar diagnósticos, para promover acciones o para que tengan un carácter predictivo.

### **Siniestro**

Es el evento presuntamente profesional informado a la administradora de riesgos laborales.

### **Sistema de vigilancia epidemiológica**

Todo sistema de vigilancia epidemiológica en la empresa debe sustentarse en un diagnóstico integral que contenga los siguientes componentes:  
\* Diagnóstico de las condiciones de trabajo (panorama de factores de riesgo específico para la patología)

## TABLA DE CONTENIDO

Glosario	
1. planteamiento y formulación del problema.	8
1.1. Planteamiento del problema	8
1.2. Formulación de problema de investigación	9
2. Justificación	10
3. Objetivos	11
3.1. Objetivo general	11
3.2. Objetivos específicos	11
4. Marco referencial	12
4.1. Marco teórico	12
4.2. Marco legal	15
5. Diseño metodológico	32
5.1. Tabla metodológica	32
6. Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa international services solutions sas	36
6.1 Generalidades de la empresa	36
6.2 Características sociodemográficas de los trabajadores	36
6.3 Compromiso de la gerencia	37
6.4 Direccionamiento estratégico	37
6.4.1 Misión	37
6.4.2 Visión	
6.4.3 Objetivos organizacionales	38
6.4.4 Valores organizacionales	38
6.4.5 Política general	38
7. Políticas corporativas y reglamento de higiene	39
7.1. Política de gestión y seguridad en el trabajo	39
7.2. Reglamento de higiene y seguridad industrial	39
7.3. Política de alcohol y tabaquismo y sustancia psicoactivas	43
7.4. Política de acoso en los centros de trabajo	44
7.5 Responsabilidades frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo	45
8. Subsistemas de seguridad y salud en el trabajo	47
8.1 Subsistema de medicina preventiva y del trabajo	47
8.2 Objetivo del subsistema de medicina preventiva y del trabajo	47
8.2.1 Objetivos específicos del subsistema de medicina preventiva y del trabajo	47
8.2.2 Seguimiento médico al trabajador	48
8.2.3 Control del absentismo	48
8.2.4 Actividades generales que se realizan para mantener a los empleados lo más saludable e informados posibles	49
8.3. Subsistema de seguridad industrial	49
8.3.1 Identificación de peligros, valoración y determinación de controles de los riesgos.	
8.4. Inspecciones de seguridad	50
8.5. Señalización y demarcación de áreas	51
8.6. Plan de emergencias	52

8.6.1 Justificación para implementación del plan de emergencias	52	vii
8.6.2 Aspectos básicos que lo conforman	52	
9. Programa de inducción, capacitación y formación	53	
Bibliografía	54	

## **2. PLANTEAMIENTO Y FORMULACION DEL PROBLEMA.**

### **1.1 PLATEAMENIENTO DEL PROBLEMA**

La empresa **INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS S.A.S.** se fundó en el año 2015 con el objeto social: la sociedad tendrá como objeto principal las siguientes actividades: la venta de servicios de telecomunicaciones, tales como televisión por suscripción, cable, internet, sistemas de seguridad, entre otros. Así mismo, podrá realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia.

Desde sus inicios siempre ha buscado proveer y solucionar satisfactoriamente las necesidades de nuestros clientes en el área de entretenimiento aplicando en sus procesos innovación, creatividad y conocimiento al servicio de la economía mundial.

La gestión se basa en un modelo de alto rendimiento que combina estratégicamente los recursos humanos especializados, el apoyo tecnológico, las prácticas en evolución continua y la flexibilidad operativa alineada con las necesidades del cliente para ofrecer soluciones inteligentes desde cualquier lugar en cualquier momento.

Hoy día sigue desarrollando su actividad de call center y en la que impera una cultura de trabajo, basada en la dedicación, calidad y responsabilidad de cada una de las tareas desarrolladas, con el fin de conseguir un objetivo conjunto: la entrega del trabajo bien realizado y lograr, no sólo la satisfacción del cliente, sino también la del trabajo bien finalizado.

Siendo importante señalar que a casi dos años de su fundación no se tiene el sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que es el que se busca implementar el cual consistiría en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo por eso se busca implementar el sistema y así cumplir no solo con la parte legal sino encaminar el área para cumplir con los objetivos organizacionales.



## **1.2 FORMULACION DE PROBLEMA DE INVESTIGACION**

En este trabajo se quiere tener como alcance la implementación y desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo ya que es la gestión más importante para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad, esto es posible siempre y cuando se promueva y estimule en todo momento la creación de cultura alineándola a los planes de calidad, mejoramiento de los procesos, puestos de trabajo, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos.

Generar valor porque permitirá alinear las prácticas de seguridad y salud en el trabajo a los objetivos organizacionales y tener un sistema formal el cual se ha demostrado que impacta directamente sobre la productividad.

Y dando respuesta al siguiente planteamiento:

¿Cómo implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa international services solutions s.a.s?

### 3. JUSTIFICACION

La actual situación de globalización y de competencia que viven las empresas hace que se aumente la exigencia en el mercado por obtener los mejores sistemas, cuya consecución no sería posible sin la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo para cumplir con la normatividad y tener una mejor calidad de vida los empleados.

Con el fin de dar cumplimiento a dicha normatividad se hace necesario que las empresas implementen y desarrollen estrategias que admitan evaluar sus sistemas de riesgos y desarrollar los programas de prevención y promoción que permitan garantizar la salud mental y física de su Recurso Humano, garantizándoles la integridad y el beneficio de evitar los costos que acarrearán la no aplicación de la norma y de los sistemas.

## **4. OBJETIVOS**

### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Realizar el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS SAS.

### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Identificar los riesgos de las tareas críticas frente al proceso para el desarrollo de la labor.
2. Evaluar y analizar los riesgos a través de la matriz de peligros a través de la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC 45.
3. Implementar el sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Concientizar al personal sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos para generar la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo.
4. Asegurar la conformidad de su modelo con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo
5. Adaptar el modelo SGSST a INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS SAS. Respetando el marco reglamentario que le aplique pero partiendo del contexto organizacional y del diagnóstico inicial.
6. Centrar el SGSST en los resultados y la mejora en la gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo
7. Interactuar con las partes interesadas asegura participación activa y cultura de promoción de la salud y prevención de los accidentes y las enfermedades laborales.

## 5. MARCO REFERENCIAL

### 4.1 MARCO TEORICO:

En materia de salud ocupacional, la edad moderna inicia con diversos estudios referentes a la salud ocupacional en las profesiones de la época. Durante el siglo XVII aparecen estudios como los de Glauber que analiza las enfermedades de los marinos, Porcio y Secreta hacen lo propio con las enfermedades de los soldados, Plemp estudia las enfermedades de los abogados, Kircher escribe *Mundus subterraneus* donde describe algunos síntomas y signos de las enfermedades de los mineros como tos, la disnea y la caquexia. En 1665, Walter Pope publica *Philosophical transactions* donde refiere las enfermedades de los mineros producidas por las intoxicaciones con mercurio<sup>1</sup>.

Pero fue en la edad media donde la seguridad y salud en el trabajo entra en auge ya que en Italia aparece publicada la obra clásica de Ramazzini: *DE MORBUIIS ARTIFICUM DIATRIBA*, cuyos estudios inició en 1670, en la que se describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del trabajo. El mejoramiento de la maquinaria, el desarrollo de la química, dio origen a gran cantidad de productos, nuevos procesos de fabricación, incrementó el número de personas con manejo de máquinas, multiplicó el número de accidentes en los trabajadores, debido a que no se capacitaba al trabajador en el manejo o en las operaciones de la máquina para desempeñar su trabajo.<sup>2</sup>

En 1904, el general Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una plática orientada hacia la salud de los trabajadores. En el teatro Municipal de Bogotá decía: "Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados", estos elementos conceptuales de Uribe Uribe, tienen indudable vigencia en nuestros días, teniendo en cuenta las condiciones de la sociedad.

En 1910, el mismo Uribe pidió que se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo, aduciendo que, si un soldado cae en un campo de batalla, o de por vida queda lisiado, porque si se le indemniza y a un trabajador que pierde su capacidad laboral en su batalla diaria por la vida no se le indemniza.

Años después, a corto tiempo de su asesinato, el congreso aprobó la ley 57 de 1915, fruto póstumo de su ambición y de su esfuerzo, por lo cual se "obliga a las empresas de alumbrado y acueducto público, ferrocarriles y tranvías, fábricas de licores y fósforos, empresas de construcción y albañiles, con no menos de quince obreros, minas, canteras, navegación por embarcaciones mayores, obras públicas nacionales y empresas industriales servidas por maquinas con fuerza mecánica, a otorgar asistencia médica y farmacéutica y a pagar

---

<sup>1</sup> [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13\\_3\\_12/rst07312.pdf](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf)

<sup>2</sup> [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505\\_Primeria\\_Unidad\\_-\\_Actualizada/leccin\\_1\\_historia\\_mundial\\_de\\_la\\_salud\\_ocupacional.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Primeria_Unidad_-_Actualizada/leccin_1_historia_mundial_de_la_salud_ocupacional.html) 19

indemnizaciones en caso de incapacidad o muerte" y a este último evento a sufragar los gastos indispensables de entierro.

Desde el 10 de mayo de 1929, fecha en el cual se presentó, por el entonces ministro José Antonio Montalvo, el primer proyecto de ley tendiente a implantar los seguros sociales en Colombia, proyecto que fue archivado; muchos otros ministros y parlamentarios presentaron a la consideración del Congreso proyectos similares que no recibieron aprobación.

Entre ellos, debe desatacarse el presentado por: Francisco José Chaux, Luis Ignacio Andrade, Francisco Pineda Otero, Diego Montoya Cuellar, José Eliecer Gaitán, Moisés Prieto y otros.

En 1934, se creó la oficina de medicina laboral, esta dependencia comenzó a nivel nacional con sede en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y de su evaluación en materia de indemnizaciones. Esta oficina central organizó dependencia en las principales capitales hasta formar una red que fue denominada Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y quedó incorporada al Ministerio del Trabajo. Posteriormente esta oficina se convirtió en el Departamento de Medicina Laboral y con funciones de calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En 1935, se establece la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del trabajo y en julio primero de 1936 empezó a regir la ley. En 1938, mediante la Ley 53, se otorgó protección a la mujer embarazada dándole derecho a ocho semanas de licencia remunerada en la época del parto. La Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo fue fundada en 1946 y ha desarrollado permanentemente labores importantes de promoción de la medicina del trabajo.

El 21 de julio de 1945, el ministro del trabajo Adán Arraiga Andrade, de la administración de Alfonso López Pumarejo, presentó a consideración del Congreso, el proyecto de ley que se convirtió en la Ley 90 de 1946, creadora de los Seguros Sociales.

La Ley 90 de 1946 fue aprobada el 11 de diciembre de ese año y sancionada por el presidente Mariano Ospina Pérez el 26 de diciembre de 1946. El ISS empezó a prestar servicios el 26 de septiembre de 1949, siendo su primer director el doctor Carlos Echeverri Herrera. Comenzó a operar con los únicos seguros de enfermedad general y maternidad, y en 1965 bajo la administración del presidente Guillermo León Valencia, se hizo extensivo a accidentes de trabajo y enfermedad profesional; en 1967 siendo presidente el Doctor Carlos Lleras Restrepo, se ampliaron los beneficios a los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

En 1950, se hizo claridad en lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se adopta la primera tabla de enfermedades profesionales y se categoriza lo que se considera como incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y gran invalidez. Se determinan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se establece la tabla de evacuación de incapacidades producidas por accidentes de trabajo. Por su parte, las normas de salud ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente. En Colombia, si bien es cierto que la salud ocupacional se demoró en establecerse, también es verdad que desde comienzos del siglo XX se presentaron propuestas para este fin. Desde 1954, el Ministerio de

Salud desarrollo un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales, tanto médicos como ingenieros, quienes conformaron una sección anexa de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial. Este grupo desarrollo el primer diagnóstico de Salud Ocupacional del país, por medio de encuestas y procedió a efectuar los primeros estudios epidemiológicos sobre enfermedades profesionales, dándole énfasis a la 21 neumoconiosis, producida por el polvo del carbón, a la silicosis y a las intoxicaciones profesionales producidas por el plomo y el mercurio. En 1954, y como aporte de los patronos privados se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambio su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá.

En 1961, el Ministro de Trabajo formo la División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En 1964, ya existían tres dependencias dedicadas a la Medicina e Higiene de Trabajo; el grupo de Salud Ocupacional del INPES en el Ministerio de Salud; la sección de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales.<sup>3</sup> Pasan muchos años antes de volver la atención a la salud ocupacional y la seguridad industrial, y en el año de 1993 se crea la ley 100 ("Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"), y el decreto ley 1295 de 1994 ("Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales") y en este momento no solo se reparaba al trabajador por los daños, sino que ahora evitaba los riesgos, y nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (ATEP), las Instituciones Prestadoras de Servicio (IPS) y las Entidades Promotoras de Salud (EPS).<sup>4</sup>

En el año 2012 nace la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y en el año 2014 se establece el decreto 1443 por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST

---

<sup>3</sup> <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/77>

<sup>4</sup> <http://saludocupacionalencolombia.bligoo.com.co/>

## 6. 4.2 MARCO LEGAL

7.

La seguridad y salud del trabajo en Colombia ha estado reglamentada desde sus inicios desde decretos, resoluciones, leyes, convenios, normas de las cuales muchas han sido derogadas y otras aún siguen vigentes, esto con el fin de brindar seguridad a los trabajadores de todas las organizaciones públicas y privadas en Colombia, asegurando un bienestar físico, social y psicológico en el ambiente laboral.

8. **A continuación, se mencionan las normas legales que actualmente rige toda la parte de la seguridad y salud en el trabajo:**

LEGISLACION	EXPEDIDA POR	DOCUMENTO
Ley 9 de 1979	Congreso de la república	Por la cual se dictan medidas sanitarias, normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
Ley 46 de 1988	Departamento administrativo del sistema de prevención, atención y recuperación de desastres	Por la cual se crea y organiza el sistema nacional para la prevención y atención de desastres, se otorga facultades extraordinarias al presidente de la república y se dictan otras disposiciones.
Ley 100 de 1993	Congreso de la república	Por la cual se organiza el sistema de seguridad social integral.
Ley 55 de 1993	Congreso de la república	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo
Ley 378 de 1997	Congreso de la república	Por medio de la cual se aprueba el convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo adoptado por la 71 reunión de la conferencia general de la organización internacional del trabajo, OIT, ginebra, 1985.

Ley 776 de 2002	Congreso de la república	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.
Ley 789	Congreso de la república	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de trabajo.
Ley 828 de 2003	Congreso de la república	Por la cual se expiden normas para el control a la evasión del sistema de seguridad social.
Ley 797 de 2003	Congreso de la república	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones.
Ley 962 de 2005	Congreso de la república	Ley antitramite
Ley 1010 de 2006	Ministerio de la Protección Social	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1122 de 2007	Congreso de la república	Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
Decreto 614 de 1984	Presidencia de la república	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.
Decreto 919 de 1989	Presidencia de la república	Por el cual se organiza el sistema nacional para la prevención y atención de desastres y se dictan otras disposiciones.



Decreto 1562 de 1984	Presidencia de la republica	Por el cual se reglamentan parcialmente los Títulos VII y XI de la Ley 9 de 1979, en cuanto a vigilancia y control epidemiológico y medidas de seguridad
Decreto 2177 de 1989	Presidencia de la republica	Readaptacion profesional y el empleo de personas inválidas.
Decreto 2222 de 1993	Presidencia de la republica	Prevencion y control de incendios
Decreto 1295 de 1994	Presidencia de la republica	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
Decreto 1831 de 1994	Presidencia de la republica	Expide la tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y dicta otras disposiciones.
Decreto 1832 de 1994	Presidencia de la republica	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.
Decreto 1772 de 1994	Presidencia de la República	Reglamenta la afiliacion y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales
Decreto 2644 de 1994	Presidencia de la republica	Por la cual se expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.
Decreto 1973 de 1995	Ministerio de relaciones exteriores	por el cual se promulga el Convenio 170 sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1990.

Decreto 1530 de 1996	Presidencia de la republica	Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 100 de 1993 y el decreto ley 1295 de 1994.
Decreto 2100 de 1996	Presidencia de la republica	Tabla de clasificación de actividades económicas
Decreto 806 de 1998	Presidencia de la republica	Por el cual se reglamenta la afiliación al régimen de seguridad social en salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de seguridad social en salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional.
Decreto 1796 de 2000	Presidencia de la republica	El presente decreto regula la evaluación de la capacidad sicofísica y la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la fuerza pública, alumnos de las escuelas de formación y sus equivalentes en la policía nacional.
Decreto 873 de 2001	Presidencia de la republica	Por el cual se promulga el "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo", adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.
Decreto 2463 de 2001	Presidencia de la republica	Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez

Decreto 1607 de 2002	Presidencia de la republica	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1703 de 2002	Presidencia de la republica	Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Decreto 2090 de 2003	Presidencia de la republica	"Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades".
Decreto 3667 de 2004	Presidencia de la republica	Por medio del cual se reglamentan algunas disposiciones de la Ley 21 de 1982, la Ley 89 de 1988 y la Ley 100 de 1993, se dictan disposiciones sobre el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Resolucion 2413	Presidencia de la republica	Reglamento de higiene y seguridad para el sector de transporte liviano.
Resolucion 2400 de 1979	Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolucion 2013 de 1986	Ministerio de trabajo	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 de 1989	Ministerio de trabajo	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.
Resolución 13824 de 1989	Ministerio de salud	Por la cual se dicta una medida para la protección de la salud.
Resolución 7515 de 1990	Ministerio de salud	Licencias de prestación de servicios de salud ocupacional a empresas.
Resolución 6398 de 1991	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por la cual se establece procedimientos en materia de salud ocupacional (exámenes de ingreso a la empresa)
Resolución 1075 de 1992	Ministerio de Trabajo	Por la cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional :incluye farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo en los p.o.s.
Resolución 4225 de 1992	Ministerio de salud	Por la cual se establece el Programa de Prevención y Control del Tabaquismo en la Contraloría de Bogotá, D. C.
Resolución 3716 de 1994	Ministerio de la protección social	Por la cual se establece un procedimiento en materia de Salud Ocupacional
Resolución 681 de 1996	Ministerio de la protección social	Formulario único para la solicitud de reembolsos de la EPS a la ARP por concepto de la atención de riesgos profesionales.
Resolución 1995 de 1999	Ministerio de Salud	Por la cual se establecen normas para el manejo de la historia clínica.

Resolución 612 de 2000	Ministerio de trabajo y seguridad social	Asignación de unas funciones a las juntas de calificación de invalidez.
Resolución 00166 de 2001	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por el cual se establece el día de la salud en el trabajo y en el mundo.
Resolución 19200 de 2002	Ministerio de transporte	Por la cual se reglamenta el uso e instalación del cinturón de seguridad de acuerdo con el artículo 82 del código nacional de tránsito terrestre.
Resolución 1303 del 11 de mayo de 2005	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por la cual se adopta el contenido del formulario único o planilla integrada de liquidación de aportes.
Resolución 1570 de 2005	Ministerio de trabajo y seguridad social	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 1122 de 2005	Ministerio de transporte	Por la cual se establecen medidas especiales para la prevención de la accidentalidad de los vehículos de transporte público de pasajeros y se deroga la resolución número 865 de 2005 y los artículos 1º, 2º y 3º de la resolución número 4110 de 2004.
Resolución 156 de 2005	Ministerio de la protección social	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
Resolución 957 de 2005	Secretaría general de la comunidad andina	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Resolución 734 de 2006	Ministerio de la protección social	Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la ley 1010 de 2006.
Resolución 1317 de 2006	Ministerio de la protección social	Por la cual se prorroga la entrada en vigencia y se modifica la resolución 634 de 2006 mediante la cual se adoptó el contenido del formulario único o planilla integrada de liquidación de aportes.
Resolución 180466 de 2007	Ministerio de Minas	Reglamento Técnico de instalaciones eléctricas
Resolución 1401 de 2007	Ministerio de la protección social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2346 de 2007	Ministerio de la protección social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”
Resolución 2844 de 2008	Ministerio de la protección social	Guías de atención integral (GATISO)
Resolución 1157 de 2008	Ministerio de la protección social	Por la cual se modifica el artículo 13 de la resolución 1016 de 1989
Resolución 1013 de 2008	Ministerio de la protección social	El Ministerio de la Protección Social, emite una nueva resolución por la cual se adoptan unas nuevas Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia (GATISO). Resolución 1013 del 25 de marzo del 2008. Diario Oficial 46.943 del 28 de marzo del 2008. Por la cual se incluyen otras 5 enfermedades profesionales.

Resolución 1457 de 2008	Ministerio de la protección social	Derogan la resolución 1157 de 2008, que modificó el registro del COPASO ante el Ministerio de la Protección Social.
Circular 001 de 1996	Congreso de la república	Inscripción de empresas de alto riesgo
Circular 003 de 1997	Ministerio de la protección social	Envío de información para el sistema general de riesgos profesionales
Circular 001 de 1998	Ministerio de la protección social	Actividades de carnetización, divulgación, tasa de accidentalidad, balance social y operativo, guías técnicas.
Circular 002 de 1998	Ministerio de la protección social	Incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos, recusaciones, retención en la fuente y recurso de queja ante las juntas de calificación de invalidez.
Circular 001 de 2003	Dirección general de riesgos profesionales	Vigilancia y control para la afiliación al SGSSI, promoción y prevención en riesgos profesionales.
Circular 42 de 2003	Ministerio de salud	Afiliación de trabajadores independientes al sistema general de riesgos profesionales - decreto 2800 de 2003.
Circular unificada de 2004	DIRECCION GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

CIRCULAR CONJUNTA 001 de 2005	Ministerio de la protección social	Alcance de los artículos 17 y 33 (parágrafo) de la ley 100 de 1993, modificado por los artículos 4 y 9 de la ley 797 de 2003.
Convenio 01 de 1919	OIT	Convenio sobre las horas de trabajo (industria)
Convenio 02 de 1981	OIT	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores
Convenio 17 de 1925	OIT	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo
Convenio 18 de 1925	OIT	Convenio sobre las enfermedades profesionales
Convenio 160 OIT	OIT	Convenio sobre estadísticas del trabajo.
Código sustantivo del trabajo	Ministerio de la protección social	La finalidad primordial de este código es la de lograr la igualdad en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
Derechos Humanos	ONU	Declaración Universal de los Derechos Humanos
Ley 181 de 1995	Congreso de la republica	"Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el sistema nacional del deporte".



Ley 361 de 1997	Congreso de la republica	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
Ley 717 de 2001	Congreso de la republica	Por la cual se establecen términos para el reconocimiento de las pensiones de sobrevivientes
DECRETO 1543 DE 1997	MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL	Por la cual se reglamenta el manejo de la infección por el virus VIH SIDA y las otras enfermedades de transmisión sexual
Decreto 933 de abril de 2003	Presidente de la República	Por medio del cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones.
Decreto 231 de 2006	Presidencia de la republica	Por medio de la cual se corrige un yerro de la ley 1010 de enero 23 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Resolución 634 de 2006	Ministerio de la protección social	Por la cual se adopta el contenido del formulario único o planilla integrada de liquidación de aportes.
Resolución 3975 de 2007	Ministerio de la protección social	Por la cual se da cumplimiento a unas instrucciones de la Procuraduría General de la Nación.
C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	OIT	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos

Convenio 02 DE 1990	OIT	Convenio sobre el trabajo nocturno
Convenio 3 de 1919	OIT	Convenio sobre la protección de la maternidad
Convenio 04 de 1919	OIT	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres)
Convenio 05 de 1919	OIT	Convenio sobre la edad mínima (industria)
Convenio 5 de 1982	OIT	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo
Convenio 6 de 1983	OIT	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas),
Convenio 67 de 1939	OIT	Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera)
Convenio 98 de 1949	OIT	Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.
Convenio 100	OIT	Convenio sobre igualdad de remuneración, convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
Convenio 135 de 1961	OIT	Convenio sobre los representantes de los trabajadores, convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa
Convenio 111	OIT	Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
NTC-1461	CCS	Higiene y seguridad. Colores y señales de seguridad.

NTC-3701	CCS	Higiene y seguridad. Guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
NTC-3793	CCS	Salud ocupacional. Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral.
NTC-4114	CCS	Realización de inspecciones planeadas
NTC-4116	CCS	Medicina del trabajo. Evaluaciones medicas ocupacionales.
NTC-35	CCS	Guía estructura básica del Programa de Salud Ocupacional
NTC-45*	CCS	Guía estructura básica del panorama de factores de riesgo
NTC-2032	CCS	Guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, identificación y valoración.
NTC-1700	CCS	Higiene y seguridad. Ensayos de comportamiento al fuego. Vocabulario.
NTC-3324	CCS	Higiene y seguridad. Medidas de seguridad en edificaciones. Medios de evacuación.
NTC-1458	CCS	Higiene y seguridad. Generalidades. Recomendaciones para la organización, el entrenamiento y los equipos para brigadas contra incendios.
NTC-1931	CCS	Higiene y seguridad. Clases de fuego
NTC-1478	CCS	Material de seguridad y extinción de incendios. Terminología.

NTC-1916	CCS	Extintores contra extinción de fuego. Clasificación y manejo de extintores
NTC-1141	CCS	Higiene y seguridad. Extintores portátiles. Generalidades.
NTC-4435	CCS	Transporte de mercancías. Hojas de seguridad para materiales.
NTC-2396-3	CCS	Especificaciones para el calzado de seguridad de uso profesional.
NTC-1825	CCS	Higiene y seguridad. Protectores individuales de ojos.
Constitución Política de Colombia - 20/07/991	Asamblea Nacional Constituyente	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Código Sustantivo del Trabajo	Congreso de la República	Procurar el cuidado integral de la salud, garantizar la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario para los trabajadores, es obligación de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
Código Sustantivo del Trabajo	Congreso de la República	Responsabilidad por atentar contra la salud, la seguridad en la producción y en la comercialización de bienes y servicios
Ley 1429 de 2010	Congreso de la República	Ley de formalización y generación de empleo y otras disposiciones. - Ley de Reformas legales laborales
Circular 038 de 2010	Ministerio de la Protección Social y Congreso de la Republica	Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas.
Ley 1355 de 2009	Ministerio de la Protección Social	Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención.
Decreto 2566 de 2009	Ministerio de la Protección Social	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales

Resolución 1918 de 2009	Ministerio de la protección social	Por la cual se modifican los artículos 11 , 17, de la resolución 2346 del 2007 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 01956	Ministerio de la protección social	Medidas en relación con el consumo del cigarrillo o tabaco
1771	Ministerio de Trabajo	Reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos.
Decreto 1772	Ministerio de Trabajo	Por el cual adopta medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema de Seguridad en Salud.
Decreto 1703	Ministerio de trabajo Actual Protección Social	Por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y se modifica parcialmente el Decreto 1465 de 2005.
Decreto 1833	Ministerio de Trabajo ( Protección Social )	Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
Decreto 1834	Ministerio de Trabajo	Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
Decreto 2644	Ministerio de Trabajo	Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y las prestaciones económicas correspondiente.
Decreto 676	Ministerio de Protección Social	Por el cual se reglamenta parcialmente el decreto 1295 de 1994 y se aclaran y modifican unos artículos del decreto 1833 de 1994, en materia de programas de prevención y recaudo de recursos.

451 --Diario Oficial No. 46.903 de 15 de febrero de 2008	Ministerio de la protección social.	Reglamentación del contrato de aprendizaje
Decreto 2060	Ministerio de la protección social	En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de lo previsto en el artículo 40 de la Ley 1151 de 2007, y en desarrollo de los artículos 13 y 16 del Decreto Ley 1295 de 1994, en el numeral 2° del literal A de artículo 157, el inciso primero y el párrafo 1° del artículo 204 y los artículos 211 y 213 de la Ley 100 de 1993, y que tanto el Sistema General de Seguridad Social en Pensiones como el Sistema General de Seguridad Social en Salud exigen que el monto mínimo de la cotización corresponda a un salario mínimo legal mensual.
Decreto 1931	Ministerio de la protección social	Por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y se modifica parcialmente el Decreto 1465 de 2005.
Resolución 3975	Ministerio de la protección social	Modificación de las fechas para la aplicación de la planilla única de liquidación de aportes.
2346	Ministerio de la protección social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
1918	Ministerio de la Protección Social	en el Art. 17. de esta Resolución Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Y su Paragrafo

1670	Por medio del cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al sistema de la protección social y para la obligación del uso de la planilla integrada de liquidación de aportes.	Por medio del cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al sistema de la protección social y para la obligación del uso de la planilla integrada de liquidación de aportes.
736	Ministerio de la protección social	Se precisa la operación del pago asistido a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.
Resolución 4059	El Ministerio de la Protección Social	Expedia por el Min. De trabajo, donde se adopta el formato unico de accidentes de reporte de accidentes de trabajo y el formato unico de reportes de enfermedad profesional.
C-1155	Corte Constitucional Sala Plena	1. Declarar INEXEQUIBLE el artículo 11 del Decreto Ley 1295 de 1994. Definición de Enfermedad Profesional.

- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.

- 14.
- 15.
- 16.

## 6. DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación que se va a realizar en este trabajado se basa en la metodología de exploración de acuerdo a la orientación y resultado que se requiere obtener en cuanto a los objetivos que se plantearon.

### 17. 5.1 TABLA METODOLÓGICO

<b>Objetivo</b>	<b>Que hacer</b>	<b>Como hacer</b>	<b>Resultado</b>
<b>Diagnostico general a la empresa de las condiciones actuales en cuanto a SG-SST</b>	<b>1.</b> Un cuadro de evaluación identificado todo lo que pide la norma 1072/2015	<b>1.</b> Se realizará una visita a la compañía y se solicitará la documentación que nos exige la norma 1072/2015	<b>1.</b> Documentación de Condiciones actuales de la compañía en cuanto al Cumplimiento o no del decreto 1072/2015 para así priorizar lo que se necesita.
<b>Caracterización de matriz riesgos</b>	<b>1.</b> Realización de matriz de riesgo	<b>1.</b> Se visitará la Empresa y se evaluarán cada uno de los puestos de trabajo, identificando los riesgos a los que los trabajadores están sometidos	<b>1.</b> Documentación e implementación de la matriz de riesgo



<p><b>Desarrollo del SG-SST</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Campañas de sensibilización</li> <li>2. Documentación del SG-SST.</li> <li>3. Socialización Del SG-SST.</li> <li>4. Capacitaciones al personal de la compañía</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mediante la intranet de la empresa, murales y correo se le sensibilizará al personal</li> <li>2. Al obtener la información de las evaluaciones realizadas se ejecutará la documentación del SG-SST</li> <li>3. Al finalizar la documentación se socializará mediante reuniones a todo el personal del Nuevo SG-SST</li> <li>4. A todo el personal se citará a capacitación en un periodo de 15 días para capacitarlos y se apropien del SG-SST</li> <li>5. Evaluaciones de seguimiento</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Documentación del SG-SST</li> <li>2. Registros de sensibilización</li> <li>3. Registros de capacitación</li> <li>4. Registro de reuniones</li> <li>5. Registros de evaluación de conocimiento en cuanto al SG-SST</li> </ol>
-------------------------------------	--	---	--

<p><b>Realización de un programa de auditorías</b></p>	<p><b>1.</b> Documentación del programa de auditorías a ejecutarse incluyendo cronograma de auditorías internas para el debido seguimiento al SG-SST</p>	<p><b>1.</b> Estableciendo los Objetivos, alcance y el procedimiento a seguir.</p> <p><b>2.</b> Realizar reunión con cada líder de área para establecer cronograma de las auditorías internas</p>	<p><b>1.</b> Documentación del programa de auditorías</p> <p><b>2.</b> Planes de mejora preventiva y correctivas al programa</p> <p><b>3.</b> Cronograma general de auditorías</p>
--	--	---	--

## **6. DISEÑO Y DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS SAS**

### **6.1 GENERALIDADES DE LA EMPRESA**

Razón social: INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS SAS

Nit: 900844017-1

Representante Legal: Dario Felipe Escobar Ocampo

Teléfono de Contacto: 3966900

Correo electrónico: [reclutamiento@intersolutions.com.co](mailto:reclutamiento@intersolutions.com.co)

Departamento: Calle del Cauca

Ciudad: Cali

Dirección: Calle 12 # 65b 40

Teléfono: 3966900

Arl: Sura

### **6.2 CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS DE LOS TRABAJADORES:**

Nºtrabajadores	CARGOS
1	JEFE DE SERVICIO AL CLIENTE
1	JEFE DE TALENTO HUMANO
1	COORDINADOR DE SERVICIO AL CLIENTE
70	ASESOR COMERCIAL
1	SERVICIOS GENERALES
15	ASESOR DE SERVICIO AL CLIENTE
1	GERENTE GENERAL
1	COORDINADOR COMERCIAL RESTAURANT
1	AUDITOR DE CALIDAD
2	APRENDIZ SENA
3	JEFE DE VENTAS

### **6.3 COMPROMISO DE LA GERENCIA**

INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS SAS, es dirigida por el Gerente General y Representante Legal, sobre quien recae la responsabilidad y ejerce autoridad para la gestión eficaz del servicio de comercialización de los productos y servicios de los diferentes clientes creando estrategias agresivas para que el personal de la empresa a través del call center pueda atraer más personas que requieran los servicios de las

empresas con las cuales se tiene un contrato, con personal experimentado y en permanente formación.

Para tal efecto la alta gerencia está comprometida con el Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente como herramienta de mejora con el fin de salvaguardar el bienestar de los colaboradores, cumplir con los requisitos del cliente y de orden legal, y aumentar la satisfacción del cliente, implementando los distintos documentos enmarcados en el manual del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente: políticas y objetivos SSTA, programas, procedimientos, instructivos entre otros; es compromiso también de la alta gerencia asegurar la efectividad del Sistema de Gestión SSTA implementado, suministrando los recursos (físicos, técnicos, tecnológicos, materiales, humanos y financieros) para el mantenimiento y mejora continua

## **6.4 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**

Se realiza un diagnóstico de la organización en donde se evalúa con que herramientas y prácticas cuenta gestión humana actualmente que sirvan para el cumplimiento del direccionamiento estratégico, se revisa la documentación y procedimientos que se tiene y se detectan las necesidades principales de la empresa.


### **6.4.1 MISIÓN**

Somos una empresa calificada en el ramo del call center. Trabajamos comprometidos con el servicio, la calidad y la orientación hacia nuevas soluciones entorno a la comercialización de productos y servicios de nuestros clientes. Creamos empresa fomentando el empleo, conformamos un equipo de trabajo con valores humanos, laborando en forma eficaz las distintas exigencias del mercado y de la sociedad con respecto a las telecomunicaciones

### **6.4.2 VISIÓN**

Consolidarnos en el 2020 como una organización altamente competitiva que permita el liderazgo a nivel nacional e internacional, con una amplia gama de alternativas y soluciones para la comercialización a través de las telecomunicaciones de los productos o servicios de nuestros clientes que alcance mayor participación en el mercado generando beneficios para todas las parte involucradas: clientes, proveedores, colaboradores y comunidad en general.

### **6.4.3 OBJETIVOS ORGANIZACIONALES**

-  Satisfacer las necesidades de los clientes, con calidad y servicio.

- ✚ Brindar estabilidad económica y laboral para los colaboradores, en un ambiente saludable y con condiciones adecuadas para llevar a cabo el objeto social de la empresa.
- ✚ Hacer del cliente un aliado de la organización, de tal manera que permita conocer sus expectativas con respecto a los productos que desea para poder cumplir de la forma en que el cliente demanda.
- ✚ Obtener un margen de rentabilidad entre el 15% y 20%.

#### 6.4.4 VALORES ORGANIZACIONALES

- ✚ **Compromiso:** Comprometernos va más allá de cumplir con una obligación, es poner en juego nuestras capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado en los distintos roles que vivimos diariamente.
- ✚ **Responsabilidad:** Somos responsables haciendo todo lo posible para que cada trabajo, cada impresión salga en el tiempo esperado y sin errores. Lo somos cuando estamos atentos, trabajamos en equipo y ponemos nuestra creatividad y nuestro empeño en el futuro de la empresa.
- ✚ **Respeto:** En nuestra Empresa entendemos a nuestros compañeros y aceptamos que todos somos diferentes. Valoramos a los demás por lo que son y no por lo que esperamos que sean, buscando que nos acepten como cada uno de nosotros es.
- ✚ **Honestidad:** Somos honestos porque administramos y cuidamos sabiamente los bienes y los implementos de trabajo que la Empresa nos encomienda; porque cumplimos con nuestros horarios y contribuimos al progreso y desarrollo de nuestra ciudad, por que actuamos con ética pensando en el crecimiento de nuestra empresa

#### 6.3.5 POLÍTICA GENERAL

- Atender y satisfacer las necesidades de cada cliente de forma personal, individual y de acuerdo con sus expectativas, para poder desarrollar soluciones que generen mayor valor tanto para él como para la empresa.

### 7. POLÍTICAS CORPORATIVAS Y REGLAMENTO DE HIGIENE

La Organización desarrolla sus actividades cumpliendo con las siguientes políticas establecidas y cuando se requiera, otras a juicio de la misma y las partes interesadas.

- Política De Seguridad, Salud En El Trabajo, Responsabilidad Social, Ambiental Y Calidad,
- Reglamento de Higiene y seguridad industrial
- Política De No Consumo Alcohol, Tabaquismo Y Drogas.
- Política De Acoso Laboral.

## **7.1 POLITICA DE GESTION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS S.A.S. Se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Los programas desarrollados en INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS S.A.S. estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias.

Todos los empleados, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización.

Santiago de Cali, Noviembre 10 de 2016



---

DARIO FELIPE ESCOBAR OCAMPO  
NIT. 900.844.017-1  
REPRESENTANTE LEGAL

## **7.2 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

Identificación de la empresa Nit. 900.844.017-1

La empresa: INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS S.A.S

Sucursales o agencias: No Número:1

18.

19. **Dirección y domicilios: CALLE 12 # 65B – 40, GRAN LIMONAR CALI, COLOMBIA.**

Centro de trabajo	Dirección	Teléfono	Clase de riesgo
ADMINISTRATIVO	CALLE 12 # 65B – 40	3966900	I
COMERCIAL	CALLE 12 # 65B – 40	3966900	I

20. **Teléfono: 057485745**

Nombre de la ARL a la que está afiliada la empresa: ARL SURA

Nº póliza de afiliación a la ARL SURA: 094251253

Clase o tipo de riesgo asignado por la ARL: I

Código de la actividad económica según decreto 1607 del 31 de Julio de 2002 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el cual se adopta la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos laborales: 1729001

Descripción de la actividad económica según el Decreto 1607 de 2002:

**EMPRESAS DEDICADAS A OTRAS ACTIVIDADES DE INFORMATICA LAS ACTIVIDADES DE INFORMÁTICA NO CLASIFICADAS EN OTRA PARTE.**

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

**ARTÍCULO 1.** La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1.979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.991, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002 Resolución 1401 de 2007, , Resolución 3673 de 2008, Resolución 736 de 2009, Resolución 2646 de 2008, Ley 962 de 2005, Resolución 1956 de 2008, Resolución 2566 de 2009, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1918 de 2009 y demás normas que con tal fin se establezcan.

**ARTÍCULO 2.** La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1.984, la Resolución 2013 de 1.986, la Resolución 1016 de 1.989, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002 Resolución 1401 de 2007 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1.984 y la Resolución 1016 de 1.989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Subprograma de medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; Colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

b) Subprograma de higiene y seguridad industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente.

ARTÍCULO 4. Los Factores de riesgos existentes en la empresa, están constituidos de acuerdo a la exposición debido a los procesos o actividades que se realizan en la empresa. Principalmente por:

Eléctrico	Energía Eléctrica baja tensión (BT)
Físico	Iluminación Deficiente y/o en Exceso
Eléctrico	Energía Eléctrica Alta Tensión (AT) (Mayor o igual 57.5 KV y menor o igual de 230 KV)
Locativo	Orden y aseo
Públicos	Situación de atraco, robo u otras situaciones de violencia
Carga Física	Carga dinámica por movimientos repetitivos
Carga Física	Carga estática sentado
Psicosocial	Factores intra laborales, Factores extra laborales, Factores individuales
Físico	Ruido
Locativo	Paredes, muros, divisiones.
Carga Física	Carga estática de pie
Locativo	Escalas, escaleras.
Locativo	Paredes, muros, divisiones.
Físico - Químico	Sustancias inflamables
Locativo	Ventanas, claraboyas
Mecánico	Partes en movimiento, sistemas de transmisión y puntos de operación.
Psicosocial	Factores intralaborales, Factores extra laborales, Factores individuales
Psicosocial	Factores intralaborales, Factores extra laborales, Factores individuales
Mecánico	Manejo de equipos, máquinas y herramientas manuales
Locativo	Techos.



Químicos	Gases y Vapores.
Químicos	Líquidos (nieblas y rocíos)

PARÁGRAFO. – A efectos de que los Factores de riesgo contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa.

ARTÍCULO 6. La empresa ha implantado un proceso de inducción al trabajador en las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 8. El presente Reglamento entra y permanece en vigencia a partir de la firma del representante legal y su publicación y mientras la empresa conserve, sin cambios substanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia. El presente reglamento está estipulado como lo plantea la Ley 962 de 2005, art. 55 “supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social”. El artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: "Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición."




---

Representante Legal  
INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS S.A.S  
Dario.Escobar@intersolutions.com.co

### **7.3 POLITICA DE ALCOHOL Y TABAQUISMO Y SUSTANCIA PSICOACTIVAS**

INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS S.A.S. Implementara la presente política de alcohol, tabaquismo y sustancias psicoactivas, así prevenir entre los trabajadores, el consumo de alcohol, tabaco, y sustancias psicoactivas, de esta manera preservar, el bienestar, la salud, previniendo riesgos para su integridad y productividad.

INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS S.A.S. establece las siguientes disposiciones:

Está prohibido realizar cualquier actividad de trabajo, en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas, o alucinógenas.

Prohibido fumar en instalaciones cerradas de la empresa, (parqueaderos, baños, oficinas, bodegas, (lugares donde haya riesgos de incendios o explosión).

Se implementara actividades para fomentar estilo de vida saludable y prevención en torno al consumo de tabaco, alcohol, y sustancias psicoactivas.

Se dictaran talleres, charlas indicando lo nocivo que es el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas.

Esta política se aprueba en Santiago de Cali, en Noviembre 10 de 2016, y será divulgada conocida a todo el personal de la empresa.



---

DARIO FELIPE ESCOBAR OCAMPO  
C.C. 94.061.894  
REPRESENTANTE LEGAL

## 7.4 POLITICA DE ACOSO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Nuestra empresa prohíbe la discriminación y reconoce que el acoso ya sea por motivos de raza, color, sexo, religión, país de origen, nacionalidad actual, edad, incapacidad física o mental, o condición de veterano es también una forma de discriminar y por lo tanto es ilegal.

El propósito de la compañía es proporcionar un ambiente de trabajo que fomente el respeto mutuo entre los empleados y las relaciones de trabajo libres de hostigamientos.

La compañía específicamente prohíbe cualquier forma de acoso hacia o de sus empleados, contratistas, proveedores o clientes, ya sea en el centro de trabajo o en cualquier función patrocinada por la empresa. Las formas de acoso incluyen, pero no se limitan a sugerencias verbales o físicas indeseables y materiales, comentarios, o declaraciones sexuales o raciales que puedan ser ofensivas o discriminatorias.

Todos los empleados, incluyendo gerente y jefes, estarán sujetos a acción disciplinaria por cualquier acto de acoso, aun llegando despido.



**DARIO FELIPE ESCOBAR OCAMPO**  
**C.C. 94.061.894**  
**REPRESENTANTE LEGAL**

## 7.5 RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ROL	Responsabilidades
Gerente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.</li> <li>• Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.</li> <li>• Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la Participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.</li> <li>• Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el</li> </ul>

	<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.</li> <li>• Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.</li> <li>• Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.</li> <li>• Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.</li> </ul>
Jefe de Área	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.</li> <li>• Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.</li> <li>• Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.</li> <li>• Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.</li> <li>• Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.</li> <li>• Promover la comprensión de la política en todos los</li> </ul>

	<p>niveles de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.</li> <li>• Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.</li> <li>• Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.</li> <li>• Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.</li> <li>• Implementación y seguimiento del SG-SST</li> </ul>
Responsable de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.</li> <li>• Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.</li> <li>• Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.</li> <li>• Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.</li> <li>• Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.</li> <li>• Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.</li> <li>• Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.</li> <li>• Coordinar las necesidades de capacitación en materia de</li> </ul>

	<p>prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.</li> <li>• Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.</li> <li>• Implementación y seguimiento del SG-SST.</li> </ul>
--	---

## **8. .SUBSISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **8.1 SUBSISTEMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

El subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores de la empresa INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS SAS frente a los factores de riesgo ocupacionales. Además, recomienda los lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psico-fisiológicas del trabajador, con el fin de que pueda desarrollar sus actividades de manera eficaz, procurando que las condiciones de trabajo no conduzcan al deterioro de su estado físico y mental.

### **8.2 OBJETIVO DEL SUBSISTEMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

Garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores manteniendo un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.

#### **8.2.1 Objetivos Específicos del Subsistema De Medicina Preventiva y del Trabajo**

- Propender por el mejoramiento continuo y mantenimiento de las buenas condiciones de salud de los trabajadores
- Identificar, valorar y controlar las causas básicas de accidentes implementando controles.
- Tener mecanismos periódicos de monitoreo y control.
- Capacitar en factores de riesgo , sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos.
- Pruebas de valoración médica y seguimiento periódico a los trabajadores expuestos a factores de riesgo.
- Registro de absentismo

### 8.2.2 Seguimiento médico al trabajador

- Exámenes médicos de ingreso: Requerimientos psicofisiológicos del puesto del trabajo.
- Exámenes médicos periódicos.
- Exámenes médicos de retiro: Evalúa los riesgos ocupacionales específicos a los que estuvo expuesto el trabajador.
- Diagnóstico de salud de la población y sociodemográficas.
- Evaluaciones médicas a posibles casos de enfermedad laboral o enfermedad común agravada por el trabajo.
- Actividades deportivas, recreativas y culturales que permitan orientar el uso adecuado del tiempo libre, mantener, mejorar la salud física y mental de los trabajadores.
- Establecer e implementar sistemas de información de ausentismo causado por enfermedad común, enfermedad laboral, accidente de trabajo.
- En el proceso de inducción se hace énfasis en el conocimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, los riesgos existentes, las consecuencias sobre la salud, las medidas de seguridad existentes y su participación efectiva en el control de los riesgos.
- Capacitación en salud ocupacional en donde se establecen políticas generales y las necesidades sentidas de los trabajadores, así como de los perfiles socio demográfico realizado en la población.

### 8.2.3 Control del Absentismo

La Resolución 1016 de 1989 de los Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, establece que las empresas deben llevar registros de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común (art. 14, numeral 7). Es más: para la evaluación de los Programas de Salud Ocupacional, las autoridades competentes de vigilancia y control utilizarán, entre otros indicadores, las tasas de ausentismo general y por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común en el último año (art. 15, numeral 2).

Según la NTC 3793 ausentismo laboral es la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación. Esto genera una gran inversión a la empresa pues está representado en su personal la mayor inversión que se hacer en INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONSSAS por ello la empresa creo registros de control donde se detallan los ausentismo de su personal.

#### **8.2.4 actividades generales que se realizan para mantener a los empleados lo más saludable e informados posibles:**

- Capacitación en prevención de enfermedades y accidentes generales y profesionales
- Evaluaciones medicas ocupacionales.
- Sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional.
- Implementación de la brigada de primeros auxilios.
- Identificación, registro y evaluación de los riesgos que puedan producir Enfermedades ocupacionales en los sitios de trabajo.
- Analisis e investigacion de Incidentes
- Mediciones ambientales
- Medidas de control
- Utilización de elementos de proteccion

### **8.3 SUBSISTEMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL**

En INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS SAS en sus subsistema de seguridad industrial creara el conjunto de actividades dedicadas al diseño, implementación de sistemas de control de los factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo y/o incidente y actividades que hacen que el trabajador labore en condiciones seguras tanto ambientales como personales, con el fin de conservar la salud y preservar los recursos humanos y personales.

El objetico primordial de este subprograma es de mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas que pueden causar daño a la integridad física del empleado y que a su vez permitan desarrollar programas para la atención, prevención y mitigación de riesgos, incidentes, accidentes y emergencias; que involucre la participación de los diferentes estados de nuestra institución.

#### **8.3.1 Identificación de Peligros, Valoración y Determinación de Controles de los Riesgos.**

INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS SAS establece y mantiene el procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos y la matriz de identificación de peligros; como gestión para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, los cuales incluyen: actividades rutinarias y no rutinarias; actividades de todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo; comportamientos, aptitudes y otros factores humanos.



La actividad que se realiza esta dentro del riesgo 1 aun asi en todas las actividades se definen las acciones encaminadas al control de los mismos, implementación y seguimiento, teniendo en cuenta el siguiente orden jerárquico, para la intervención de los riesgos identificados:

- Eliminación
- Sustitución
- Controles de ingeniería (Rediseñar, Aislar/ Separar, entre otros)
- Precauciones y/o controles administrativos
- Equipos de Protección Personal

La metodología utilizada para la valoración de riesgos en la Organización es la GTC 45 segunda actualización 2012 como se puede ver en el Anexo 1 matriz de peligros

#### **8.4 Inspecciones de seguridad**

En todo tipo de empresas, independientemente de la actividad económica, del tipo de tecnología utilizada, de las instalaciones, de los materiales, de las herramientas empleadas y de los procesos desarrollados, siempre habrá fallas provocadas por el deterioro o el mal uso de los instrumentos de producción, derivados de hábitos y costumbres de trabajo inadecuadas, de fallas en los procesos o falta de programas de mantenimiento preventivo.

Estas situaciones plantean la necesidad prioritaria de efectuar la detección precoz de dichas condiciones, con el fin de corregirlas, controlarlas y minimizar la probabilidad de ocurrencia de lesiones, daños o interrupciones del trabajo. Lo anterior requiere de un trabajo coordinado diferentes áreas de la empresa tales como: mantenimiento, producción, calidad y seguridad y salud en el trabajo.

Que beneficios trae que en INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS haces inspecciones de seguridad:

- Permiten la identificación precoz de factores de riesgo que pueden afectar seriamente a las personas, las instalaciones y los procesos; por lo tanto pueden incrementar los costos al disminuir la seguridad, la producción y la calidad.
- Cuando existe un proceso claramente definido para la verificación de la implementación de las medidas preventivas y correctivas, los empleados perciben un sincero interés de la gerencia por mejorar las condiciones de trabajo, lo que genera altos niveles de satisfacción.
- Cuando las recomendaciones se hacen efectivas generan un efecto positivo de participación entre el grupo de trabajadores, quienes aportan información y recomendaciones de control sobre condiciones de riesgo o mejoramiento de situaciones de trabajo.

- Fomentan el contacto y la interacción entre el departamento o el área de seguridad y salud en el trabajo y el comité paritario con los supervisores o jefes de área y los trabajadores en general.
- Suministran información valiosa para orientar los planes estratégicos de la empresa.
- Facilitan el planteamiento de alternativas de mejoramiento en todos los ámbitos del sistema organizacional, ya que no están orientadas exclusivamente a temas de salud y seguridad ocupacional, sino que tratan de concebir integralmente todos los procesos y la forma de intervenirlos positivamente.
- Proporcionan un efectivo control sobre el avance y desarrollo de los programas de prevención, ya que permiten establecer los períodos de tiempo necesarios para corregir los riesgos o condiciones subestándar, comparando las fechas en que se detectaron las situaciones y aquellas en que fueron corregidas.
- Son base para la elaboración y el manejo de indicadores de gestión de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo: cobertura de control de factores riesgo, cobertura de áreas o secciones, tiempos de reacción, inversión, impacto de la prevención y control de riesgos.
- Permiten la actualización permanente de identificación de peligros y evaluación de los riesgos por parte de los supervisores o coordinadores de las áreas.

### **8.5 Señalización y demarcación de áreas**

La legislación colombiana establece algunas normas generales de demarcación y señalización de áreas o zonas de trabajo, en empresas con actividades económicas y procesos de producción que puedan generar alguna clase de riesgo a la salud e integridad de la población trabajadora.

Quedando claro lo anterior en INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS SAS se definieron las siguientes responsabilidades del empleador frente a la señalización y demarcación:

- Establecer las medidas necesarias para asegurar que las señales y la aplicación del color para propósitos de seguridad e higiene, así como la identificación de los riesgos por fluidos conducidos en tuberías, se sujeten a las disposiciones de las normas.
- Proporcionar capacitación a los trabajadores sobre la correcta interpretación de los elementos de señalización indicados en el apartado anterior.
- Garantizar que la aplicación del color, la señalización y la identificación de la tubería estén sujetos a un mantenimiento que asegure en todo momento su visibilidad y legibilidad.
- Ubicar las señales de seguridad de tal manera que puedan ser observadas e interpretadas por los trabajadores a los que están destinadas y evitar que sean obstruidas. Así mismo, los trabajadores deben comprometerse a:
  - Participar en las actividades de formación
  - Respetar y aplicar las instrucciones de los elementos de señalización y demarcación establecidos por el empleador.

## 8.6 Plan de emergencias

El Plan de Emergencia y Contingencias (el Plan) es el instrumento principal que define las políticas, los sistemas de organización y los procedimientos generales aplicables para enfrentar de manera oportuna, eficiente y eficaz las situaciones de calamidad, desastre o emergencia, en sus distintas fases, con el fin de mitigar o reducir los efectos negativos o lesivos de las situaciones que se presenten en la organización<sup>5</sup>.

### 8.6.1 Justificación Para Implementación Del Plan De Emergencias

La implementación de un plan de emergencia es de suma importancia para el desarrollo de respuesta o funcionamiento del propósito ante la eventual inminencia de ocurrencia que amenace a la población vinculada laboralmente a una empresa, de hecho disminuye de alguna manera su vulnerabilidad, el factor se hace evidente por lo cual es necesario conocerlo para poder contrarrestar su afinidad; existen factores internos de las personas o comunidades que las vuelve más propensas a sufrir daños si tienen que enfrentar una amenaza.

Beneficios:

- Mejora la capacidad de respuesta y reacción del personal en la prestación de primeros auxilios.
- Disminuye la vulnerabilidad ante la emergencia por contar con personal entrenado.
- Facilita la comprensión de los conocimientos técnicos por la utilización del material práctico basado en la lúdica.
- Promociona y motiva el personal para la participación en las actividades para prevención de desastres.
- En el ambiente laboral es más tranquilos y confiables.
- Evita pérdidas humanas y económicas.
- Minimiza las consecuencias y severidad de las posibles eventos tanto catastróficos evitando así pérdidas humanas y económicas.

### 8.6.2 Aspectos básicos que lo conforman

## 9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

INTERNATIONAL SERVICES SOLUTIONS SAS elaborara y desarrollara un plan de formación anual, capacitación entrenamiento, inducción, re-inducción de acuerdo con los criterios establecidos y las necesidades en cada proceso, en cuanto al SG-SST y respectivas actualizaciones de esta norma, de manera que tenga el nivel de competencia suficiente para las exigencias del cargo frente al sistema.

---

<sup>5</sup> Decreto 332 del 2004, artículo 7º. Planes de emergencia.

Este procedimiento aplica a todo el personal que labora e interviene directa e indirectamente con la empresa y el SG-SST.

La Capacitación en seguridad y salud en el trabajo, debe ser es una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito en la empresa es de promover mecanismos de prevención, es un proceso participativo que involucra a todo el persona.

El presente programa de capacitación se orientó a contribuir a la gestión estratégica de la prevención del riesgo, y a su vez es una herramienta de orientación y acompañamiento, dirigido a los trabajadores de la empresa ya que es un instrumento importante que contiene las metodologías y estrategias de capacitación, teniendo como resultado trabajadores sensibilizados, dispuestos a aportar con responsabilidad el autocuidado, para prevenir accidentes y enfermedades de tipo laboral inherentes a su actividad.

ANEXO 2. Procedimiento de capacitaciones, entrenamiento e inducción

**BIBLIOGRAFIA**

[http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13\\_3\\_12/rst07312.pdf](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf)

[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505\\_Primeria\\_Unidad\\_-\\_Actualizada/leccin\\_1\\_historia\\_mundial\\_de\\_la\\_salud\\_ocupacional.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Primeria_Unidad_-_Actualizada/leccin_1_historia_mundial_de_la_salud_ocupacional.html) 19

1 <http://saludocupacionalencolombia.bligoo.com.co/>

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/77>

<https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>

COLOMBIA, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2400 de 1979 DE-VOS, PASCUAL, José Manuel.

Seguridad e higiene en el trabajo. Madrid: McGrawHill, 1994, p. 96-98

21.