

**ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO EN OROSEGUROS LTDA: HACIA UN SISTEMA DE GESTIÓN
EFICIENTE.**

POR:

GINA DANIELA LOPEZ LEON

UNIVERSIDAD ECCI

FACULTAD DE POSTGRADOS

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

BOGOTÁ D.C.

2018

**ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO EN OROSEGUROS LTDA: HACIA UN SISTEMA DE GESTIÓN
EFICIENTE.**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

POR:

GINA DANIELA LOPEZ LEON

GONZALO EDUARDO YEPES CALDERON

DOCENTE TUTOR

UNIVERSIDAD ECCI

FACULTAD DE POSTGRADOS

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

BOGOTÁ D.C.

2018

AGRADECIMIENTOS

Deseo agradecer primeramente a Dios, que me ha permitido contar con todas las herramientas necesarias para poder cumplir este sueño.

Agradezco a la Universidad ECCI junto con su cuerpo docente por los conocimientos que me han transferido en el curso de este postgrado.

De igual manera agradezco a Oroseguros Ltda. Por la oportunidad brindada para realizar la intervención y por confiar en mí para la ejecución de este proyecto.

A mi familia, que apoyó todo mi proceso en distintas maneras, que fueron esenciales para este fin.

Finalmente, a mi esposo y a mi hijo y a mi recién nacida princesa que han sido el soporte y la inspiración para cursar este programa.

Dedicatoria

A mi esposo, que me apoyo, me guío y me ayudo en este camino académico.

A mi hijo, quien ha soportado la culminación de mi carrera profesional y ahora el curso de este postgrado, que con una sonrisa convirtió los momentos difíciles en alegría y tranquilidad.

A mi princesa, que llegó a este mundo mientras cursaba este programa, y que me acompañó en el desvelo de cada aprendizaje.

A mis hijos con especial amor demostrándoles que todo es posible cuando se lo proponen, que haciendo lo que aman llegaran lejos, y que el secreto de la felicidad esta en hacer siempre lo que se quiere y querer siempre lo que hace.

A todas las madres, que, como yo, son estudiantes: Nada detiene los sueños.

A los hijos de esas madres, que son la inspiración para nosotras.

Tabla de contenido

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
OBJETIVOS	6
GENERAL	6
ESPECIFICOS	6
JUSTIFICACIÓN	7
MARCO REFERENCIAL	9
ESTADO DEL ARTE	9
MARCO TEORICO	14
1. Seguridad y Salud en el Trabajo.....	14
2. Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	16
MARCO LEGAL	25
DESARROLLO DEL PROYECTO	27
MARCO METODOLOGICO	27
Fase 1: Diagnostico	27
Fase 2: Identificación y valoración de los riesgos	29
Fase 3: Diseño Documental	29
RESULTADOS	31
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	46
Referencias.....	48
Listado de anexos	51

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Oroseguros asesores de seguros Ltda. es una PYME familiar colombiana establecida en la ciudad de Bogotá, dedicada a la intermediación de riesgos y seguros con una trayectoria en el mercado de 25 años. Cuenta en la actualidad con 14 empleados de nómina y el respaldo de más de 13 aseguradoras para ofrecer diversas soluciones a sus más de 2.000 clientes en el territorio nacional. Por su tamaño y su composición accionaria está clasificada como una Agencia y se encuentra habilitada para intermediar en seguros generales, seguros de vida y riesgos laborales, por esto, son conocedores de la legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la actualidad en la compañía existe un sistema de gestión diseñado en el año 2014 por la persona de recursos humanos de ese momento, asesorado por profesionales de la ARL, no obstante, al sistema no se le han realizado mayores actualizaciones, no cumple con los requisitos del decreto 1072 de 2015, ni cumple con los estándares de la resolución 1111 de 2017, lo que significa no solo un riesgo legal, económico y administrativo para la empresa por las multas y sanciones determinadas para el incumplimiento de estos requisitos legales, sino que, puede repercutir negativamente en las condiciones de salud de los trabajadores, pues a pesar de algunas medidas que la empresa ha tomado, no existe una gestión constante y documentada de los riesgos identificados para cada uno de los trabajadores de la empresa.

La resolución 1111 de 2017 determinó plazos para las distintas fases en la implementación del sistema de gestión para las empresas colombianas, sin importar su tamaño o sector económico, por lo cual surge para Oroseguros la obligación de contar con el sistema diseñado y en “puesta en marcha” según el artículo 10 de la norma citada.

Dada esta necesidad explícita y mi vinculación laboral con la compañía nace la oportunidad de ejecutar este proyecto con el fin de dar cumplimiento legal a los requisitos contenidos en el decreto 1072 de 2015.

OBJETIVOS

GENERAL

Actualizar el Sistema de gestión y seguridad en el trabajo de acuerdo con los criterios del decreto 1072 de 2015 y los estándares de la resolución 1111 de 2017.

ESPECIFICOS

1. Realizar un diagnóstico de la situación actual del Sistema de gestión en Seguridad y salud en el trabajo bajo los lineamientos de la resolución 1111 de 2017.
2. Actualizar la matriz de peligros acorde a las condiciones actuales de la empresa.
3. Elaborar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el trabajo estableciendo tareas, responsables y recursos.
4. Elaborar o actualizar la documentación necesaria para el SG-SST de acuerdo con el decreto 1072 de 2015.
5. Implementar medidas de acción para los dos (2) riesgos más críticos según la matriz de peligros.

JUSTIFICACIÓN

El decreto único reglamentario del sector trabajo en su capítulo 11 determina para empresas del tamaño de Oroseguros Multas desde 6 hasta 150 salarios mínimos según se determine la gravedad de la infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo; De igual manera la no ejecución de las actividades de prevención podría generar enfermedades y accidentes laborales que podrían causar desde pequeñas incapacidades hasta pérdidas importantes o incluso la muerte. En Oroseguros hace algunos años se presentó un accidente de tránsito que causó la muerte a uno de sus trabajadores y en su momento acarreó una multa a la empresa por no contar con su plan de salud ocupacional al día.

A raíz de este suceso, en Oroseguros iniciaron a elaborar algunos documentos relacionados con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, la persona que en su momento inicio en este proceso no era profesional ni tenía mayor formación en el tema y le fueron asignado otras responsabilidades que lo alejaron de este propósito, no obstante, en Oroseguros cuentan con la documentación de ese entonces alojada en su servidor, la cual fue consultada para el desarrollo de este proyecto. La información con la que contaban se describe a continuación:

1. Política de salud ocupacional del año 2011
2. Organigrama actualizado
3. Panorama de factores de riesgo del año 2014
4. Caracterización de la accidentalidad del año 2015
5. Caracterización del ausentismo del año 2015
6. Diagnostico de avance en seguridad del año 2014, el cual no estaba completamente diligenciado.
7. Plan de seguridad y salud en el trabajo, con tareas identificadas, pero sin responsable ni seguimiento, todas las tareas en estado pendiente.
8. Actas de elección y conformación de COPASST recientes, pero sin actas de reuniones.
9. Registro de mantenimientos de los vehículos actualizados, registros de inspecciones a los vehículos del 2014.

Adicional, se aplico el diagnostico según estándares de resolución 1111 de 2017 (Anexo 13) obteniendo un resultado de 28 puntos sobre 100, dejando a la organización en un estado critico frente a los estándares mínimos del sistema de gestión.

La poca información documentada sobre el sistema de gestión y el resultado obtenido en el diagnostico dejan ver la clara necesidad de intervenir el sistema de gestión de manera inmediata en Oroseguros, no solo para cumplir con la normativa, sino, también para linear y documentar todos los esfuerzos que realiza la organización en seguridad y salud en el trabajo.

MARCO REFERENCIAL

ESTADO DEL ARTE

El diseño e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es en este momento una fuerte tendencia en Colombia debido a las obligaciones contenidas en el decreto 1072 de 2015 y en especial en las fases establecidas por la resolución 1111 de 2017, el desarrollo de estos sistemas está en proceso de maduración en Colombia, puesto que las leyes son recientes, con no más de 4 años de antigüedad a la fecha de desarrollo de este proyecto y su formulación ha tenido actualizaciones a medida que ha avanzado el tiempo, no obstante, la materia de seguridad y salud en el trabajo no es nueva y antes de existir una norma jurídica al respecto de un sistema de gestión existía ya una norma técnica internacional al respecto como lo era la OHSAS 18001:2008 que hoy está en periodo de transición a la nueva ISO 45001:2018, por ello al consultar otros desarrollos académicos frente al tema se pueden hallar múltiples resultados de incluso más de 10 años de elaborados; No obstante para la relevancia de este proyecto y teniendo en cuenta la fecha de emisión del decreto 1072, se considerarán para el acercamiento del estado del arte solo investigaciones relacionadas y realizadas posterior al 2015.

En el ámbito nacional, las investigaciones realizadas referente al SG-SST por distintos autores han buscado optimizar la implementación del sistema en empresas de distintos tamaños y sectores económicos.

En su trabajo académico titulado *Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y OHSAS 18001/2007 en la empresa LOS ANGELES OFS*. (SILVA RODRIGUEZ & MARTINEZ JIMENEZ, 2016) realizan la intervención al SG-SST a una pequeña empresa de 5 trabajadores del sector hidrocarburos; El objetivo principal de su investigación fue realizar el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad, para lo cual las investigadoras implementan un diagnóstico inicial basado en los requisitos del decreto 1072 de 2015 para realizar priorización de las necesidades de la organización. Una vez obtenidos dichos resultados con un cumplimiento del 5,7% sobre el global de requisitos realizan una caracterización de los riesgos de la compañía realizando una visita a cada uno de los puestos de trabajo para definir los riesgos a los cuales se encuentran expuestos. Posterior a la caracterización de los riesgos inician con

el diseño del sistema de gestión, iniciando con estrategias de sensibilización al respecto de la importancia del proceso que se llevará a cabo. Paralelamente, se realiza el diseño documental del SG-SST, el cual queda integrado al sistema de calidad de la compañía incluyendo la gestión ambiental dentro del mismo programa. Dichos documentos son divulgados posteriormente a los trabajadores para su apropiación y conocimiento. Finalmente, las investigadoras establecen un programa de auditorias para el Sistema, incluyendo los objetivos, el alcance, los procedimientos y el cronograma de éste. Todos los documentos resultantes de esta investigación son entregados a la empresa para su implementación y dentro de las recomendaciones resaltan la importancia del compromiso en la ejecución y actualización del SG-SST

Por su parte (LOBO PEDRAZA, 2016) en su trabajo titulado *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y Libro 2 Parte 2 Título 4to Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa INGENIERÍA & SERVICIOS SARBOH S.A.S.* busca diseñar la estructura de un Sistema Integrado de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, en una empresa de fabricación, comercialización y mantenimiento de equipos en acero inoxidable para la elaboración de alimentos que cuenta con 10 trabajadores. La investigadora inicia el desarrollo con un diagnóstico del cumplimiento según el ciclo PHVA obteniendo un resultado global de cumplimiento de un 15,68%. Posterior a este diagnóstico realiza la identificación de los requisitos según el decreto 1072 de 2015 y realiza un breve análisis de como se debe realizar cada uno de ellos. Finalmente y cumpliendo con el objetivo principal, presenta a la empresa una estructura y propuesta de implementación del SIG a la empresa, lo que sirve como guía para la implementación de éste. Como recomendación resalta la importancia de mantener una constante actividad y realizar la inversión necesaria para la implementación del SGI.

(CHACON ALVAREZ, 2016) en su trabajo titulado *Diseño y documentación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, para empresa contratista en obras civiles.* El investigador establece como objetivo diseñar y documentar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa CONSTRUCCIONES LOPEZ OBREGON SAS dedicada a actividades de construcción y remodelaciones de edificaciones existentes, con un volumen de trabajadores fijos de 5 empleados y un volumen no definido de

trabajadores flotantes acorde a la necesidad del proyecto u obra. El investigador inicia su proceso con un diagnóstico con un listado de chequeo basado en los requisitos del SG-SST, identificando que la empresa cuenta con un 38% de los requisitos exigidos por el decreto 1072 de 2015. Posterior a esto, inicia con el diseño documental del sistema desglosando uno por uno el contenido de los distintos anexos que hacen parte del sistema, incluyendo entre ellos la metodología para la identificación y valoración de los riesgos e indica que, realiza dicha identificación y los plasma en una matriz (no consultable). Finalizada la descripción de cada uno de los requisitos, procede a concluir con la entrega de la documentación diseñada a la empresa para su posterior implementación y divulgación resaltando como recomendación la importancia de la constancia en la implementación y el compromiso de recursos por parte de la alta gerencia para mantener el sistema actualizado y que sea eficiente.

En el año 2017 (ZAPATA MAZORRA, GIRALDO SALAZAR, OSORIO TOBÓN, PADILLA TAMAYO, & DÍAZ GUTIERREZ, 2017) elaboran el proyecto denominado *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el decreto 1072 de 2015 en la empresa ALTHEA GROUP S.A.S.* en el cual los investigadores intervienen una empresa de 3 trabajadores fijos y una cantidad de flotantes indeterminados que son contratados a necesidad del proyecto. La empresa se dedica a diseñar, asegurar y ejecutar proyectos de servicio con soluciones en Ingeniería, Gestión Inmobiliaria y topográfica, Geología y Consultoría del riesgo HSEQ. En el proyecto los investigadores se plantean diseñar el SG-SST para la empresa en mención. Para ello realizaron un diagnóstico inicial del estado actual de la empresa frente a requisitos del decreto 1072 de 2015 obteniendo un resultado global de 12,5% y una evaluación del cumplimiento de autoevaluación de estándares mínimos según resolución 1111 de 2017 obteniendo un cumplimiento del 32,9%. Obtenidos los resultados, esbozan un plan de trabajo para realizar el diseño documental, el cual describen paso a paso. Finalmente entregan el diseño documental del sistema y una guía para la implementación del mismo y realizan una nueva evaluación con lo desarrollado obteniendo una mejora notable en los indicadores, con un cumplimiento global del 65% y un avance al 56,9% a los ojos de los estándares de la resolución 1111 de 2017. Como recomendación los investigadores resaltan la importancia de continuar con las actividades tendientes a la promoción y prevención de la salud y realizar periódicamente la evaluación de los indicadores establecidos.

(MURCIA AMOROCHO & SANMIGUEL AMAYA, 2017) realizaron un trabajo de investigación titulado *Diseño y aplicación de un SG-SST bajo el decreto 1072 en la empresa GAMAC COLOMBIA S.A.S.*, una empresa del sector metalmeccánico con población de 5 trabajadores con el objetivo de implementar el SG-SST con base en el decreto 1072 de 2015. Para el desarrollo de dicho proyecto, los investigadores dividen el proyecto en cuatro fases. En la primer fase, realizan, entre otros, un diagnóstico mediante lista de chequeo de los documentos requeridos para el sistema de gestión del cual obtienen un resultado del 10,53% de cumplimiento; allí también realiza un análisis DOFA respecto al SST de la empresa, esto como un método innovador entre las demás investigaciones consultadas. En la segunda fase, realizan el diseño del sistema y dentro de las actividades del diseño, incluyen la definición de riesgos y peligros principales. En la tercera fase realizan el desarrollo de planes y mecanismos, allí nombran la matriz de riesgos. En la cuarta fase proceden a la implementación y verificación del sistema incluyendo una auditoría final para evidenciar el desarrollo eficiente de los procesos del sistema. Los autores evidencian un resumen de la auditoría, revelando que después del proceso la compañía solo cuenta con dos no conformidades, lo que, para ellos significa un importante avance en el cumplimiento de los requisitos.

En el ámbito internacional, (Neyra Paniura, 2015) desarrolló un trabajo titulado *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa contratista de transporte de personal en una empresa minera. Caso e.e. H&C transportes S.R.L.* en el cual se evidencia el diseño del SG-SST basado en la norma internacional OHSAS 18001 de la empresa H&C transportes S.R.L. la cual se dedica al transporte de personas mediante mini buses y camionetas desde el campamento hasta el interior de las minas ubicadas en Arcata, Perú. El proceso del proyecto inicia con un análisis documental, el cual arroja que el sistema existente es un sistema que no cuenta con las características exigidas en la normatividad para su correcta gestión. Terminado el análisis documental, se procede a hacer un análisis de riesgos específicos para el recorrido que es realizado a diario por los mini buses. En cumplimiento con el objetivo del proyecto, el investigador realizó paso a paso el diseño e implementación del SG-SST acorde a los requisitos de la norma internacional OHSAS 18001. Como recomendación el autor resalta que todo trabajador involucrada en la organización, debe conocer el sistema de seguridad y salud en el trabajo, así mismo, destaca la importancia de que las personas adopten prácticas seguras como parte de su vida y que estas puedan

aplicarse no solo en el desarrollo de su labor, sino, también en su hogar y en sus actividades diarias. Finalmente, el sistema de gestión debe tener un proceso de evaluación y unos indicadores a calificar para así garantizar que no tenga fin, es decir, que sea como lo dice la norma, un sistema de mejora continua.

Por su parte (Álvarez Guadalupe, 2015) en su obra titulada *Diseño de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo para la República del Perú* al ver que en Colombia, con el decreto 1443 de 2014 se empezaron a tener lineamientos para cumplir con la implementación del SG-SST decide realizar un diseño que se pueda ajustar a cualquier empresa y de cualquier actividad en Perú, basándose en la normatividad vigente de dicho país y en lo descrito en las leyes internacionales OHSAS 18001 y en los requerimientos de la OIT. Paso a paso, el autor va dando los lineamientos que se deben seguir para realizar la documentación de un SG-SST, coherente, estructurado, planificado, controlado y verificado. El autor realizó un cuadro comparativo donde analiza unos puntos que en ese entonces, según el, no estaban puntualmente descritos en la legislación Colombiana, como, por ejemplo: No se utilizaba un diagnóstico de evaluación de riesgo, a respecto que a esta fecha ya se utiliza en nuestros sistemas de gestión. En este mismo punto el investigador se empeña en resaltar que a lo largo de los años Colombia se ha enfocado en mejorar la calidad de los sistemas de gestión y seguridad en el trabajo, ya que frente a los puntos que él definió como indicadores se tuvo un cumplimiento de más del 80%. Esta comparación le sirvió para afirmar que Perú tiene el índice de cumplimiento más bajo, y, según él, esto se debe a la falta de conocimiento legislativo por parte de los habitantes y de los trabajadores del país, que son, los que hacen que la economía se mueva.

De cada uno de estos trabajos podemos evidenciar que el primer paso es realizar un diagnóstico o evaluación al estado actual de la organización, concepto que se encuentra alineado con los objetivos y refuerza la metodología de este proyecto; Posterior a la evaluación, en la mayoría de los casos, se procede a realizar la caracterización de riesgos y la elaboración de la matriz de peligros como primer actividad para iniciar la elaboración documental del SG-SST, encontrando total concordancia con lo expuesto en este proyecto e indicando una vez más que el camino a seguir es el indicado para obtener los resultados propuestos. Cada uno de los informes citados aportaron herramientas metodológicas para el

desarrollo de este proyecto, siendo cada uno a su manera una importante fuente de insumo teórico y práctico para la elaboración del SG-SST.

MARCO TEORICO

1. Seguridad y Salud en el Trabajo

Los esfuerzos por protegerse de los riesgos son evidentes desde el inicio de la historia de la humanidad, durante la antigüedad, los seres humanos desarrollaron herramientas y métodos de protección ante los riesgos derivados de las actividades básicas de supervivencia.

Llegada la era del feudalismo, los esfuerzos de desarrollo se centraron en la protección colectiva (ante posibles ataques) y la protección individual para los guerreros.

Con el inicio de la revolución industrial, el aumento de la fuerza laboral y el riesgo que significaba operar las maquinarias de la época se incrementan los accidentes en el trabajo, lo que genera preocupación formal y la necesidad de establecer los primeros sistemas para la seguridad de los trabajadores. A partir de allí, nace la Salud Ocupacional gracias a los aportes de Bernardino Ramazzini quien publica el primer libro sobre enfermedades profesionales.

En Colombia, la legislación referente a riesgos laborales inicia en el año 1915 con la Ley 75, en la cual se regularon los accidentes laborales y se estableció la responsabilidad de los patronos sobre los accidentes sufridos por los trabajadores en desempeño de su labor, pero tan solo hasta 1967 a través del acuerdo 241 se reglamenta el primer documento técnico referente a salud ocupacional.

No obstante el acuerdo suscrito entre Colombia y Uruguay en 1967, es sólo hasta 1984 mediante el Decreto 614 que se define el alcance, organización y responsabilidades de la Salud Ocupacional en el país.

En la década de los ochenta se vive un momento importante en cuanto a aspectos normativos de salud ocupacional se refiere; En 1979 se promulga la Ley 9, que es el código sanitario, dictando un gran contenido de reglamentación técnica para la materia en asunto. Este mismo año se expide la resolución 2400 que hasta hoy sigue siendo referente para un sin número de disposiciones en normas de seguridad e higiene industrial en el país, posteriormente es emitida la resolución 2413 del mismo año que da referentes a normas de seguridad en la

industria de la construcción. Ya en 1984 se emite el decreto 614 cuyo objeto es *“por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”*.

De acuerdo con la OMS la salud ocupacional es *“...una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los/as trabajadores/as y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los/as trabajadores/as para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.”* (MINISTERIO DE SALUD - ARGENTINA)

De acuerdo con la OIT en el convenio C155 en su artículo 3 literal e, se define la salud en el trabajo como: *“el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.”* (OIT, 1981).

Según (OHSAS, 2008) la seguridad y salud en el trabajo es *“Condiciones y factores que afectan, o podrían afectar a la salud y la seguridad de los empleados o de otros trabajadores (incluyendo a los trabajadores temporales y personal contratado), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo...”*

La Seguridad y Salud en el trabajo es, según (MINTRABAJO, 2015) *“la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.”* Esta disciplina es muy amplia y por ello abarca múltiples campos de estudio, así como, múltiples profesiones que intervienen en el desarrollo de las actividades en pro del bienestar integral de la persona.

2. Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo

En 1989 se emite la resolución 1016 cuyo objeto es *“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.”* En esta resolución por primera vez en la historia del país se establecen lineamientos de lo que hoy estamos llamando el SG-SST, evidencia de esto se encuentra lo descrito en el artículo segundo donde se define El programa de Salud Ocupacional:

El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. (MINISTERIO DE TRABAJO Y MINISTERIO DE SALUD, 1989)

Sin embargo, la resolución 1016 de 1989, no define un sistema integrado, estandarizado y medible, si no un programa *“constituido por: a. Subprograma de Medicina Preventiva. b. Subprograma de Medicina del Trabajo. C. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial. d. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.”* (MINISTERIO DE TRABAJO Y MINISTERIO DE SALUD, 1989).

Posterior a esta resolución y a pesar de que se legisla durante los años siguientes y en especial después de 1991 en muchos aspectos sobre salud ocupacional, incluyendo en el 2012 el programa de protección contra caídas y en el 2013 el Plan Estratégico de Seguridad Vial, es hasta el 2014 que a través del decreto número 1443 *“...se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).”* (MINTRABAJO, 2014)

A partir de allí se puede hablar de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el país, que ha sido reforzado en cuanto a los estándares mínimos por la resolución 1111 de 2017, base para partir hacia un sistema de gestión eficiente.

El entorno organizacional es cambiante y a medida que este cambia las tareas evolucionan, este proceso conlleva cambios en los métodos y procesos, lo que significa a su vez variaciones en la exposición y los riesgos que la labor genera. Para realizar la administración de los riesgos inherentes a las tareas que desarrollan los trabajadores de una manera organizada y medible, existen los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua 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. (MINTRABAJO, 2015)

La implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión está basado en el ciclo PHVA, y este sistema no es la excepción, ya que toda labor humana es susceptible a cambios y mejoras, lo que obliga a mantener una ejecución constante sobre los riesgos para prevenir sus efectos.

Desde el punto de vista de calidad, se podría pensar que un SG-SST debería estar estandarizado, y, no obstante que existen unos estándares mínimos para su implementación en Colombia referentes a su contenido, *“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa;”* (MINTRABAJO, 2015).

Así pues, el SG-SST busca la gestión de los riesgos laborales en las empresas colombianas con el fin de prevenir efectos negativos en la salud de los trabajadores y promover prácticas seguras que salvaguarden el bienestar de estos, todo bajo un marco de realidad ajustado a las condiciones de la actividad y las características de cada empresa.

De acuerdo con (SSITEMAS Y CALIDAD TOTAL, 2011) *“Los sistemas de Gestión son un conjunto de normas y estándares que se interrelacionan entre sí para hacer cumplir los requisitos de que una empresa requiere”* a través de una mejora continua, de una manera ordenada y sistemática.

(ROA QUINTERO, 2017) menciona en su trabajo académico la historia de los sistemas de gestión y seguridad en el trabajo que inicia en 1996, cuando el *British Standards Institution* desarrolla la guía BS 8800, que es la primera guía para la implementación de seguridad y salud en el trabajo, basándose en las tan aceptadas BS 5750 de calidad y la BS 7750 sobre medio ambiente.

El mismo año, el AENOR publica de carácter experimental la norma UNE 81900:1996 EX titulada Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, este si, con carácter de certificación.

El primer estándar internacional de sistema de gestión sobre seguridad y salud en el trabajo nace en 1998, cuando un grupo de organismos certificadores de 15 países de Europa, Asia y América se unieron para desarrollar la norma de certificación de seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18000, la cual se basó en los lineamientos de la BS 8800 y la UNE 81900, fue publicada por la BSI ante la negativa de ISO de crear una norma internacional para seguridad y salud en el trabajo y entró en vigor el 15 de abril de 1999.

El acogimiento internacional de la norma obligó a una nueva revisión de la misma, la cual fue llevada a cabo en el año 2007, y que da como resultado la primera (y última) revisión de la norma OHSAS 18000:2007.

Finalmente, en el año 2013 se establece el ISO/TC 283, el comité técnico de gestión de seguridad y salud en el trabajo, compuesto por su puesto por la BSI como secretariado con el fin de establecer una norma internacional estandarizada ISO para seguridad y salud en el trabajo, publicando en marzo del 2018 la ISO 45000:2018 la cual reemplaza la antigua OHSAS 18000:2007. Dicha norma define el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como

“Parte del sistema de gestión de una organización (3.17), empleada para desarrollar e implementar su política de SST (3.16) y gestionar sus riesgos para la SST (3.21).

Nota 1: Un sistema de gestión es un grupo de elementos interrelacionados usados para establecer la política y los objetivos y para cumplir estos objetivos.

Nota 2: Un sistema de gestión incluye la estructura de la organización, la planificación de actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos (3.19), los procesos y los recursos.” (OHSAS, 2008)

Por su parte, en Colombia el decreto 1443 de 2014 fue la primera norma jurídica en dictar disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cuyo objeto es

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

Dicha norma sería objeto de compilación en el año 2015 mediante el Decreto 1072, nombrado decreto único reglamentario del sector trabajo y aunque derogó decreto 1443/2014 de fondo sólo traslado los conceptos allí enunciados al capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo.

Respecto al Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia necesario definir conceptos y palabras que se usan en este argot y que para este proyecto se han extraído del Artículo 2.2.4.6.2. del Decreto 1072 de 2015, así:

“Acción correctiva: *Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.*

Acción de mejora: *Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.*

Acción preventiva: *Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.*

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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

Autorreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

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

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

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

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

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

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

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

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

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

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

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de

seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.”

Posterior a dicha norma se expide la Resolución 1111 de 2017 cuyo objeto es

“...implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.”

Y que define en su artículo tercero que:

“Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para todas las empresas o entidades señaladas en el campo de aplicación, pero en su implementación se ajusta, adecua, armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios que desarrollen las empresas o entidades obligadas a cumplir dichos estándares ... Cada empresa o entidad debe desarrollar de manera exclusiva, particular y con recursos propios el diseño, implementación y ejecución de los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Estándares Mínimos”

Establece entre otros los estándares con los cuales se debe realizar la medición del cumplimiento acertado de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para

todas las empresas a nivel nacional, integrando en su único anexo la tabla de valores de los estándares mínimos del SG-SST.

Así pues, son estas definiciones nacionales e internacionales las que establecen, guían y regulan teóricamente el objeto de este proyecto. Los lineamientos brindados por las normas nacionales e internacionales ya nombradas sirven de guía para la implementación exitosa de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo eficiente, que propenda por la protección de las condiciones de salud de los trabajadores como el recurso más importante de las organizaciones, analizando su importancia en el entorno social y económico y evaluando los riesgos a los cuales se encuentra expuesto en su trabajo promoviendo ambientes de trabajo seguros y hábitos saludables que trasciendan a su rol familiar y social.

La importancia de la gestión de los riesgos en un ciclo continuo y de los esfuerzos de prevención son resaltados en todos los estándares que enmarcan este proyecto, por lo cual, es un principio que no se puede dejar pasar desapercibido al desarrollar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, es importante resaltar que todos los sistemas de gestión hablan de procesos relacionados entre si y de mejora continua, dos conceptos que son fundamentales para definir el desarrollo de cualquier programa como parte de un sistema de gestión, por lo cual, el desarrollo de este proyecto debe contemplar el ciclo PHVA para alinear sus procesos a un sistema de gestión.

MARCO LEGAL

En Colombia, el SG-SST se encuentra regulado por el Ministerio de Trabajo; Antes del 2014 los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo no estaban normados y la legislación colombiana hablaba de Programas de Salud Ocupacional. para aquellas empresas que deseaban cumplir con un sistema de gestión para la seguridad y salud de los trabajadores se hacía analogía a la OHSAS 18001 u otros estándares internacionales según el sector económico.

El Decreto 614 de 1984, en sus artículos 28, 29 y 30 establece la obligación de adelantar programas de salud ocupacional por parte de patronos y empleadores, sin embargo, es el 31 de marzo de 1989 que mediante resolución 1016 los Ministerios de Trabajo y de Salud

reglamentan la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional.

El 31 de Julio de 2014 mediante decreto 1443 el ministerio de trabajo reglamenta el Sistema de Gestion en seguridad y Salud en el Trabajo para las empresas colombianas, en cuanto a conetido, forma y funcionamiento, así como los plazos establecidos para que las empresas, según su tamaño, tengan implementado el sistema de gestión. Estos plazos fueron redefinidos por el Decreto 171 de 2016 y el Decreto 052 de 2017.

El Ministerio de trabajo, mediante el Decreto 1072 de 2015 compila las normas relacionadas al sector trabajo, entre ellas, lo relacionado con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, sin realizar modificación alguna sobre lo dispuesto en el Decreto 1443 de 2014.

Mediante resolución 4927 de 2016 el Ministerio de trabajo reguló el requisito contenido en el artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015 referente a un curso virtual de 50 horas para los responsables de la ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente, mediante resolución 1111 de 2017, el Ministerio reglamentó los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo entre ellos, las fases de implementación y sus respectivas fechas de cumplimiento.

A continuación, se exponen a manera de tabal las normas que regulan a hoy el Sistema De Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la República de Colombia.

Tabla 1

Marco Legal

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Resolución 1111 de 2017	Por la cual se dan estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tanto para contratistas como para empleadores
Decreto 052 de 2017	Aclara la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Resolución 4927 de 2016	Por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
Decreto 171 de 2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 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)
Decreto Único 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1443 de 2014:	A través del cual el Ministerio del Trabajo dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud.
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de. Salud Ocupacional en el país.
Resolución 2400 de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Ley 9a. De 1979	por la cual se dictan Medidas Sanitarias.

Fuente: Elaboración propia.

DESARROLLO DEL PROYECTO

MARCO METODOLOGICO

Para la ejecución del proyecto se definen las siguientes fases que permitirá seguir un orden lógico al desarrollo de este y el cumplimiento de los objetivos propuestos:

Fase 1: Diagnostico

Esta fase se desarrolló a través de un método de observación. Se inició realizando un análisis profundo de la documentación que la empresa ha realizado a lo largo de la implementación del sistema de gestión, es decir, se realizó una recopilación de la información; Posteriormente

se planificó y ejecutó una reunión con el gerente y la mesa directiva de la empresa y se realizó una encuesta para así saber que procesos se han llevado a cabo, pero no se han documentado; igualmente se hizo una reunión con la persona que hasta el momento ha sido la encargada de realizar los documentos existentes y las actividades propuestas, quien en la empresa es una persona que se encarga de varios roles y que no es profesional en temas de salud ocupacional.

De dichas reuniones se pudo establecer que efectivamente la compañía realiza actividades en pro de la seguridad y salud de los trabajadores, pero que, muchos de estos procesos y procedimientos no se encuentran documentados, igualmente se evidenció que la persona ha llevado estos procesos con los consejos de otros profesionales, especialmente de las ARL aliadas con las que trabajan, pero que no se puede dedicar a este tema por sus múltiples funciones.

En esta fase se usó también el método analítico - sintético donde se clasificó el sistema existente en partes para así estudiar individualmente cada uno de los aspectos y luego integrarlos para analizarlos de forma universal.

En la revisión documental fueron estudiados documento por documento listando las falencias de cada uno. Se verificó cada anexo existente y se comparó si desde el momento de diseño de los documentos a la actualidad ha cambiado algún aspecto, por ejemplo, un cambio de puestos de trabajo o una medida de control que pueda modificar alguna matriz ya realizada, o si las condiciones laborales se han transformado ya sea para bien o para mal del sistema de gestión. En una tabla se registró el resultado de cada documento calificándolos de 1 a 10, siendo 1 un documento completamente reemplazable y 10 un documento acorde, lo que otorgó una ruta para iniciar la actualización y diseño del sistema de gestión.

esto se hizo mediante una auditoria la cual arrojó resultados provenientes de un análisis punto por punto y otorgó un porcentaje de cumplimiento en cuanto a documentación del sistema, implementación y medidas correctivas que se han tomado en la transición de existencia del sistema, esto con el fin de conocer el punto de partida para la actualización de este.

El resultado dado por estos métodos fue cuantitativo ya que se expresó en porcentaje de cumplimiento siendo el 100% un sistema de seguridad y salud en el trabajo totalmente completo e implementado.

Fase 2: Identificación y valoración de los riesgos

En la segunda Fase del proceso, se realizó una inspección del lugar de trabajo con el fin de analizar los tipos de labor, puestos de trabajo, condiciones de infraestructura, y en general un análisis de riesgos para determinar una matriz de peligros actualizada y valorada sobre GTC-45; En esta etapa también se consultó que herramientas puede facilitar, bien sea la empresa o la ARL para la implementación del sistema.

Sobre los recursos, la empresa se comprometió a realizar las inversiones necesarias para mejorar las condiciones de seguridad, permite el uso de equipos tecnológicos para la elaboración de los documentos y la impresión de los formatos necesarios, así como los espacios que se requieran tanto en tiempo como en infraestructura para las intervenciones con el personal. Por su parte la ARL SURA solamente ofreció el acompañamiento de un profesional para la evaluación inicial según los estándares de la resolución 1111 de 2017 y una herramienta web que se definen ellos mismos como una guía que promueve la seguridad y salud de los trabajadores y contratistas, de la empresa y el entrono mediante el cumplimiento de los lineamientos del decreto 1072 de 2015, en la cual se permite ir paso a paso completando la información referente al SG-SST, de dos maneras: Cargando a la herramienta los documentos diseñados o usando la guía ofrecida por SURA para diseñar los documentos y descargarlos.

Fase 3: Diseño Documental

Ya Conociendo las condiciones actuales de la empresa, sus necesidades específicas y sus riesgos, se inició la tercera fase, la cual comprende el diseño documental del SG-SST, elaborando los documentos necesarios para soportar la posterior implementación práctica de las normas de seguridad, protocolos, gestión documental, de contratistas, etc.

Durante esta fase el trabajo fue mancomunado con las directivas de la empresa, que, en todo momento brindaron las herramientas necesarias para realizar la labor respectiva.

En esta fase se realizaron múltiples visitas a las instalaciones de la empresa, así como, distintas entrevistas con los colaboradores, reuniones con la junta directiva y actividades de socialización para todos los miembros de la empresa respeto a cada uno de los procesos que se iban llevando a cabo para realizar el diseño documental del sistema de gestión.

Parte del diseño documental, y respaldando actividades que la compañía realizaba, pero no documentaba, incluyó reuniones con los distintos comités (Emergencias, convivencia y paritario de seguridad y salud en el trabajo) para aclarar conceptos, dar recomendaciones y socializar los cambios, modificaciones y formatos que se realizaron.

En esta fase el trabajo se puede definir básicamente con un alto porcentaje de campo, muy a pesar de tratarse de un diseño documental, pues, considero que, sin el contacto con la realidad organizacional, el diseño documental quedaría desajustado a las condiciones particulares y especiales de la empresa y los esfuerzos realizados serían un verdadero desperdicio.

Esta fase, que, comprende el 70% del trabajo realizado y sin dudas es la más relevante, finalmente nos entrega los resultados más esperados, que son los 33 anexos los cuales son entregados a la empresa, para su posterior implementación.

El diseño de los 33 anexos, puede decirse, es el inicio de un sistema de gestión eficiente, pues, sin salirse de lo requerido por los estándares mínimos de la normatividad, se encuentra ajustado y alineado con la realidad organizacional, particular y única de Oroseguros asesores de seguros Ltda, teniendo en cuenta sus limitaciones espaciales, de tiempo y de presupuesto, así como, las distintas herramientas y apoyos que por su labor la compañía es capaz de tener.

Este sistema de gestión está diseñado para cumplir con los marcos regulatorios y estándares mínimos definidos en la resolución 1111 de 2017 sin interferir de manera abrupta en las operaciones diarias de la organización ni en sus finanzas. Este resultado se consigue definitivamente gracias al interés, intervención y acompañamiento constante de las directivas y su personal delegado en las actividades que se desarrollaron para el diseño de cada uno de los anexos presentados, que, más allá de una simple revisión o supervisión, siempre fueron una parte más del proyecto con total involucramiento en el aporte de posiciones, conceptos e ideas.

Dado esta cercanía constante con el desarrollo del proyecto, al final la entrega de la documentación fue más un acto protocolario que un proceso más, puesto que las personas delegadas para acompañar este proceso tenían pleno conocimiento de lo que reposaba en cada uno de los anexos y como se debía seguir el camino para implementar el sistema de gestión de una manera eficiente.

RESULTADOS

Posterior a la revisión de los documentos que la empresa tenía referente a seguridad y salud en el trabajo, se inicio la actualización de estos y el diseño de los demás documentos que hacen parte del sistema de gestión. Estos fueron entregados a la empresa listos para iniciar la implementación o puesta en marcha del Sistema de gestión.

A continuación, se describirá en breve cada uno de los documentos entregados a la empresa que integran el diseño documental del sistema de gestión.

Organigrama (Anexo 1)

La empresa contaba con un organigrama recientemente actualizado que incluía la representación gráfica de la jerarquía dentro de la organización, los nombres de los cargos, su correspondencia a cada área y su dependencia de otros cargos.

Al organigrama aportado no se realizó ninguna modificación de fondo. Únicamente fue trasladado a formato del sistema de gestión, incluyéndole su respectivo código, versión, fecha y demás campos necesarios para ficharlo dentro de éste.

Política de SST (Anexo 2)

La empresa contaba con una política para SST emitida en el año 2011. Aunque por la fecha, se consideraría como una política no vigente, esta política fue revisada. En su revisión se encontró que el contenido de esta en ciertos aspectos se mantenía vigente, aunque debió ser ajustada pues le faltaban algunos alcances.

De esta revisión se presentó un borrador a la alta gerencia para su aprobación. Posterior a su aprobación, la nueva política fue emitida, firmada, publicada y divulgada.

La nueva política se incluyó dentro del sistema de gestión, incluyéndole los campos definidos por la política documental para ser fichada.

Roles y responsabilidades (Anexo 3)

La empresa no contaba con los roles y responsabilidades documentados, aunque si parcialmente definidos, por lo cual, en conjunto con los delegados de la directiva, fue diseñado con referente a la realidad de la organización en cuanto a funciones, compromisos

y personal disponible. Las responsabilidades se divulgaron en distintos espacios con cada uno de los colaboradores según su Rol en el sistema.

El documento elaborado, fue incluido dentro del sistema con sus respectivos códigos y demás requisitos para ser fichado.

Descripción sociodemográfica (Anexo 4)

En la evaluación documental se observó que la empresa contaba con un formato de descripción sociodemográfica muy completo, no obstante, al llegar a la elaboración de este anexo, se solicitó las carpetas de personal, la última planilla de pago de parafiscales y un pequeño espacio con los colaboradores para conocer la veracidad de la información allí plasmada.

Realizado este proceso se evidenció que todos los campos de la descripción sociodemográfica estaban actualizados, por lo cual se procedió a simplemente incluir en el formato de la organización los campos necesarios para integrar y fichar el documento al sistema de gestión.

Recursos (Anexo 5)

La empresa no tenía documentados los recursos disponibles para el sistema de gestión aun cuando existían algunos destinados a este, por lo cual, junto con la empresa, se procedió a plasmar en el documento respectivo los recursos humanos y físicos disponibles para el diseño, implementación y auditoría del sistema.

En un principio se había incluido una descripción de los recursos financieros, pero, por solicitud de la junta directiva los recursos financieros se definieron para el plan de trabajo del año 2019 y reposan allí.

Este ejercicio particular, cambió completamente la definición de los recursos financieros que se habían planeado junto a los delegados de la empresa, aterrizando más a la realidad un presupuesto para el plan de trabajo, que servirá para la planeación financiera de la compañía, cuyo presupuesto general incluirá para el 2019 un nuevo rubro mejor definido y planeado para la seguridad y salud de los trabajadores.

Finalmente, el documento fue fichado e incluido dentro del sistema de gestión.

Requisitos Legales (Anexo 6)

Dentro de los documentos aportados se evidencio que la empresa contaba con una matriz de requisitos legales elaborada en el año 2011, por lo cual se obra a simple vista que se encuentra desactualizada. Sobre dicha matriz se procedió a una minuciosa actualización que fue presentada a los delegados, quienes solicitaron incluir en ella ciertas normas relacionadas con su labor como intermediarios en riesgos laborales.

Esta matriz ya actualizada fue remitida para revisión y concepto por parte del asesor de la ARL, de quien lastimosamente a la fecha de culminación del proyecto no se obtuvo respuesta alguna.

Pasado algún tiempo de la remisión de la matriz al profesional, las directivas ordenaron dejarla en firme, por lo cual se procedió a ficharla e incluirla en el sistema de gestión.

Panorama de factores de riesgo (Anexo 7 y Anexo 7.1.)

La empresa suministró un formato de panorama, que había sido actualizado en el año 2015, pero la metodología para realizarlo no se encontraba debidamente documentada.

En primera instancia se presentó a los delegados el resumen de 3 metodologías para la identificación y valoración de los riesgos, eligiendo ellos la metodología SURA como la más apropiada para la organización ya que se había venido trabajando con ella y los delegados se encontraban plenamente capacitados para desarrollarla.

A continuación, y en concordancia con la fase 2 de este proyecto, se procedió a realizar la inspección del sitio de trabajo y pequeñas sesiones de preguntas con colaboradores para obtener información más detallada sobre las características de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos y las medidas de control existentes para así realizar una actualización del panorama acorde a las condiciones actuales de la organización.

De este ejercicio se identificó que los dos riesgos calificados como prioritarios para gestionar en la organización y son: El riesgo público de Transito por sus antecedentes y la severidad de las posibles afectaciones a la salud, y, los factores asociados al Riesgo psicosocial por falta de controles y medidas adoptadas frente a estos

Este documento fue fichado e integrado al sistema de gestión.

Plan de trabajo (Anexo 8)

Ya que la empresa no contaba con un plan de trabajo, en conjunto con los delegados se diseñó uno para el año 2019, el cual incluye la definición de actividades, responsables y recursos financieros para cada tarea.

El plan de trabajo se clasificó en actividades concernientes al ciclo PHVA, incluyendo el diseño de programas específicos, realización de exámenes médicos ocupacionales, realización de mediciones ambientales, formaciones, capacitaciones, reuniones y auditorias.

Para algunas actividades de formación, se definió un mes de ejecución, sin embargo, quedó pendiente la definición de las fechas exactas dependiendo el cronograma que defina la ARL en su plan de formación.

El plan se dejó en formato de Excel para poder realizar las modificaciones que se requieran al seguimiento de las actividades, y posibles cambios en fechas o responsables.

El plan de trabajo aprobado por las directivas fue fichado e indexado al sistema de gestión.

COPASST (Anexo 9)

A través de la documentación suministrada por la empresa referente al COPASST se evidenció que la compañía había realizado recientemente la elección y conformación del comité, puesto que reposaban los registros de dicho proceso.

Sin embargo, no se encontró evidencia de las actas de las reuniones periódicas del comité, razón por la cual se procedió a reunir a los miembros, para realizarles la entrega de un modelo de acta de reunión, el cual fue explicado en cuanto a su contenido y se le sensibilizó respecto a la importancia de registrar dichas reuniones.

En la reunión, los miembros del comité plantearon su inquietud acerca de la finalidad de las sesiones y como desarrollarlas. Por tal motivo, se procedió a explicarles el proceso de planeación y desarrollo de las sesiones y dar ciertos tips para que las sesiones fuesen más productivas.

Los documentos de postulación, elección y conformación con que contaba la empresa fueron indexados al sistema de gestión, así como el modelo de acta presentado.

Protocolo documental (Anexo 10)

En la revisión de la documentación aportada se evidencio que la empresa no contaba con un protocolo documental para el sistema de gestión.

Se consultó a la empresa si contaban con algún protocolo definido para algún proceso o para el sistema de calidad, sin embargo, no contaban con nada documentado ni con sistema de calidad.

Por esta razón se procedió al diseño de un protocolo documental que tuviese en cuenta los requisitos mínimos requeridos para el sistema de gestión ya justados a la realidad organizacional.

El protocolo final que puede ser revisado en el anexo incluyó el flujograma del proceso, la descripción detallada del procedimiento y el compromiso de disponibilidad de los documentos.

El protocolo diseñado fue indexado y fichado para el sistema de gestión.

Conservación documental (Anexo 11)

La compañía no contaba con políticas de conservación de documentos para la información y documentos correspondientes al sistema de gestión.

Se preguntó a los delegados de las directivas como era su proceso de gestión documental para los demás procesos con el fin de conocer los recursos tecnológicos, físicos y humanos con los que cuenta la empresa para este fin.

De este ejercicio se pudo establecer que la compañía cuenta con un archivo digital alojado en el servidor local de la empresa, donde, acorde a un protocolo de indexación se realiza la conservación de la documentación personal comercial y financiera de los clientes y de las pólizas.

De acuerdo con la información obtenida y los requisitos definidos legalmente por las distintas normas de conservación documental, se diseñó el protocolo de conservación para el sistema de gestión ajustado a la realidad de la organización.

El protocolo fue fichado y anexado al sistema de gestión.

Reglamento de higiene y seguridad industrial (Anexo 12)

Mediante la revisión de la documentación existente, se evidenció que la empresa contaba con un reglamento de higiene y seguridad industrial elaborado en el año 2011.

Al revisar profundamente el reglamento se pudo observar que su contenido no se encontraba acorde a las normas vigentes ni a las características de la empresa en cuanto a la clasificación del riesgo de sus centros de trabajo.

Dadas las dos razones anteriores, se procedió a elaborar un nuevo reglamento que fuera concerniente a las condiciones actuales de la empresa y a la respectiva legislación vigente.

Este reglamento se entregó a las directivas para su revisión, aprobación y publicación.

El diseño del reglamento fue fichado e indexado al sistema de gestión.

Evaluación Inicial (Anexo 13)

Dentro de la información aportada se pudo evidenciar que en el año 2014 la empresa había realizado un ejercicio de autoevaluación. Este documento se fichó e integró al sistema de gestión como una primera versión.

Sin embargo, en la fase 1 de este proyecto, también se realizó una evaluación del sistema de gestión en el cual se realizó la revisión de los documentos uno por uno con referente a los requisitos contenidos en el decreto 1072 de 2015.

Los resultados y el formato usado para dicho proceso fueron también indexados e integrados al sistema de gestión como una segunda versión.

Objetivos (Anexo 14)

En la documentación aportada para revisión se evidenció que la compañía no contaba con los objetivos del sistema de gestión documentados ni definidos.

Por esta razón se realizó el diseño de los objetivos para el año 2019 conforme al plan de trabajo y los indicadores establecidos anteriormente.

Los objetivos diseñados se plasmaron en un documento que se fichó e indexó al sistema de gestión.

Indicadores (Anexo 15)

En la revisión documental se pudo observar que la empresa no contaba con indicadores definidos para sus procesos dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Por tal razón se diseñaron los indicadores para medir el desempeño del sistema de gestión alineados con el plan de trabajo del año 2019. El diseño de los indicadores incluyó el nombre, la forma de medirlos, su fórmula y periodicidad de medición.

En el diseño de los indicadores se tuvo en cuenta los definidos por la resolución 1111 de 2017 y otros que junto a los delegados de las directivas de la empresa se determinaron como relevantes.

Este formato se diseñó en formato Excel para su fácil modificación, alimentación y medición de los indicadores

El formato diseñado de los indicadores fue fichado e integrado al sistema de gestión.

Matriz de EPP (Anexo 16)

En la documentación presentada por la empresa no se evidenció la definición ni el registro de los elementos de protección personal.

Aunque en la empresa los riesgos que se puedan disminuir a través de elementos de protección personal no son muchos, de igual manera existen dos cargos para los cuales específicamente si se requieren medidas de protección personal.

Con base en estos argumentos se procedió a elaborar el diseño de una matriz de Elementos de Protección Personal.

La matriz se diseñó teniendo en cuenta el cargo, el tipo de elemento de protección, la descripción del elemento y los estándares que debe cumplir el elemento.

A su vez, se diseñó el formato de registro de entrega de Elementos de Protección Personal para que la empresa lleve el respectivo control.

Estos documentos fueron fichados e indexados al sistema de gestión.

Programa de inspecciones (Anexo 17)

En la documentación revisada se evidenció que la empresa contaba con el registro e informe de una inspección de seguridad a las instalaciones realizada en el año 2014, el cual se fichó y anexo al sistema de gestión.

No obstante, la compañía no contaba con un programa de inspecciones, por lo cual se procedió al diseño de este.

El programa diseñado incluye la descripción del procedimiento de las inspecciones de seguridad y una especie de cronograma respecto a las tareas que requieren inspección, definiendo el tipo de inspección y la periodicidad de estas.

A su vez fue diseñado y entregado un formato para el registro de las inspecciones de seguridad que adelante la empresa.

La empresa ya contaba con un formato de inspección para vehículos, el cual se fichó e integró al sistema de gestión.

Los documentos diseñados, fueron fichados e integrados al sistema de gestión.

Vigilancia de la salud de los trabajadores (Anexo 18.1. y Anexo 18.2.)

Dentro de los documentos suministrados se pudo evidenciar que la empresa contaba con un formato de caracterización de accidentalidad y un formato de caracterización del ausentismo actualizado. Estos formatos fueron fichados e integrados al sistema de gestión.

Sin embargo, la empresa no contaba con el procedimiento de exámenes médicos ocupacionales y su respectiva matriz.

Dadas las condiciones, se procedió al diseño del procedimiento de exámenes médicos, teniendo en cuenta la normativa vigente y se elaboró una matriz acorde con las áreas operacionales.

De igual manera, se procedió al diseño de un formato de seguimiento de exámenes médicos ocupacionales.

Los documentos diseños fueron respectivamente fichados e integrados al sistema de gestión.

Planeación, prevención y respuestas ante emergencias (Anexo 19)

En la documentación suministrada por la empresa se pudo evidenciar que contaban con un mapa de ruta de evacuación como único registro existente a este respecto, razón por la cual se procedió al diseño del plan de prevención y prevención de emergencias.

El plan incluye el análisis de vulnerabilidad, la identificación de amenazas y la identificación de los recursos.

Respecto a la identificación de los recursos, se solicitó a las directivas de la empresa adquirieran los recursos faltantes para poder tener completos los implementos para la brigada de emergencias.

Se realizó la constitución de la brigada de emergencias y se les asignaron los temas de capacitación pertinentes que quedaron pendientes de coordinación con la ARL.

También se realizó la planeación de un simulacro de emergencias incluyendo la simulación de un evento de afectación a la salud sorpresivo para su posterior ejecución.

El documento diseñado se ficho e integro debidamente al sistema de gestión.

Gestión del cambio (Anexo 20)

En análisis de los documentos presentados se pudo evidenciar que la empresa no contaba con un procedimiento definido respecto a la gestión del cambio.

Por dicha razón se procedió al diseño integral de un procedimiento de evaluación y gestión del cambio organizacional, y, la forma en que esos cambios pueden afectar positiva o negativamente las condiciones seguras de trabajo o requiera se modifique algún procedimiento o alcance de los documentos diseñados para el sistema de gestión.

El diseño del procedimiento sería insuficiente sin contar con un formato que permita registrar la respectiva gestión del cambio. Con base en esta determinación, se procedió al diseño de un formato para el registro de las condiciones de cambio y el análisis de los impactos sobre el sistema de gestión.

Los documentos diseñados fueron fichados e integrados al sistema de gestión

Gestión de contratistas (Anexo 22.1. y Anexo 22.2)

Se cuestiono a la empresa si desde el área administrativa contaban con algún protocolo de gestión de contratistas, a lo cual respondieron que no.

Por tal razón y en diseño conjunto con la delegación de las directivas se procedió al diseño del manual de contratistas.

Por solicitud de las directivas el manual de contratistas se diseñó con alcance a los proveedores de servicios para la compañía.

El manual diseñado incluye una detallada descripción de los requisitos necesarios para el ingreso de un contratista o proveedor.

En el manual también se diseñó un formato para la verificación en campo del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los contratistas y trabajadores.

El manual fue fichado e indexado al sistema de gestión

Auditoria (Anexo 23)

En vista de que la empresa no contaba con un programa de auditorías y que este es un requisito para cualquier sistema de gestión, se procedió a realizar el diseño del programa respectivo.

El programa de auditoras incluye la definición y protocolización de las auditorías internas y externas, así como, la definición de periodicidad de estas.

Se procedió al diseño del formato de auditoria que incluye la descripción de las fortalezas, no conformidades, posibles no conformidades, oportunidades de mejora y las conclusiones del equipo auditor.

También se planeó una auditoría que ejecutará un aliado de la empresa posterior a la entrega total del diseño del sistema de gestión

Los documentos asociados al programa de auditorias se indexaron y adjuntaron al sistema de gestión.

Revisión de la alta gerencia (Anexo 24)

En la revisión documental se pudo determinar que la empresa no contaba con políticas ni procedimientos respecto a la revisión del sistema y sus resultados por parte de la alta gerencia.

A razón de esto, se procedió con el diseño del procedimiento que incluye una breve descripción que permitirá a la alta directiva saber en que poner su atención en esta revisión.

Así mismo se diseñó un formato para el registro de la revisión del sistema de gestión por parte de la alta gerencia.

Así mismo se realizó una reunión con la alta gerencia en la cual se dio a conocer el procedimiento, el formato y se planeó conjuntamente una revisión para el año 2019

Los documentos diseñados se ficharon e indexaron al sistema de gestión.

Investigación de AT (Anexo 25.1. y Anexo 25.2.)

Respecto a la investigación de accidentes de trabajo se pudo establecer que la empresa no contaba con claridad a este respecto.

Por esta razón se procedió con el diseño de los procedimientos asociados a los accidentes de trabajo.

En primera instancia se procedió con el diseño y descripción de tallada de metodología para la investigación de accidentes de trabajo.

El resumen de la metodología fue socializado con los miembros del COPASST y se les entregó copia impresa del documento completo para su consulta en posibles eventos.

Posteriormente y en conjunto con las delegadas de la compañía se realizó el diseño del procedimiento para notificación y reporte de los accidentes de trabajo. Este procedimiento fue socializado con los colaboradores para su aplicación ante cualquier evento.

Así mismo, se diseño el procedimiento para las investigaciones de los accidentes e incidentes de trabajo, documento que fue también socializado con los miembros del COPASST.

Los documentos diseñados se ficharon e integraron al sistema de gestión.

Mejora continua (Anexo 26)

Dentro de la documentación reportada por la empresa no se evidenció la existencia de un formato de registro de las acciones de mejora continua.

Por esta razón se procedió al diseño del formato de registro de los hallazgos (bien sean reportados por los colaboradores, evidenciados en inspecciones o resultado de las auditorias).

El formato incluye los espacios para el registro de los hallazgos, las acciones de mejora implementados, la definición de responsables y las fechas de compromiso y cierre de la implementación de las acciones.

El formato diseñado fue archivado e indexado al sistema de gestión.

Capacitación (Anexo 27)

Durante la revisión de la documentación aportada, se pudo evidenciar que la empresa contaba con un programa de inducción y reinducción.

A este programa se le realizó una revisión, en la cual se evidenció que carecía parcialmente de información relevante con l seguridad y salud de los trabajadores y el sistema de gestión. Por esta razón se diseñó la información a incluir para los programas de inducción y reinducción.

Adicional a esto, se procedió con el diseño del programa de capacitaciones. Considerando que, existen dos tipos de “funciones” que realiza el personal dentro de la empresa, una netamente operativa y otra frente al sistema de gestión, y que, no se puede disponer que siempre una persona que ocupe un cargo también tenga el mismo rol dentro del sistema de gestión, Se realizo el diseño de dos matrices de capacitación por separado.

La primera de ellas fue diseñada por cargo acorde al tipo de riesgos a los cuales se encuentra expuesto el colaborar por la naturaleza de funciones

La segunda de ellas se diseñó acorde al rol dentro del sistema de gestión, enfocado más en el tipo de conocimientos sobre generalidades y particularidades en el sistema de gestión y las competencias con las que debe contar el colaborador para desempeñar su rol.

Las matrices diseñadas fueron fichadas e integradas al sistema de gestión.

Comunicaciones (Anexo 28.1. y Anexo 28.2.)

En la revisión de la documentación reportada no se evidenció que la empresa contará con un protocolo de comunicaciones ni los formatos para que los colaboradores realizarán comunicaciones hacia el sistema de gestión.

Por dicha razón y en conjunto con las delegadas de las directivas se procedió a elaborar un protocolo de comunicaciones, este se elaboró teniendo en cuenta la realidad organizacional y los medios físicos y tecnológicos disponibles.

A su vez se diseñaron los formatos a utilizar en el buzón de sugerencias, reporte de condiciones e ideas de mejora para el sistema de gestión y las condiciones de seguridad.

Los documentos diseñados se ficharon e indexaron al sistema de gestión.

Acciones correctivas (Anexo 29)

Respecto al registro de acciones correctivas, a pesar de que la empresa había realizado algunas acciones, no se tenía evidencia ni un formato estandarizado para registrar dichas actividades.

Por tal motivo se realizó el diseño del formato de acciones preventivas y correctivas que deber ser diligenciado por el responsable de la implementación.

A su vez, se diseñó un formato para la compilación de los datos principales de las acciones correctivas para facilitar su búsqueda.

Los documentos diseñados, se ficharon e indexaron al sistema de gestión.

Programa de gestión del riesgo de seguridad vial

Dados los antecedentes y los resultados de la actualización de la matriz de riesgos, se caracterizó el riesgo de tránsito como uno de los riesgos prioritarios de la organización.

Por ello se realizó el diseño un programa de seguridad vial en el cual se incluyeron formatos y procedimientos para el control documental, que permite conocer el vencimiento de licencias de conducción, SOAT y revisiones tecno mecánicas, para anticipar estos sucesos y de mantenimiento de los vehículos, para llevar un control de las acciones preventivas tomadas sobre la fuente generadora del riesgo.

A su vez se diseñó una matriz de las capacitaciones requeridas para quienes están expuestos a este riesgo.

También se realizó el diseño del procedimiento y formato de inspecciones a los vehículos que incluye una revisión documental, física y básica funcional.

En dicho formato también se diseñó un espacio para registrar las medidas correctivas que se deben tomar frente a las condiciones evidenciadas en los vehículos, con fecha de seguimiento para poder controlar las condiciones de la fuente generadora.

Todos los documentos diseñados durante el desarrollo de este proyecto fueron entregados en digital (y en físico aquellos que se realizaron de esta manera) para la implementación del sistema de gestión por parte de la empresa.

La entrega se realizó en una pequeña reunión con los directivos en la cual se les contó pequeños detalles relevantes y se les transmitieron la mayoría de las recomendaciones que en inferior se pueden evidenciar.

CONCLUSIONES

1. La gestión y las acciones sobre seguridad y salud en el trabajo aún siendo efectivas para el control del riesgo, si no están documentadas no son válidas ante la normativa actual.
2. Las empresas requieren más que simplemente conocer la normativa o iniciar la implementación documental del sistema para generar suficiencia ante los estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017.
3. El diseño documental del sistema hace parte tan solo del ciclo de planificación del Sistema de gestión, no obstante, es de gran importancia puesto que permite ordenar el rumbo de la gestión de riesgos laborales dentro de las organizaciones.
4. La elaboración de un plan de acción y la identificación de recursos permite iluminar a la organización frente a su realidad para una implementación eficiente y ajustada del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
5. La eficiencia de un sistema de gestión depende en gran parte del compromiso de la alta dirección frente a las actividades y recursos de este, dicho compromiso debe ir más allá del papel y convertirse en acciones para que la planeación del sistema no sea en vano.
6. Los esfuerzos en materia de seguridad y salud en el trabajo deben ser medidos a través de indicadores para evidenciar la eficiencia de su impacto en las condiciones de los trabajadores.
7. La integración de los contratistas con los estándares en seguridad y salud en el trabajo es una medida eficiente para el control de los riesgos inherentes a la operación en personal que no se encuentra bajo subordinación.

RECOMENDACIONES

Durante el proceso de este proyecto la empresa mostró compromiso y preocupación por las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, sin embargo, la falta de documentación, registros y actualización de estos podrían evidenciar frente a los entes de control todo lo contrario.

Un sistema de gestión eficiente requiere ser uno que trascienda más allá del papel y a pesar de que este proyecto se centraba en el desarrollo netamente documental, también logro planear la ejecución ajustada a la realidad organizacional, lo que permite que los objetivos propuestos sean realmente alcanzables, los costos ajustados a la realidad económica de la empresa y la ejecución eficiente frente a las necesidades en materia de seguridad y salud de los colaboradores.

Es importante para las empresas contar con los canales adecuados para escuchar los requerimientos de sus *stakeholders*. La información por ellos transmitida es esencial para la mejora continua, pues de sus observaciones, quejas y recomendaciones se puede obtener la materia prima para realizar las acciones correctivas.

En el marco de mejora continua, la empresa no puede descuidar los cambios en el entorno tanto externo como interno que puedan afectar el actual diseño del sistema de gestión, para ello se ha dispuesto dentro del sistema un manual para la gestión de cambios, que permita anticipar los posibles riesgos y modificaciones que implique la implementación y nuevos procesos o la modificación de los ya establecidos.

La gestión de seguridad y salud en el trabajo debe ser continua y sustentable, por lo cual se recomienda a la compañía continuar con la implementación acorde al plan diseñado y ejecutar en lo posible todas las medidas correctivas necesarias; También se recomendó en el acta de entrega la ejecución prioritaria de un programa de riesgo psicosocial y como propósito para el año 2020 el diseño e implementación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológico, para ir gestionando los riesgos propios de la actividad y de la organización.

Por último, es importante reconocer que la empresa ha venido ejecutando actividades en pro de la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por ello se recomienda mantenerse en la disposición de hacer el ambiente de trabajo cada día más apto y cómodo

para la ejecución de las tareas asignadas, esto sin duda, aportará no solo a la eficiencia del sistema de gestión, sino también a la eficiencia organizacional y operativa desde todos los puntos de vista.

Referencias

- Álvarez Guadalupe, G. (Noviembre de 2015). *Diseño de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo para la República del Perú*. Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO:
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5662/1/122619.pdf>
- CHACON ALVAREZ, A. (2016). *Diseño y documentación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, para empresa contratista en obras civiles*. Recuperado el 8 de Septiembre de 2018, de Fundación Univrsitaria Los Libertadores:
<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/809/ChaconAlvarezAlexander.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- El congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). Ley 1562 de 2012. *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Publicado en Diario Oficial 48488 del 11 de julio de 2012. Recuperado el 30 de Abril de 2018, de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- El ministerio de gobierno de l republica de colombia. (22 de Junio de 1994). Decreto 1295 de 1994. *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Publicado en Diario Oficial No. 41.405 de Junio 24 de 1994. Recuperado el 30 de Abril de 2018, de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- El ministerio de protección social. (17 de Juli0 de 2008). Resolución 2646 de 2008. *por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen d*. Publicada en Diario Oficial 47059 de julio 23 de 2008. Recuperado el 30 de Abril de 2018, de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- El ministerio de trabajo y seguridad social. (24 de Marzo de 1992). Resolución 1075 de 1992. *Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional*. Recuperado el 30 de Abril de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57841>
- El presidente de a república de Colombia. (14 de Marzo de 1984). Decreto 614 de 1984. *por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*. Publicado en Diario Oficial 36561 del 14 de marzo de 1984. Recuperado el 30 de Abril de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- icontec. (15 de Diciembre de 2010). *GTC 45 GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL*. Recuperado el 24 de Mayo de 2018, de Intituto Distrital de recreación y deporte:
<http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
- LOBO PEDRAZA, K. L. (Mayo de 2016). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y Libro 2 Parte 2 Titulo 4to Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa INGENIERÍA & SERVICIOS SARBOH*

S.A.S. Recuperado el 7 de Septiembre de 2018, de Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito:
<https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/Lobo%20Pedraza%2C%20Karen%20Liseth%20-%202016.pdf>

MINISTERIO DE SALUD - ARGENTINA. (s.f.). *Salud Ocupacional*. Recuperado el 02 de Marzo de 2019, de MINISTERIO DE SALUD - ARGENTINA:
<http://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional>

MINISTERIO DE TRABAJO Y MINISTERIO DE SALUD. (31 de Marzo de 1989). Resolución Conjunta 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*. Recuperado el 30 de Abril de 2018, de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412#>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2 de Mayo de 1979). Resolución 2400 de 1979. *Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo*. Recuperado el 30 de Abril de 2018, de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565>

MINTRABAJO. (31 de Julio de 2014). Decreto 1443 de 2014. *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Publicado en Diario Oficial No. 49229 del 31 de julio de 2014.

MINTRABAJO. (26 de Mayo de 2015). Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Publicado en Diario Oficial No. 49523 del 26 demayo de 2015. Recuperado el 30 de Abril de 2018, de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

MURCIA AMOROCHO, J., & SANMIGUEL AMAYA, H. (2017). *Diseño y aplicación de un SG-SST bajo el decreto 1072 en la empresa GAMAC COLOMBIA S.A.S*. Obtenido de Universidad Santo Tomás, Bucaramanga:
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4691/MurciaAmorochoJonathanSanmiguelAmayaHernnyJhoan2017.pdf?sequence=2>

Neyra Paniura, J. A. (31 de Agosto de 2015). *SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA UNA EMPRESA CONTRATISTA DE TRANSPORTE DE PERSONAL EN UNA EMPRESA MINERA. CASO E.E. H&C TRANSPORTES S.R.L*. Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3330/Inepaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OHSAS. (2008). *OHSAS 18002:2008*. Recuperado el 02 de Marzo de 2019, de Universidad naciona de Tucumán: <https://www.facet.unt.edu.ar/syso/wp-content/uploads/sites/36/2016/03/NormaOHSAS18002-2008-1.pdf>

OIT. (21 de Junio de 1981). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Recuperado el 02 de Marzo de 2019, de Organizacion Intrnacionl del Trabajo:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300

- ROA QUINTERO, D. M. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción*. Recuperado el 14 de Octubre de 2018, de Biblioteca Digital de la Universidad Nacional de Colombia:
<http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>
- SILVA RODRIGUEZ, M., & MARTINEZ JIMENEZ, M. N. (2016). *Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y OHSAS 18001/2007 en la empresa LOS ANGELES OFS*. Recuperado el 9 de Septiembre de 2018, de Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas:
<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf>
- SISTEMAS Y CALIDAD TOTAL. (24 de Mayo de 2011). *Sistemas de Gestión de la Calidad | Historia y Definición*. Recuperado el 16 de Octubre de 2018, de SISTEMAS Y CALIDAD TOTAL:
<http://www.sistemasycalidadtotal.com/calidad-total/sistemas-de-gestion-de-la-calidad-%E2%94%82-historia-y-definicion/>
- ZAPATA MAZORRA, A. P., GIRALDO SALAZAR, Y. E., OSORIO TOBÓN, S., PADILLA TAMAYO, H., & DÍAZ GUTIERREZ, Ó. A. (17 de Junio de 2017). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el decreto 1072 de 2015 en la empresa ALTHEA GROUP S.A.S.* Recuperado el 8 de Septiembre de 2018, de Universidad Católica de Manizales:
<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1750/Angela%20Patricia%20Zapata%20Mazorra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Listado de anexos

Anexo 1. Organigrama ORO

Anexo 2. Política de SST ORO

Anexo 3. Roles y Responsabilidades ORO

Anexo 4. Perfil Sociodemográfico ORO

Anexo 5. Recursos ORO

Anexo 6. Requisitos Legales ORO

Anexo 7. Metodología identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos ORO

Anexo 7.1. Panorama de Factores de Riesgo ORO

Anexo 8. Plan de Trabajo Anual ORO

Anexo 9. Acta de reunión ORO

Anexo 10. Documentación ORO

Anexo 11. Conservación de documentos ORO

Anexo 12. Reglamento de higiene y seguridad industrial ORO

Anexo 13. Evaluacion Resolucion 1111 del 2017 ORO

Anexo 14. Objetivos del SG-SST ORO

Anexo 15. Indicadores del SG-SST ORO

Anexo 16. Matriz EPP ORO

Anexo 17. Inspecciones de Seguridad ORO

Anexo 18.1. Evaluaciones medicas ocupacionales ORO

Anexo 18.2. Seguimiento exámenes médicos ORO

Anexo 19. Prevención, Preparacion y respuesta ante emergencias ORO

Anexo 20. Gestión del Cambio ORO

Anexo 22.1. Manual de Contratistas ORO

Anexo 22.2. Procedimiento ingreso contratistas ORO

Anexo 23. Auditoría ORO

Anexo 24. Revisión Alta Dirección ORO

Anexo 25.1. Metodología de investigación ORO

Anexo 25.2. Procedimiento de notificación e investigación ORO

Anexo 26. Mejora Continua ORO

Anexo 27. Matriz de competencia laboral y capacitación ORO

Anexo 28.1. Protocolo de Comunicaciones ORO

Anexo 28.2. Formatos de comunicacion ORO

Anexo 29. Acciones correctivas y preventivas ORO