

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DE LA SEDE 2 DE MEDICAL PROTECTION UBICADA EN BOGOTÁ**

Presentado por:

Esteban David Arce Pardo

Marco Antonio Avilan Nova

Ricardo Enrique Klever Jurado

Al docente:

Gonzalo Eduardo Yepes Calderon

En el curso:

Seminario de Investigación 2

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo ECCI

Bogotá, 19 de Abril de 2019



TABLA DE CONTENIDO

1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
2	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	6
3	OBJETIVOS	6
3.1	OBJETIVO GENERAL.....	6
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
4	JUSTIFICACIÓN	6
5	MARCO DE REFERENCIA.....	7
5.1	ESTADO DEL ARTE	8
5.2	MARCO TEÓRICO	15
5.3	MARCO LEGAL.....	29
5.3.1	LEY 9 DE 1979 NIVEL NACIONAL.....	30
5.3.2	RESOLUCION 2400 DE 1979.....	30
5.3.3	DECRETO 614 DE 1984.....	30
5.3.4	RESOLUCIÓN 2013 DE 1986.....	30
5.3.5	RESOLUCIÓN 1016 DE 1989.....	31
5.3.6	LEY 100 de 1993	31
5.3.7	DECRETO LEY 1295 DE 1994.....	31
5.3.8	DECRETO 1772 DE 1994.....	32
5.3.9	DECRETO 1834 DE 1994.....	32
5.3.10	RESOLUCIÓN 1995 DE 1999.....	32
5.3.11	RESOLUCIÓN 2346 DE 2007.....	32
5.3.12	LEY 1562 DE 2012.....	33
5.3.13	DECRETO 1352 DE 2013.....	33
5.3.14	DECRETO 1477 DE 2014.....	33
5.3.15	DECRETO 1072 DE 2015.....	33
5.3.16	RESOLUCIÓN 1111 DE 2017.....	35
5.4	MARCO HISTÓRICO	35
6	MARCO DE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	38
6.1	PARADIGMA.....	38
6.2	FASES DE ESTUDIO.....	39

6.3	RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	40
6.4	POBLACIÓN	40
6.5	MATERIALES.....	41
6.6	TÉCNICAS.....	41
6.7	PROCEDIMIENTOS	41
6.8	CRONOGRAMA	41
6.9	METODO DE ANALISIS	41
7	RESULTADOS	43
7.1	FORMATO DE DIAGNOSTICO	43
7.2	EJECUTAR DIAGNOSTICO	44
7.3	DETERMINAR FORTALEZAS Y DEBILIDADES	48
7.4	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	49
7.4.1	Peligros Biomecánicos.....	50
7.4.2	Peligros Psicosociales.	50
7.4.3	Peligros Químicos.....	51
7.4.4	Peligros Físicos	51
8	DISEÑO DEL SG SST – MEDICAL PROTECTION	51
9	ANÁLISIS FINANCIERO.....	53
10	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
11	REFERENCIAS	56
12	ANEXOS	65
12.1	Anexo 1, Evaluación de Estándares Mínimos – Medical Protection.....	65

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1,	Composición del SG SST.....	18
Ilustración 2,	Contenido del reglamento de higiene y seguridad industrial.....	23
Ilustración 3,	Esquema de la Ley 100 de 1993.	31
Ilustración 4,	Objetivos Específicos y Actividad para el Diseño del SG SST.....	40
Ilustración 5,	Esquema de Marco Metodológico.....	43
Ilustración 6,	Resultados de la Evaluación Inicial – Resolución 1111.....	48
Ilustración 7,	Resultados de la Matriz IPER.....	49
Ilustración 8,	Clasificación de Peligro– GTC 45	50

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Medical Protection Ltda. es una empresa líder en servicios de salud ocupacional, medicina laboral y servicios de asesoría jurídica a nivel nacional con más de 20 años experiencia cuyos lineamientos buscan reconocer la importancia del capital humano y cumplir con los más altos estándares de calidad para su correcto funcionamiento.

Dentro de sus objetivos estratégicos, se destaca el promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales. Éste último es de vital importancia y requiere que la organización destine los recursos necesarios a nivel económico, tecnológico y del talento humano con el fin de proteger la Seguridad y Salud de todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, mediante la mejora continua, actualizándola por parte de la alta dirección, COPASST y responsable del SGSST (Decreto 1072, 2015).

Adicionalmente, la normatividad colombiana que rige actualmente se enmarcan en el Decreto 1072 de 2015 cuyo objeto corresponde compilar la normatividad vigente del sector Trabajo, el cual específicamente en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 presenta las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, la resolución 1111 de 2017 busca garantizar los estándares mínimos de cumplimiento con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en el marco del sistema de garantía de Calidad del Sistema general de Riesgos laborales (Resolución 1111, 2017). Lo cual se aplica a la presente organización con el objetivo de garantizar las minimas condiciones en relación a la seguridad y salud del trabajador y la normatividad intragada dentro del 1072 de 2015.

Según Sanchez Pinilla, 2016, las empresas colombianas tienen dos razones fundamentales para la implementación del SG SST; la primera constituye la concientización de los organismos directivos sobre los múltiples beneficios que se pueden obtener y la segunda, es la obligación, la cual resulta ser en la mayor parte de los casos la razón fundamental.

Por último, dentro de las instalaciones de la compañía se presentó recientemente un caso de accidente laboral debido a la inadecuada manipulación de residuos biológicos por parte de una

empleada, quien por desconocimiento del protocolo no informó que se había herido y por consiguiente no tuvo atención oportuna. Finalmente, otro empleado del área cercano a la víctima notificó lo sucedido y en conjunto con la persona responsable del SG SST se procedió a la valoración de la persona quien logró salir ilesa.

A partir de lo anterior y ante el riesgo latente, la empresa ha iniciado una fase preliminar de diagnóstico en la que ha encontrado que el cumplimiento de los estándares de estas políticas es el 14% cuando lo contemplado como crítico por aplicar la verificación de estos criterios arroja menos del 60% (Resolución 1111, 2017).

Una diferencia tan marcada como está, representa una oportunidad y necesidad de mejora inminente para la compañía que dentro de su razón social se encarga de apoyar los SG SST de sus clientes, y por ende legalmente y moralmente, debe tener su SG SST adecuado. Por lo cual en estos momentos se desea abordar una propuesta que permita diseñar el sistema de gestión actual de la seguridad y salud en el trabajo (SG SST) y de esta manera aumente la competitividad y calidad de los servicios prestados por la misma.

2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Representa el diseño del SG SST de Medical Protection una oportunidad para aumentar su competitividad en su sector económico y dar cumplimiento a las normas vigentes en materia de riesgos laborales?

3 OBJETIVOS

A continuación, se presentan los objetivos generales y específicos para el desarrollo del proyecto.

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la sede 2 de Medical Protection ubicada en Bogotá.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el diagnóstico en relación con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la sede 2 de Medical Protection ubicada en Bogotá
- Identificar y valorar los riesgos de la sede 2 de Medical Protection mediante la matriz IPEVR.
- Establecer el SG SST de acuerdo a los hallazgos del diagnóstico de la sede 2 de Medical Protection ubicada en Bogotá.

4 JUSTIFICACIÓN

Con este proyecto se busca diseñar un Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo en una Institución Prestadora de servicios de Salud, la cual necesita y se encuentra en la obligación de ofrecer a sus clientes una excelente calidad en sus servicios, sin excluir u omitir sus obligaciones y responsabilidades para los trabajadores desde el marco legal vigente de SST que abarca el Código Sustantivo del Trabajo de 1950 hasta el 2017 con los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, entre otros (Decreto 2663, 1950; Decreto 1295, 1994); Decreto 1562, 2012; Decreto 1072, 2015; Resolución 1111, 2017).

Es importante destacar que una de las razones de la necesidad del fortalecimiento del marco legal SST, nace de la tasa de mortalidad y morbilidad generada en las actividades laborales, tal como establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que estima que cada año fallecen 2,02

millones de personas a causa de enfermedades relacionadas con el trabajo y 160 millones de personas sufren de enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo anualmente (OIT, 2013).

Lo cual se relaciona con el caso del accidente no reportado en la organización, afirmando que las instituciones de salud, presentan debilidades en la implementación del SG SST, representando por los deficientes EPP entregadas y los pinchazos que se convierten en accidentes laborales para los encargados de las funciones de recolección y disposición de residuos y la organización (Vega, Pérez, Ferrer, Valdés, & Hernández, 2017).

Otra razón fundamental para la implementación del SG SST está ligada al aumento de los índices de competitividad y productividad de las empresas. Esto se debe a que en la medida de que el empleador garantice correctas medidas preventivas para el ejercicio de las actividades económicas mayores utilidades obtendrá al final en términos de índices de competitividad. Para el caso puntual de empresas que garantizan espacios de trabajo adecuados e invierten en sus empleados, el nivel de satisfacción de estos últimos es tal que se ha demostrado crecimientos de hasta 40% en productividad (Sehgal, 2010; Proto, 2016).

Por última razón, se destaca desde el marco legal, específicamente el Decreto 472 de 2015, incorporado en el Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo 1072, en sus artículos 2.2.4.11.1 al 2.2.4.11.13 donde se establecen entre otros, los criterios, gravedades, multas y sanciones que pueden ser interpuestas a las empresas que por negligencia u omisión, incumplen lo establecido en el marco legal vigente SST, las cuales van desde 1 SMMLV hasta 1000 SMMLV, es decir en el 2018 desde \$781, 242 a \$781. 242, 000 (Decreto 1072, 2015).

Por lo tanto, las razones normativas, productivas y sancionatorias, son las principales causas de la necesidad de realizar la presente investigación, para que de esta manera el diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se convierta en objetivo primordial de la IPS Medical Protection, con el propósito de prever sus efectos sobre la salud y la seguridad de todos sus colaboradores, proveedores y contratistas, alcanzando la ejecución de los estándares mínimos establecidos del SG-SST, ejecutando el ciclo PHVA.

5 MARCO DE REFERENCIA

En este apartado se presenta la recopilación de conceptos, contexto y normativas mediante los cuales se fundamentará el proyecto en las instalaciones de la entidad MEDICAL PROTECTION.

Inicialmente se enuncian investigaciones preliminares relacionadas con el trabajo y las normativas encontradas en cada una de ellas. Segundo, el Marco legal en el cual se recopilan las normativas más representativas con la seguridad y salud en el trabajo en Colombia desde 1993 hasta la fecha. Tercero, el marco conceptual, cuyo contenido se obtuvo principalmente de la normatividad del punto anterior. Finalmente, el marco histórico que presenta la evolución de la normatividad en el contexto colombiano y la adopción en las empresas públicas y privadas.

5.1 ESTADO DEL ARTE

En el presente se realizará el análisis de diferentes estudios que son la base para lograr el objetivo establecido en la investigación presentada.

TÍTULO DEL PROYECTO: Propuesta de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa COLLISION SCS bajo el Decreto 1072 de 2015.

INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ: Universidad Distrital Francisco José De Caldas Facultad Tecnológica Ingeniería De Producción.

AUTORES: Leidy Johanna Caleño León, Beatriz Elena Pérez Quintero

LUGAR Y AÑO: Bogotá D.C. 2016.

REFERENCIA: Perez Quintero, B. E., León, C., & Johanna, L. (2018). Propuesta De Implementación Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (Sg-Sst) En La Empresa Collision SCS Bajo El Decreto 1072 De 2015.

DETALLES: En el desarrollo del proyecto se realiza el diagnóstico inicial y el diseño de una propuesta de implementación del Sistema del (SG-SST). se identifican labores de alto riesgo que no tienen estándares de seguridad, ni medidas de protección reglamentadas en la legislación colombiana. Se diseñó un programa de intervención y control para el trabajo en alturas y soldadura acompañado de evaluación de riesgos, capacitaciones, exámenes médicos, pausas activas y uso de elementos de protección; se proponen el plan anual de trabajo basados en los requisitos del decreto 1072 de 2015 y el procedimiento de Gestión del cambio, en el que se estipulan los mecanismos para evaluar la eficacia y mejora de las condiciones del trabajo. Posteriormente se muestran los beneficios para COLLISION S.C.S. implementar un SG-SST en costos y salud de sus trabajadores y como conlleva un aumento significativo en su productividad y el poder ser competitivos en el mercado.

TÍTULO DEL PROYECTO: Diseño E Implementación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) Para La Empresa Factor Empresarial S.A.S.

INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ: Universidad Distrital Francisco José De Caldas

AUTORES: Helman Augusto Gamba Romero, Efraín Martínez González.

LUGAR Y AÑO: BOGOTÁ D.C. 2017.

Se diseñó el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la fase inicial de evaluación de la empresa se establecen cuáles son las debilidades y fortalezas para diseñar y diseñar el SG-SST dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015. Se dividió en 3 sectores la información de la empresa: 1. Información general, 2. Seguridad y salud en el trabajo, 3. Medio ambiente. Se determinó la política de seguridad y salud, se nombró vigía para la empresa de seguridad y salud en el trabajo (SST), se dictaminó los roles de la empresa desde su gerente hasta sus empleados de SG-SST). Se realizó el protocolo para identificar y valorar los riesgos dependiendo de las actividades y procesos realizadas por la empresa. Se crean formatos para los accidentes e incidentes y se capacitó al personal de la empresa permanentemente el actuar en caso tal. Se planteó la lineación a seguir para la contratación de temporales, capacitando y entrenando según el cargo. Se creó cronograma de actividades para así poder hacer auditoria constantemente y se logró asignar recursos económicos para los empleados en capacitaciones. Se estipuló la responsabilidad de registro y control de documentos por parte de la vigía del SG.SST). Por medio de auditorías internas se estableció la conformidad del sistema con la disposición establecidas, proporcionando elementos de análisis para mantener una mejora continua generando mejoras y transformación mediante la gestión de los hallazgos de debilidades y falencias de los procesos.

BIBLIOGRAFÍA: Romero, G., Augusto, H., & Martínez González, E. (2017). Diseño e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la Empresa Factor Empresarial SAS.

TÍTULO DEL PROYECTO: Diseño Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) En La Institución Educativa Byron Gaviria De La Ciudad De Pereira, Risaralda.

INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

AUTORES: Ángela María Arias Delgado, Mónica Rocío Gracia Monroy, Yeisson Andrés León Suárez.

LUGAR Y AÑO: Pereira. 2017

El decreto Único Reglamentario 1072 del Sector Trabajo, en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, define de manera nacional las obligaciones que deben asumir las organizaciones privadas, mixtas y públicas en el marco del SG SST desde el ciclo PHV; incluyendo e las instituciones educativas por el nivel de riesgo de los estudiantes ante situaciones que pueden desencadenar en

desastres. Por lo cual es importante investigar para determinar las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento legal para el bienestar de los futuros profesionales de Colombia desde el Colegio Byron Gaviria de la ciudad de Pereira, basado en el SG SST y la OHSAS:2007.

BIBLIOGRAFÍA:

Arias Delgado, Á. M., Suárez, L., Andrés, Y., & Gracia Monroy, M. R. (2017). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG–SST) en la Institución Educativa Byron Gaviria de la ciudad de Pereira, Risaralda (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

TÍTULO DEL PROYECTO: Diseño De Una Propuesta Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Para La Fundación Red T De La Ciudad De Bogotá D.C.

INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ: Universitaria Agustiniense programa de ingeniería industrial.

AUTORES: Ávila Pinzón Leidy Stella, Salgado Pineda Lloraine Stefanny.

LUGAR Y AÑO: Bogotá D.C. 2017

El proyecto está basado en el diseño del SG-SST para la fundación Red T, se basa el proyecto en el decreto 1072 de 2015, resolución 1111 de 2017 y (Guía Técnica Colombiana 45), con el fin de proporcionar una mejora dentro de la organización, se establecen objetivos para el proyecto primero se evalúa la situación actual de la fundación y decide según la normatividad colombiana diseñar la matriz donde se identifican peligros y se valoran los riesgos. Elaborar la matriz legal para el sector textil. Diseñar el procedimiento para los tipos de incidentes y/o accidentes que se puedan presentar. Elaborar la documentación pertinente para el SG-SST. Implementación de programas mínimos para un mejor ambiente laboral, afiliación a la ARL a los operarios, fundamental para evitar sanciones. La implementación de programas mínimos para la fundación se basará en la promoción y prevención, planes de emergencia, capacitaciones, prevención de accidentalidad, prevención de trastornos musculares y prevención por la exposición al ruido.

BIBLIOGRAFÍA:

Pinzón, A., Stella, L., & Salgado Pineda, L. S. (2018). Diseño de una propuesta del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la fundación red t de la ciudad de Bogotá DC.

TÍTULO DEL PROYECTO: Propuesta De Diseño De Un Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo Para La Empresa Kafitt Sport, Contemplando El Decreto 1072 De 2015 Y La Ntc Oshas 18001.

INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ: Universidad Católica De Manizales.

AUTORES: Violeta Barrero, Viviana Dosman, Carlos Pardo, Vanessa Varela, Jenny Vidal.

LUGAR Y AÑO: Santiago de Cali. 2017.

El presente proyecto propone el diseño del SG-SST de la empresa Kafitt Sport en la ciudad de Manizales mediante el instrumento de recolección de información denominado “encuesta de morbilidad” a los integrantes de la organización del área administrativa, operativa y de soporte para obtener el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y perfil sociodemográfico para generar las medidas necesarias desde el punto de vista documental para lograr el cumplimiento legal del SG SST y OHSAS:2017.

BIBLIOGRAFÍA: Barrero, V., Dosman, V., Pardo, C., Varela, V., & Vidal, J. (2017). Propuesta de un diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la empresa KAFITT Sport, contemplado en el Decreto 1072 y la NTC OSHAS 18001p

TÍTULO DEL PROYECTO: Situación actual de la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en PMK psicomarketing.

INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ: Universidad nacional abierta a distancia.

AUTORES: Yeimi Johanna Pineda Orjuela, Yamile Eugenia Franco, Vivian Elaine Bohórquez González, Claudia Yaneth Giraldo, Rosa Liliana Moreno Celeita.

LUGAR Y AÑO: 2017

Determinar el plan anual de Trabajo para implementar el Sistema en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa PMK Psicomarketing, según la Resolución 1111 de 2017, que exige que todas las empresas cumplir con los estándares mínimos de seguridad para garantizar mejores condiciones de trabajo para sus empleados e instalaciones, el plan de trabajo contará con tres procesos de implementación para el año 2.018 (vida Saludable con actividades que ayudan a mejorar los hábitos saludables en los empleados, Medicina Preventiva tendrá campañas de salud visual y exámenes médicos periódicos y Seguridad e Higiene Industrial seguimientos a las actividades del COPASST, brigadas de promoción y prevención, capacitaciones sobre el SG SST a todos los colaboradores). El diseño del plan Anual de Trabajo contará con recursos financieros de

\$6.700.000 anuales, recurso humano de la empresa y espacios se realizará durante la jornada laboral.

BIBLIOGRAFÍA: Celeita Moreno, R., Bohórquez González, V., Giraldo, C., Franco Guevara, Y. y Pineda Orjuela, Y. (2017). Situación actual de la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en PMK psicomarketing. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10596/14380>

TÍTULO DEL PROYECTO: Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Abc Prodein,

INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ: Universidad Distrital Francisco José De Caldas

AUTORES: Fajardo Campo Anderson Duvan Mogollón Quintero Andres

LUGAR Y AÑO: Bogotá, nov de 2017

El objetivo de este proyecto es el diseño del SGSST de la empresa ABC Prodein mediana empresa, bajo las medidas del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 2015. se desarrolló una encuesta de morbilidad para el diagnóstico de condiciones de salud en 48 trabajadores, se identificaron los peligros y valoraron los riesgos a través de la GTC45 en 6 puestos de trabajo, al identificar los riesgos se jerarquizaron mediante un análisis de factores como frecuencia, gravedad, solucionabilidad, estabilidad, modificabilidad y recursos; con la aplicación de la metodología ZOOP, se estimaron las alternativas de solución para las posibles peores consecuencias identificadas previamente; se diseñó el plan de monitoreo y seguimiento que incluyen los indicadores exigidos, por último se evaluó la viabilidad y factibilidad de su implementación mediante la aplicación de la metodología costo beneficio.

En la priorización se encontró que los peligros con mayor probabilidad son los de origen psicosocial y biomecánico en docentes, secretarias y personal administrativo, se propusieron y evaluaron medidas de intervención como (pausas activas, uso de pelotas antiestrés, comunicación asertiva y fortalecimiento físico). Las medidas de intervención para prevenir y evitar ATEL generan un costo mensual \$479,250 equivalentes a 0,64 salarios mínimos, evitando costos que pueden escalar a los \$9´147.680, la relación costo beneficio al implementar las medidas de intervención es positiva para la asociación.

BIBLIOGRAFÍA: Mogollón Quintero, C. M., Campo, F., & Duvan, A. (2018). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Abc Prodein.

TÍTULO DEL PROYECTO: Diseño de una propuesta del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la fundación red t de la ciudad de Bogotá D.C

INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ: UNIVERSITARIA AGUSTINIANA

AUTORES: Pinzón, A., Stella, L., & Salgado Pineda, L. S.

El proyecto se basa en el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la fundación Red T, se toma como guía el decreto 1072 de 2015, resolución 1111 de 2017 y (Guía Técnica Colombiana 45), el fin es proporcionar mejora continua dentro de los procesos de la organización. Los objetivos primordiales según la necesidad en la empresa es poder evaluar la situación actual de la fundación, de acuerdo a la resolución 1111 de 2017, diseñar la matriz donde se identifican peligros y e valoran los riesgos, elaborar la matriz legal para el sector textil, diseñar el procedimientos para la valoración de incidentes accidentes y enfermedad laboral y elaborar la documentación exigida para el SG-SST, Implementación de programas para un mejor ambiente laboral.

En un diagnóstico inicial se determina que las operarias de la fundación no cuentan con afiliación a la ARL importante para la seguridad de los colaboradores, empresa y cumplimiento en normatividad. La implementación de los programas se basará en la promoción y prevención, plan de emergencia, capacitaciones, prevención de accidentalidad, prevención de trastornos musculares y prevención por la exposición al ruido.

LUGAR Y AÑO: Bogotá 2018

BIBLIOGRAFÍA: Pinzón, A., Stella, L., & Salgado Pineda, L. S. (2018). Diseño de una propuesta del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la fundación red t de la ciudad de Bogotá DC.

TÍTULO DEL PROYECTO: Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con base en los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Línea Directa S.A.S

INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ: Universidad Pontificia Bolivariana Medellín, Colombia

AUTORES: Wendy Saldarriaga Sánchez, Beatriz Elena Ángel Álvarez, Ibet Patricia Bustamante Correa

LUGAR Y AÑO: Medellín, 2018

Unos de los valores agregados de la misión y visión de Línea Directa S.A.S es el bienestar del trabajador, por ende, su voluntad en mejorar en las medidas necesarias para garantizar la misión de está. El presente proyecto tiene gran colaboración de la organización para identificar y evaluar los diferentes peligros expuestos de sus colaboradores para desarrollar las medidas necesarias para su cumplimiento legal, y garantizar el bienestar de estos basado en el SG SST del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

BIBLIOGRAFÍA:

Sánchez, W. S., Álvarez, B. E. Á., & Correa, I. P. B. (2018). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con base en los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Línea Directa SAS. *Revista Ingeniería Industrial*, 4(4), 87-93.

TÍTULO DEL PROYECTO: Desarrollo del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la empresa Sosamet S.A.S según la NTC-OHSAS 18001

INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ: Universidad Libre.

AUTORES: Prieto Gíl Jonathan Alexander, Villamarín Vega Carlos Leonardo

LUGAR Y AÑO: Bogotá,

El proyecto está basado en el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa SOSAMET S.A.S, del sector industrial, basándose en la norma internacional NTC OHSAS 18001:2007, con el fin de minimizar los riesgos a que se exponen, trabajadores, contratistas, visitantes y contribuyendo al bienestar físico, mental y social. Inicialmente se desarrolló el diagnóstico general de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, posteriormente se hace la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de mayor grado para definir los objetivos del sistema y los programas de prevención, también se establecieron y definieron, recursos, responsabilidades, estructura de la organización, etapas de planificación, estructura documental, control de registros y controles operacionales.

Al final el desarrollo del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo basándose en la norma NTC OHSAS 18001:2007 junto con la legislación colombiana se puede concluir permitió grandes cambios organizacionales y de razón comprendiendo el compromiso que tiene para velar por la integridad de sus trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA: Gíl, P., Alexander, J., & Villamarín Vega, C. L. (2018). Desarrollo del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la empresa Sosamet SAS según la NTC-OHSAS 18001.

Todos los proyectos descritos anteriormente tienen un objetivo principal prevención de accidentes y enfermedades laborales, el diseño de este programa debe ser cuidadoso, y fundamentado en la legislación colombiana, realizar el diagnóstico previo a la intervención nos hace abordar de una mejor manera como se encuentra la organización y poder tomar medidas pertinentes para la mejora continua.

Aplicar e implementar la normatividad es fundamental para que los procesos de la empresa sean seguros para todos los colaboradores, se busca diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y lo ideal es perderlo colocar en marcha porque muchas investigaciones únicamente quedan en el diseño ya que la empresa no aprueba por presupuesto o no está preparada para el sistema, se debe prever que la empresa está dispuesta cien por ciento para el diseño del sistema.

5.2 MARCO TEÓRICO

SISTEMAS DE GESTIÓN

Cada sistema de gestión es un grupo de elementos en una organización conectados que interactúan para crear políticas, objetivos y procesos para alcanzar lo propuestos, un sistema de gestión puede abordar una sola disciplina o varias como son sistema de gestión de calidad enfocado en los clientes y el producto, sistema de gestión ambiental enfocado al manejo de residuos y políticas ambientales y el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo enfocado en la protección promoción de la salud de todos los trabajadores.

Los elementos principales del sistema incluyen la estructura de la organización, roles y responsabilidades (planificación, operación, evaluación de desempeño y mejora). El sistema de gestión puede incluir la totalidad de la organización, secciones específicas e identificadas de la organización. (ISO45001, 2018)

EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Una organización independiente de su conformación o actividad económica es quien responde de la seguridad y salud en el trabajo (SST) de sus trabajadores, colaboradores y de todas las personas que puedan verse afectada por sus actividades. Esta responsabilidad contiene promoción y protección de su salud física y mental. (ISO45001, 2018)

La implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo permitir a una organización proporcionar lugares de trabajo seguros, saludables y prevenir lesiones y el deterioro de la salud relacionado con el trabajo realizado mejoras continuamente en el sistema de gestión de SST.

Existe un efecto positivo consiguiente de la implementación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en los niveles de la organización, como efecto positivo reduciendo peligros, riesgos y mejorando la productividad de los trabajadores y empresas. (OIT, 2001)

Independiente del tipo de organización cada día están más preocupadas por manifestar un trabajo sólido con respecto a la seguridad y salud en el trabajo por medio del control de sus riesgos, en relación con la política y objetivos en SST, dando cumplimiento a la legislación vigente que cada vez más estricta en seguridad buscando mejorar políticas económicas y demás medidas que promuevan adecuadas prácticas en SST y la preocupación por entes reguladores como el ministerio del trabajo (OHSAS18001, 2007)

En Colombia el ministerio del trabajo con las políticas de protección del trabajador y la mejora de las normas de seguridad, creo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, debe ser implementado por el empleador, establecido en el desarrollo de un proceso lógico por etapas llamado ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) basado en la mejora continua. contenido en la política, procesos de organización, planificación en tareas, aplicación en procesos, evaluación de las actividades, auditoría y acciones de mejora continua con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que alcancen afectar la seguridad y la salud en los áreas laborales de todos los colaboradores. (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 2015)

Todo sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo está a cargo de ser implementado y liderado por el empleador y/o contratante, en asistencia de los trabajadores y/o contratistas, esta implementación tendrá la aplicación medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, la mejora de la

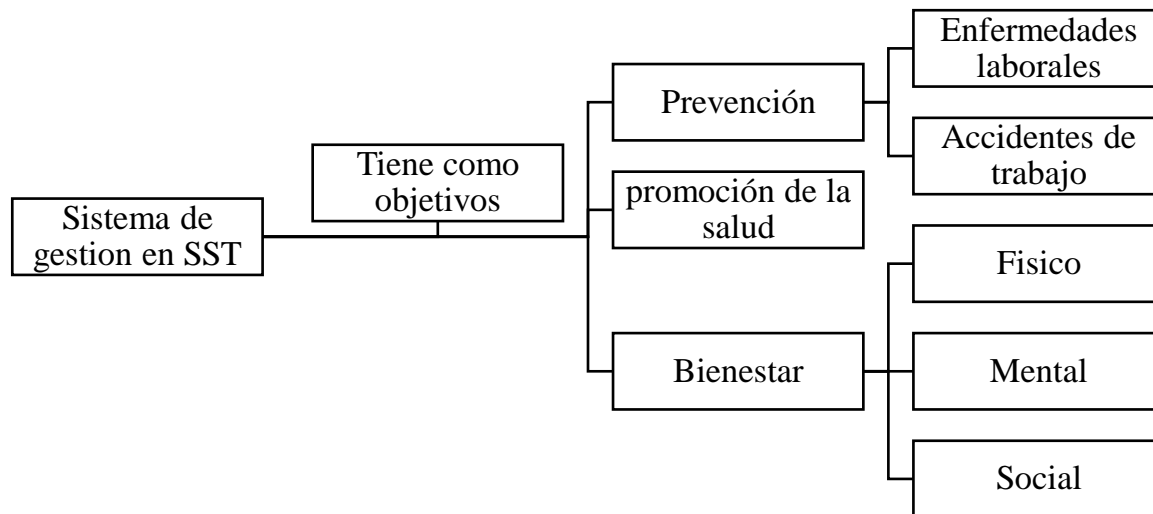
conducta de los trabajadores, el contexto del medio ambiente laboral y el completo control de los peligros, riesgos en los lugares de trabajo. El empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA. (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 2015), así mismo se evidencia la composición del SG SST en la ilustración 1.

El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo deberá ser aplicado para los trabajadores independientes y dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, empleadores públicos y privados, el contratante de personal con contrato comercial o administrativo y civil, organizaciones del sector cooperativo y economía solidaria, empresas temporales, ARL'S, Policía Nacional el personal no uniformado y personal civil en las Fuerzas Militares. (MINTRABAJO, s.f.). Determinado mediante Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

EN QUE CONSISTE EL CICLO PHVA

- **Planificar:** Se debe planificar la manera optimizar la seguridad y salud de los trabajadores identificando qué tareas se están realizando de manera incorrecta y como se pueden mejorar estableciendo ideas para remediar dichos problemas.
- **Hacer:** Ejecución de las medidas planificadas.
- **Verificar:** consiste en la revisión de las acciones y procedimientos realizados alcanzando los resultados esperados.
- **Actuar:** Cumplir operaciones de mejora para conseguir los beneficios esperados en la seguridad y salud de todos los trabajadores.

Ilustración 1, Composición del SG SST



Fuente: Elaboración Propia

OBJETIVO GENERAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El objetivo del SG-SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST por medio de una política a partir de la cual se trazan objetivos y metas que permitan obtener los resultados planeados del sistema de gestión de la SST, perimiendo así prevenir lesiones y deterioro de la salud de los trabajadores consecuente con el trabajo realizado y suministrar el lugar de trabajo seguro y saludable; es indispensable que la organización elimine los peligros y minimice los riesgos para la SST adoptando medidas de prevención y protección adecuadas a la organización y a las características de cada lugar de trabajo y las necesidades propias del trabajador (ISO45001, 2018)

La ejecución del sistema de gestión de la SST consiste en la disposición estratégica y operacional de la organización. El liderazgo, el compromiso y la colaboración desde todos los niveles y funciones en la organización es indispensable para el éxito del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Los resultados previstos están en relación de diferentes factores de acuerdo

con la organización y normas como la ISO 45001 y marco legal vigente en SST. A continuación, se enumeran los resultados esperados según la ISO 45001.

1. La responsabilidad, liderazgo, compromiso, y rendición de cuentas de la alta dirección en cada proceso en relación con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
2. La alta dirección desarrolle, lidere y promueva una cultura en la organización apoyando los resultados previstos del sistema de gestión de la SST.
3. La comunicación interna y externa en relación con el SST.
4. Consulta y participación de los trabajadores.
5. Las políticas de la SST deben estar relacionadas con los objetivos y la dirección estratégica general de la organización.
6. Procesos eficaces para identificar los peligros, controlar los riesgos para la SST y aprovechar las oportunidades para la SST.
7. Evaluación constante al SST.
8. Integración del sistema de gestión de SST en los procesos de la organización.
9. Política y objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo totalmente alineados con los peligros y riesgos de la organización.
10. Cumplimiento del marco legal.

BENEFICIOS PARA EL EMPLEADOR Y LA EMPRESA

- Reducción de los índices de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Disminución del ausentismo laboral.
- Dejar de pagar por trabajos no realizados.
- No realizar pagos en concepto de tratamiento médico e indemnización.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La alta dirección tiene el compromiso de realizar la política de seguridad y salud en el trabajo siendo el encargado de definir el alcance real del sistema estableciendo así el compromiso de la organización con el SG- SST.

En Artículo 2.2.4.6.5. Del decreto 1072 de 2015, “el empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas, debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Los siguientes son los requisitos de la política en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el decreto 1072 de 2015.

- Crear el compromiso de la empresa con respecto a la implementación del SST para la gestión de los riesgos laborales de la empresa.
- Debe ser adecuada para la empresa y adecuado a la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
- Ser breve, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
- Se debe divulgar en todos los niveles de la organización y estar disponible para todos los trabajadores y partes interesadas en el lugar de trabajo.
- Se debe revisar como mínimo una vez al año y si es necesario actualizarla.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La política de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG- SST se debe regir bajo los siguientes objetivos enmarcados en el decreto 1072 de 2015.

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los pertinentes controles
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST) Y VIGÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Es aquel organismo compuesto por número igual de representantes por parte del empleador y de todos los trabajadores. La función de este comité velar por la promoción, vigilancia y cumplimiento de las normas y reglamentos de la SST.

Este comité se conformará de acuerdo al número de trabajadores de la organización, tal como se evidencia en la tabla 1, contando con representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes en igual número.

Tabla 1, Distribución de Representante de COPASST.

De 10 a 49 Trabajadores un representante por cada una de las partes.
De 50 a 499 Trabajadores dos representantes por cada una de las partes.
De 500 a 999 Trabajadores tres representantes por cada una de las partes.
De más de 1000 Trabajadores cuatro representantes por cada una de las partes.

Fuente: Elaboración Propia

Si la empresa es menor a 10 trabajadores el representante legal designara un representante junto a un suplente. Las responsabilidades del vigía en seguridad y salud en el trabajo son las mismas responsabilidades que las de los miembros del COPASST. La principal fuente de información para las responsabilidades está en el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986y se complementa con las funciones adicionales establecidas en el Decreto 1072 de 2015.

Las Responsabilidades del COPASST y/o Vigía en SST con relación a la Resolución 2013 de 1986.

1. Plantear actividades enfocadas al cuidado la salud de los trabajadores brindando un ambiente adecuado en los lugares de trabajo en la organización.
2. Hacer partícipe de las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los colaboradores de la organización.
3. Presentarse con los funcionarios de los entes gubernamentales en las actividades que realicen o cuando se solicite.
4. Vigilar el cumplimiento de las normas de SST aplicables a la organización, de acuerdo con el reglamento.
5. Asistir activamente en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales proponiendo medidas correctivas para evitar su ocurrencia.

6. Realizar inspecciones periódicas a las instalaciones de trabajo e informar al empleador sobre la presencia de riesgos sugiriendo medidas correctivas o de control.
7. Evaluar las sugerencias de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Ser un organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de problemas relacionados con el SST.
9. Reconocer las estadísticas de accidentalidad y enfermedades laborales.
10. Conservar los informes de las actividades que desarrolle el COPASST
11. Cumplir con las demás normas contempladas en el SG-SST

Responsabilidades del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo contempladas en el Decreto 1072 de 2015

1. Examinar el plan anual de capacitación presentado por el coordinador del SG-SST (artículo 2.2.4.6.11).
2. Evaluar la política y los objetivos del SG- SST (artículo 2.2.4.6.5).
3. Diseñar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST (artículo 2.2.4.6.8).
4. Dar recomendaciones de los resultados en evaluaciones del ambiente de trabajo (artículo 2.2.4.6.15).
5. Tomar parte en la identificación de peligros y evaluación de riesgos que puedan derivarse de cambios en la empresa (artículo 2.2.4.6.26).
6. Participar en la planificación de las auditorías al SG-SST (artículo 2.2.4.6.29).
7. Auditar el documento generado en la revisión por la dirección y supervisar la ejecución de las acciones correctivas, preventivas y de mejora derivados de este (artículo 2.2.4.6.31).
8. Rendir cuentas de su desempeño como mínimo una vez al año (artículo 2.2.4.6.8).

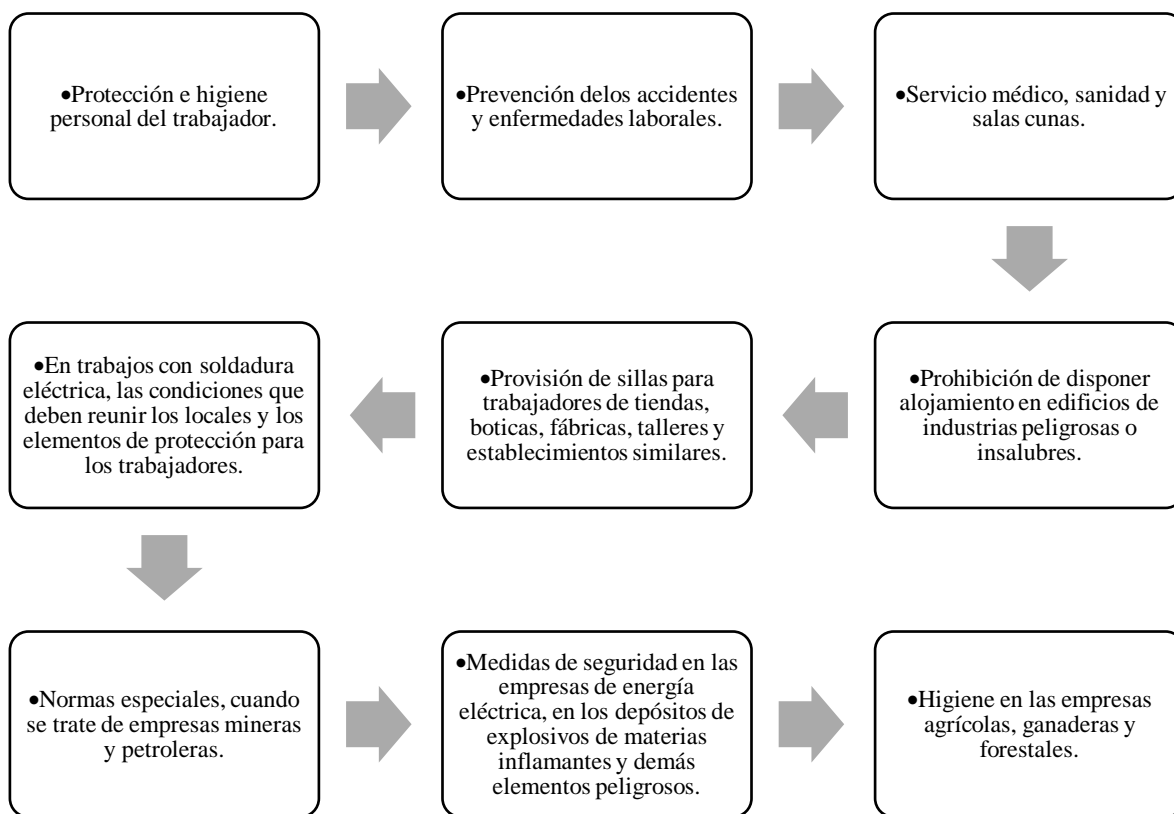
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El Reglamento interno de trabajo es el compilado de normas de la empresa que establecen las condiciones sobre las cuales se rige el empleador como sus trabajadores en el desarrollo de las labores. De acuerdo con lo establecido en el artículo 105 del código sustantivo del trabajo el empleador tiene la obligación de contar con un reglamento de trabajo cuando cuente con más de cinco trabajadores de forma permanente. Esto puede variar dependiendo de la actividad comercial que desarrolle la empresa.

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

En el artículo 349 del código sustantivo del trabajo por el cual establece el Reglamento de higiene y seguridad, modificado por el artículo 55 de la Ley 962 de 2005. Todos los empleadores sin excepción alguna que tengan a su servicio diez o más trabajadores de forma permanente están en la obligación de elaborar un reglamento de higiene y seguridad. El Artículo 350 del código sustantivo del trabajo se determina el contenido del reglamento que debe contener los requerimientos establecidos en la ilustración 2.

Ilustración 2, Contenido del reglamento de higiene y seguridad industrial



Fuente: Elaboración Propia

La publicación de reglamento después de ser aprobado por la alta dirección en conformidad con el artículo 349 del código sustantivo del trabajo, el empleador debe mantenerlo fijado en dos sitios visibles de la empresa.

ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN

La alta dirección es la encargada de designar las responsabilidades y roles adecuados dentro del SG-SST que debe ser comunicado a todos los niveles dentro de la organización, por medio de información documentada. Los trabajadores independientes de su nivel en la organización están en la obligación de tomar la responsabilidad de todos los aspectos en relación con el sistema de gestión de la SST.

COMUNICACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACION

La gerencia de la compañía es responsable del suministro de los recursos humanos, tecnológicos y financieros para ejecutar las tareas en relación con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. El encargado del sistema de seguridad y Salud en el Trabajo junto con su grupo de trabajo será la persona que divulgara y verificar que la comunicación consulta y participación sea conocida por todos los niveles la organización y será de obligación de todos los trabajadores o cualquier persona que tenga vinculo o que desarrolle actividades en nombre de la empresa.

Definiciones en comunicación, consulta y participación

- **Acta:** Instrumento de comunicación en las que se plasma la participación, discusión, conclusión y compromiso de todo tipo de reuniones o convocatorias que se realicen en la empresa en relación a temas de seguridad y salud en el trabajo.
- **Buzón PQRS:** Urna instalada en la empresa en donde se depositan todas las preguntas, quejas, reclamos y sugerencias de los empleados, proveedores y clientes.
- **Carteleras Informativas:** Escrito o dibujo hecho sobre una lámina grande, generalmente de papel resistente, que se coloca en lugares de la empresa para comunicar una noticia, dar un aviso o hacer publicidad de alguna cosa.
- **Circulares:** Herramienta para la comunicación de directrices al interior de la organización.

- **Comunicación Directa:** Se presenta por medio de una lengua natural, en la comunicación directa con la creación de un mensaje por parte del emisor y un receptor.
- **Comunicación Externa:** Conjunto de mensajes emitidos por la organización hacia sus diferentes públicos externos, enfocados a cuidar o mejorar sus relaciones con ellos
- **Comunicación Interna:** Procesos de comunicación propios dentro de la organización.
- **Comunicación:** Es un proceso en el que interactúa un emisor y un receptor, en un ambiente físico o virtual por el cual se logra la transmisión e intercambio de ideas e información, comprensible entre las partes.
- **Consulta:** Proceso por el cual se requiere la opinión de alguien.
- **Participación:** Proceso participativo orientado al diseño de una idea, decisión, organización, etc. Donde interactúan personas para el cumplimiento de un objetivo.

DOCUMENTACIÓN

La documentación necesaria para soportar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo Según el decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.12

- La política y los objetivos de la empresa en relación con el SG- SST
- Asignación de las responsabilidades para el SG -SST
- La identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos que se debe realizar anualmente.
- El informe de las condiciones de salud con el perfil sociodemográfico.
- El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo
- Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo
- Demostrables de entrega de equipos y elementos de protección personal.
- Demostrables de entrega de los protocolos de seguridad.
- Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de SST, con las actas de la reunión.
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

REGISTRO GENERAL EN DOCUMENTACIÓN EN SST BAJO LA NORMATIVIDAD DEL DECRETO 1072 DE 2015.

- Registro de enfermedades laborales.
- Registros de accidentes de trabajo.
- Registro documental de incidentes de trabajo y otros incidentes.
- Registro de los exámenes médicos ocupacionales.
- Registro documental del seguimiento de agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales dentro de la organización.
- Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- Registro de las estadísticas de seguridad y salud.
- Requisito del equipo de seguridad o emergencia.
- Registro documental de la Inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencias.
- La identificación de las amenazas contiguo con la evaluación de la vulnerabilidad y sus respectivos planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
- Registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas.
- La matriz legal actualizada.
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS.

“En el decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.13. El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida”.

El responsable del sistema de gestión SST es quien tendrá el acceso a toda la documentación del sistema con excepción a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando este no

tenga el perfil de Medico. Estos documentos y registros deben ser conservado como mínimo 20 años a partir de que cese la relación laboral entre en empleador y trabajador.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

Es necesario e indispensable aplicar una metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos que sea ordenada dentro de la organización, esta debe tener alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias, no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos de todas las sedes de trabajo y a los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación. La metodología permitirá identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, se deben realizar mediciones ambientales cuando se requiera e indispensable para los sitios de trabajo en pro de la salud de los trabajadores. (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 2015)

GESTIÓN DEL CAMBIO.

Basado el decreto 1072 de 2015 es indispensable para la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo implementar y conservar un procedimiento para valorar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo y los posibles cambios internos o los cambios externos dentro de la organización y progreso del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo.

Se propone realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan resultar de estos cambios y se adoptaran las medidas de prevención y control previamente a su implementación, con el apoyo de COPASST o Vigía se desarrollara el plan anual de trabajado y adopción de medidas y control a los posibles riesgos que generaran impacto en la organización y los trabajadores.

REQUISITOS LEGALES

La organización debe identificar cuáles son los requisitos legales de mínimo cumplimiento, disposiciones de leyes y reglamentos nacionales que aplican a la actividad económica de la organización.

Toda organización debe establecer, implementar y mantener un procedimiento para identificar y acceder a dichos requisitos aplicables a ellos. La información legal debe mantenerse actualizada y comunicarla al personal interesado. (OHSAS18001, 2007)

PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.

Es completamente necesario y de cumplimiento que empleador o contratante tenga implementado las medidas para prevención, preparación y respuesta ante emergencias de cualquier tipo, debe estar contempladas todas las sedes, turnos de trabajo y empleados independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas, subcontratistas, proveedores y visitantes. (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 2015)

El decreto 1072 de 2015 denominara plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y debe tener como mínimo:

- Por medio de una metodología se identificarán aquellas amenazas que puedan llegar a afectar a la organización ante una emergencia.
- Identificar medidas de prevención y control existentes dentro de la organización, recursos disponibles y capacidades existentes en las redes institucionales.
- Examinar la vulnerabilidad de la empresa en relación a las amenazas identificadas teniendo en cuenta las medidas de prevención y control existentes.
- Según el número de trabajadores, actividad económica, bienes y se servicios de la organización se debe valorar y evaluar los riesgos.
- Toda organización diseña e implementa procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas y no prioritarias.
- Diseño del plan de emergencia para atender ante la ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.
- Asignación de recursos para diseñar, implementar los programas, procedimientos y acciones en búsqueda de prevenir y controlar las amenazas.
- El diseño de planos de las instalaciones y rutas de evacuación de la organización.
- Comunicar, capacitar y entrenar a todos los trabajadores.

- Una vez al año como mínimo se debe realizar simulacros donde debe existir la participación de todos los trabajadores.
- Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias.
- Inspeccionar con frecuencia los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias.
- Desarrollar programas de ayuda mutua ante amenazas en la zona donde se ubica la empresa.

AUDITORIAS

El Artículo 2.2.4.6.29 del decreto 1072 de 2015 refiere que el empleador tiene obligación de realizar una auditoría anual, la cual será planeada con los aportes del Vigía en SST o CAPASSST en todos los temas en relación con el SG-SST. Si la auditoría se realiza con personal de la organización este debe estar fuera de a la actividad del área o proceso el cual se verificará.

Los resultados de dicha auditoría deberán ser comunicados a aquellos responsables en diseñar las medidas preventivas, correctivas y de mejora en la organización.

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN.

“La alta dirección tiene como compromiso realizar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por lo menos una vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. (Decreto 1072, 2015)”

5.3 MARCO LEGAL

En el presente apartado, se llevará a cabo una descripción del marco normativo y regulatorio vigente en Colombia que ha servido de guía para llevar a cabo implementaciones y cambios de los sistemas integrados de gestión. Adicionalmente, y a manera ilustrativa se presentará la evolución de las normas más relevantes que por sus objetos servirán como columna para el presente proyecto.

Sin embargo, dependiendo de la actividad económica de las mismas, esta implementación puede ser más rigurosa y estricta teniendo en cuenta normativas internacionales que sancionen la calidad del que hacer de la empresa como lo es el caso de las que se encuentran en el sector salud y minero.

Dentro de las principales leyes y decretos que se han establecido en Colombia para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual es el objeto de este proyecto, cabe destacar las siguientes:

5.3.1 LEY 9 DE 1979 NIVEL NACIONAL

Con esta ley se inicia el proceso mediante el cual se dictan las medidas Sanitarias de modo que se preservara y mejorara la salud de los integrantes de una compañía en las diferentes ocupaciones que cada cual desempeñaba. (Congreso de la República, 1979). Entre las medidas señaladas son importante destacar del título 3, primero, la prevención sobre cualquier daño que interfiera directa o indirectamente con la salud de las personas debido a su actividad y condición de trabajo. Segundo, ejercer medidas de control sobre los riesgos que involucren agentes físicos, biológicos, químicos, mecánicos, u otros que interfieran de manera individual o grupal sobre los espacios de trabajo. Tercero, establecer los mecanismos de control contra los agentes que son nocivos para la salud en los lugares de trabajo. Cuarto, proteger la integridad de los colaboradores de agentes radioactivos.

5.3.2 RESOLUCION 2400 DE 1979

En el mismo año, se establece numerosas regulaciones sobre las condiciones mínimas que deben cumplir en términos de vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo y los respectivos roles para el empleador y empleados en términos de derechos y deberes. (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 1979).

5.3.3 DECRETO 614 DE 1984

Este decreto impulsó los fundamentos para las estructuras jerárquicas de la salud ocupacional en las organizaciones a nivel nacional incluyendo las estipulaciones, jerarquías y autoridades para dar respuestas antes los asuntos relacionados con la salud de los profesionales, mediante la designación de derechos y deberes de cada actor. (República de Colombia, 1984)

5.3.4 RESOLUCIÓN 2013 DE 1986

A través de esta resolución, se crean las disposiciones mediante las cuales una organización debe garantizar a partir de los 10 empleados la creación y funcionamiento de comités de medicina y seguridad industrial teniendo como pilar el bienestar común de los integrantes de la organización. (COPASO UPBBGA - 2013, 2019).

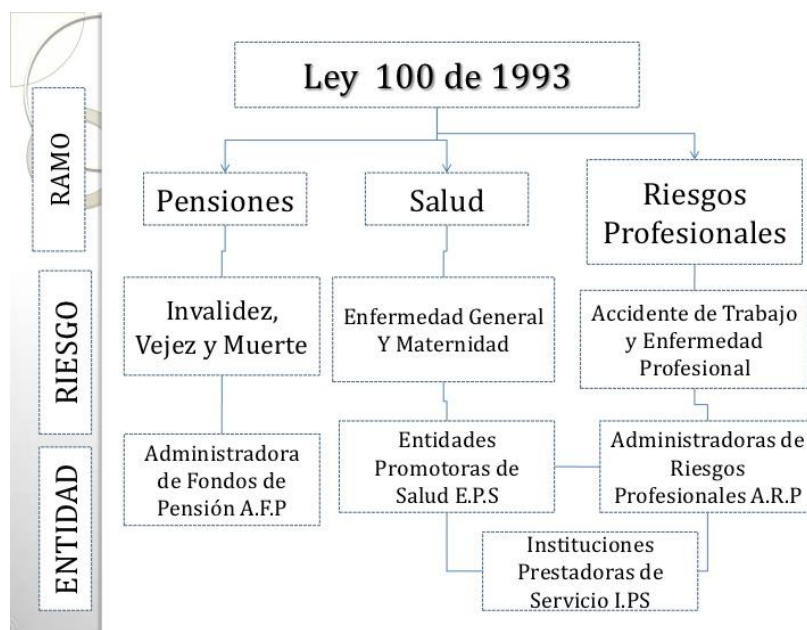
5.3.5 RESOLUCIÓN 1016 DE 1989

Constituye la primera resolución que plantea el uso y desarrollo de programas de salud ocupacional en las empresas y establece las características y alcance a nivel organizacional, destacando la gran importancia en relación a la productividad de los trabajadores con la actividad económica de la empresa. (COPASO UPBBGA, 2019).

5.3.6 LEY 100 de 1993

Esta es de las leyes más importantes que tiene el sistema normativo colombiano ya que es la que dictamina la composición del sistema de seguridad social completo. En esta se encuentran descritas todas las instituciones, normas y procedimientos que en términos generales garantizan y velan por el bienestar de la comunidad en pro de su calidad de vida individual y colectivamente a partir de los diferentes programas que ejecuta el estado, tal como se evidencia en la ilustración 3 (Secretaría Senado, 2019).

Ilustración 3, Esquema de la Ley 100 de 1993.



Fuente: (Regalao, Shirley, 2011)

5.3.7 DECRETO LEY 1295 DE 1994

Por el cual se recopilan aspectos específicos del sistema de General de Riesgos profesionales en las que se determina las actividades que están orientadas a las actividades de promoción y prevención concernientes a la mejora continua de las condiciones de trabajo y los integrantes de

las organizaciones. Segundo, se determinan las prestaciones de tipo económicas y de atención en salud cuando se llegase a un caso de incapacidad temporal. Finalmente, para los casos de incapacidad parcial o permanente, se establecen las disposiciones para el reconocimiento del pago a los afiliados de sus prestaciones económicas cuando hubiese lugar.

De esta manera, queda establecido el proceso para definir los accidentes e incidentes profesionales, destacando las sanciones y la necesidad de la mejora de las condiciones de trabajo y su impacto a la sociedad. (Funcion Publica, 2019).

Así mismo establece la prioridad de afiliación de los trabajadores a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP), determinando el proceso para definir los accidentes e incidentes profesionales, haciendo énfasis en las sanciones respectivas y necesidad de las mejoras en las condiciones de trabajo y su impacto en la sociedad.

5.3.8 DECRETO 1772 DE 1994

Con esta normativa se complementan las disposiciones de afiliación y cotización al sistema de ARP y recopila los procesos y procedimientos en términos de tiempo, empresas y costos para su implementación. (Superintendencia de Salud, 2019).

5.3.9 DECRETO 1834 DE 1994

Reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales. Determina los participantes y funciones dentro del CNRP, la temporalidad de la ejecución de las acciones a realizar y los requisitos de estas. Así mismo establecer las sanciones y potenciales sufragio por el no cumplimiento de los dispuesto. (Superintendencia de Salud, 2019).

5.3.10 RESOLUCIÓN 1995 DE 1999

Bajo esta resolución se establecen las normas del manejo de la historia clínica, destacando el sector de archivo, la forma de diligenciamiento, accesibilidad de la población, el nivel de custodia, vigencia y sanciones por su incumplimiento. (Ministerio de Salud, s.f.).

5.3.11 RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

Con esta resolución se pretende regular la realización de evaluaciones médicas ocupacionales y el contenido de los procedimientos médicos requeridos por el marco legal, estableciendo el contenido mínimo que cada historia clínica debe contener para ser válida, ante las autoridades SST a nivel

nacional, así como la practicas de evaluaciones medicas ocupacionales. (Instituto Nacional de Salud, 2007).

5.3.12 LEY 1562 DE 2012

Mediante esta ley se reforman algunos artículos del decreto 1295 del 94 en la que se actualiza el Sistema Nacional de Riesgos Laborales, mejorando e incrementando el alcance de cobertura a la totalidad de los trabajadores sin exclusión de ningún tipo. Así mismo se establecen las nuevas ARL y EPS, y sus tiempos de cotización y operación orientando el conjunto de organizaciones e instituciones a prevenir, proteger y atender a los colaboradores e integrantes de enfermedades y/o accidentes en los que puedan incurrir como consecuencia de la actividad que desarrollan. (Ministerio de Salud, 2012).

5.3.13 DECRETO 1352 DE 2013

Mediante este decreto se dictan las disposiciones para la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de calificación de invalidez. Determinando a nivel nacional la calidad de los profesionales que incorporarán las juntas, sus requisitos, tiempos y jerarquía para atender y resolver los casos necesarios para la ejecución y cumplimiento del marco normativo actual (MinTrabajo, 2013)

5.3.14 DECRETO 1477 DE 2014

Este decreto sirve de actualización y recopila en una tabla las Enfermedades consideradas como laborales, permitiendo trabajar en las actividades de prevención de los diferentes potenciales enfermedades laborales que pueden ocurrir durante el transcurso de la actividad económica de la organización y los trabajadores, destacando la *neumoconiosis del minero del carbón, mesotelioma maligno por exposición al asbesto, silicosis y asbestosis*. (Ministerio de trabajo, 2014).

5.3.15 DECRETO 1072 DE 2015

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo compilando el derogado decreto 1443 de 2014, proporcionando las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sanciones al incumplimiento de cualquier aspecto de SST y el alcance que se debe ejecutar a nivel nacional.

Los aspectos más representativos de este decreto inician con el establecimiento de la política de SST por lo cual debe ser escrita y divulgada a todos los miembros de la organización. Adicionalmente, el plan anual de trabajo debe contener las obligaciones de los empleadores las cuales estarán selladas con la firma del responsable del SG SST. Tercero, es importante definir los indicadores del SG-SST, mediante los cuales se evalúan las estructuras, procesos y los resultados del SG-SST y hacer seguimiento de los mismos. (Ministerio del trabajo, 2015).

Se establece el documento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, como también control de los mismos; la cual debe ser desarrollada por el empleador o contratante, contando con la participación y compromiso en todos los niveles jerárquicos de la organización; esta debe ser documentada y también actualizarse por lo menos una vez al año. Se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, en las maquinarias o en equipos. También cuando en los procesos productivos se utilicen sustancias químicas que sean potencialmente cancerígenas deberán tenerse en cuenta y hacer el respectivo seguimiento.

Se debe realizar por el empleador la evaluación del SG-SST, teniendo en cuenta una línea base para identificar cuáles son los estándares que se encuentra cumpliendo la organización.

Relacionado con el plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias que debe tener toda organización.

Se debe realizar por parte del empleador una auditoria anual con personal idóneo y participación del COPASST.

Se debe realizar por parte de la alta dirección una revisión del SG-SST una vez al año, donde se recopile las modificaciones de los procesos, resultados de las auditorias y demás informes con el objetivo de la mejora continua del SG-SST.

Se manifiestan responsabilidades que deben tener las empresas que presten servicios privados de salud y seguridad en el trabajo, los cuales deben tener la respectiva licencia de funcionamiento en SST y cumplir con los requerimientos mínimos que determine el ministerio de salud y protección social.

5.3.16 RESOLUCIÓN 1111 DE 2017

El Ministerio de Trabajo, mediante la expedición de esta resolución ayudó a recopilar en un solo documento, gran parte de las normatividades vigentes en riesgos laborales logrando establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, y la capacidad de aplicación de los profesionales, técnicos y tecnólogos en SST.

En esta resolución se establecen etapas específicas para dar cumplimiento a los requisitos y normas de cumplimiento obligatorio que permitirán controlar y verificar el funcionamiento correcto de las actividades que los empleadores y contratantes llevan a cabo en el sistema general de riesgos laborales.

La aplicación de la evaluación inicial del SGSST, permitirá identificar las necesidades en el SG-SST y el desarrollo de las prioridades para un adecuado plan de trabajo anual conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto 1072/2015, así de esta forma se podrá trazar la ruta para corregir y mejorar las deficiencias encontradas.

Cada año a partir del año 2019, las evaluaciones iniciales del SG-SST deberán ser presentadas a la ARL, sin embargo, las evaluaciones realizadas en los años 2017, 2018 y primer semestre del 2019 deberán ser conservadas por las empresas para presentarlas a los funcionarios del ministerio del trabajo cuando las requieran. (Agencia Nacional de Minería, 2017).

5.4 MARCO HISTÓRICO

Desde el inicio de las civilizaciones el ser humano ha intentado sobrevivir a las situaciones de peligro y adaptarse a nuevas circunstancias en ámbito laboral, con el tiempo se ve la necesidad de implementar un sistema de control riesgos denominado salud ocupacional. En Colombia el primer avistamiento de interés normativo por garantizar el bienestar del trabajador nace de la ley 57 de 1915 denominada “Reparaciones por Accidentes de Trabajo” donde se evidencia que se concibe un concepto relacionada a los accidentes de trabajo y se intenta dar los beneficios económicos a los trabajadores cuando sucediese este accidente.

Posteriormente en el año 1934, bajo la supervisión del gremio de trabajadores se genera y comunica la Ley 10, en la cual se reglamentaba de manera jurídica los conceptos de enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, siendo estos los primeros

pasos hacia la normalización del trabajo mediante contrato y garantizar los beneficios a los colaboradores expuestos a diferentes riesgos y peligros que no se consideraban en aquella época.

En el año 1938 empieza a regir la Ley 96 creando a la institución que busque garantizar los derechos y deberes de los trabajadores adquiridos en años anteriores, hoy denominado y reconocido como Ministerio del Trabajo y Protección Social, la figura que continua hoy vigente en el tiempo enmarcando los procesos correspondientes a garantizar el bienestar del trabajador.

Durante los años 1946, 1948, 1949 y 1950 fue el golpe en la mesa en relación a la seguridad y salud del trabajador, debido a que se crearon las leyes que buscaban aumentar la cobertura de los derechos y deberes laborales relacionados a la obligatoriedad de la seguridad social mediante el Instituto Nacional de Seguros Sociales, la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial para buscar afianzar la garantía del bienestar del trabajador; el establecimiento de las normas que deben cumplir los establecimientos de trabajo de acuerdo a su actividad comercial y finalmente el Código Sustantivo del Trabajo enmarcado los deberes y derechos civiles, penales y económicos entre empleador y empleado.

En 1979 se reglamenta los ambientes de trabajo con la resolución 2400 y 2013, los entes de control con el decreto 586 de 1983, la resolución 2013 de 1979, y por último riesgos profesionales con la ley 100 de 1993, decreto 1832 de 1994; en la actualidad el decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y la resolución 1111 de 2017 de estándares mínimos de cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Los autores Ortega, Rodríguez, & Hernández, 2016 afirman en su publicación que el trabajo si bien es transversal a la vida del ser humano, puede convertirse en un factor de riesgo que genera enfermedades al colaborador, y favorece la ocurrencia de accidentes laborales. Por tanto, es necesario que las empresas se esfuercen por mejorar y diseñar continuamente sus procesos de prevención con la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Este sistema va a garantizar que la constancia en los beneficios económicos reflejados de manera de PIB nacional se mantenga de manera constante mediante la preservación de la productividad del trabajador, y en otros casos el aumento de la misma, lo cual desemboca en las razones por la cual las empresas y países están invirtiendo en el SG SST y similares.

Por otra parte, la OIT, 2013 comunico de manera internacional e innegable los impactos de las enfermedades profesionales contraídas como resultado de exposición a factores de riesgo ocasionados durante las diferentes funciones ejercidas en misión de las organizaciones que componen. El procedimiento consiste confirmar el diagnóstico de una enfermedad profesional mediante la colaboración de la casualidad de las funciones y exposición del riesgo con la enfermedad diagnosticada y sus consecuencias identificadas en el marco social y económico afectando la disponibilidad monetaria de las familias de los integrantes de la organización y a está misma, representando una pérdida anual de 4 por ciento del producto interno bruto (PIB), lo cual equivale a 2,8 billones de dólares equivalentes a costos directos e indirectos.

Así mismo Molano Velandia & Arévalo Pinilla año 2013, concluyen en su estudio los resultados de una organización basados en la planeación y recursos internos, se ven afectadas de manera directa por los diferentes riesgos y peligros que afectan a los trabajadores, y cuando llegan a materializarse el riesgo, genera una dificultad tremenda para alcanzar los objetivos debido a la falta de mano de obra, los costos directos e indirectos tales como: contrata otra persona, pérdida de productividad o sanciones económicas. Por lo se destacan también la importancia de adaptar los sistemas relacionados para la seguridad y salud a la realidad de cada organización y obtener resultados esperados y promover el bienestar del trabajador.

Actualmente en Colombia existe el Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, donde se evidencia la mayoría de la normatividad relacionada a los derecho y deberes de los empleadores y empleados, del cual se establece la obligatoriedad para cada organización pública y privada de planear, ejecutar, supervisar y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se define como la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como la disciplina que trata busca prevenir y garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en sus diferentes funciones en la totalidad de los contextos laborales incluyendo las variables ambientales, relacionales, infraestructurales y entre otras; de manera que las funciones del trabajador no afecte su salud y seguridad incluyendo la de su familia (Decreto 1072, 2015).

Colombia reúne en el decreto 1072 el manejo se la seguridad y salud en el trabajo y lo define como:

“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. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)” Decreto 1072, 2015

Es importante destacar que existe un procedimiento para el SG SST basado en la evaluación inicial basado en la resolución 1111 de 2017 en la cual se incluyen las variables de cumplimiento para garantizar los estándares mínimos de calidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro del cual las organizaciones deben cumplir un requerimiento mínimo para estar en conformidad con la normatividad.

La historia de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia es clave para entender la situación presente, donde incluso en Latinoamérica la patria objeto del presente proyecto, ha estado atrasada en diferentes temas relacionados a la temática, donde es posible ver casos donde las demandas entre el empleador y empleado (conceptos aún vigentes) son parte del día a día y pueden tardar décadas en solucionarse, y hoy en día se están entregando las herramientas necesarias para desarrollar de manera integral las medidas necesarias, incluyendo sanciones, para garantizar el bienestar del trabajador.

6 MARCO DE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 PARADIGMA

El presente proyecto evidencia diferentes estrategias y actividades necesarias para dar cumplimiento a la pregunta de investigación, entre ellas la más importante hace referencia a un

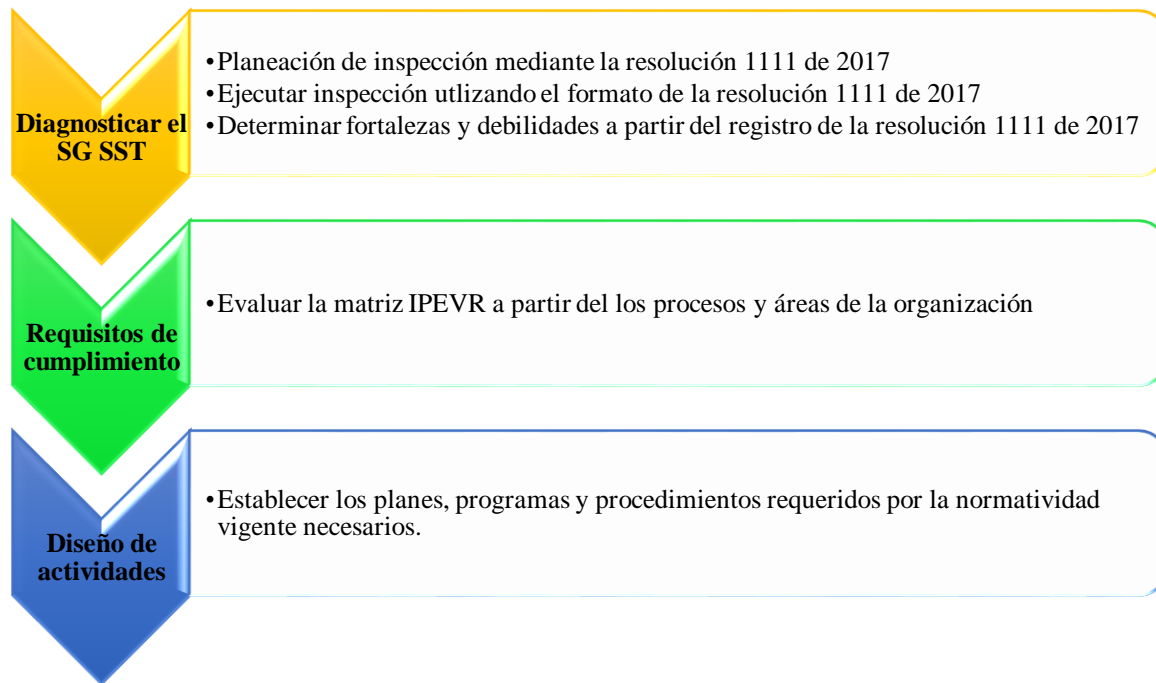
modelo enmarcado en el ámbito normativo que debe cumplirse con un porcentaje de manera obligatoria a partir de la resolución 1111 de 2017 para esta organización, cuya realidad no concuerda con lo requerido por la legislación desde un paradigma cuantitativo donde el tejido social de la organización refleja que está por debajo del requerimiento objetivo legal. A partir el presente es necesario desarrollar las diferentes estrategias para dar cumplimiento a los requerimientos legales.

El presente proyecto pertenece al concepto empírico analítico debido a que incluye las variables reales medibles evidenciadas en campo mediante las inspecciones (muestreo) en relación con los criterios descritos en el párrafo anterior, lo cual permite evaluar y determinar la toma de decisiones basadas en la experiencia de la organización objeto de investigación. Excluyendo toda hipótesis basada en el sentido común y filosófico dado que la realidad del caso no da espacio a ideas del ser, sino a la realidad de la organización.

6.2 FASES DE ESTUDIO

La presente investigación será de carácter aplicativo y cualitativa basado en el paradigma cuantitativo, dado que es necesario definir la realidad objetivo para proceder a desarrollar las medidas necesarias aplicables basadas en la construcción del tejido social de la organización y generar resultados óptimos. En este caso, el resultado es realizar el diseño del SG SST de la empresa Medical Protection sede 2 Bogotá para evitar las potenciales consecuencias del tipo legal, sancionatorio y calidad del servicio. Por lo tanto, para la realización correcta de los objetivos, se establecen las actividades y resultados esperados para la ejecución del proyecto, tal como se evidencia en la ilustración 4.

Ilustración 4. Objetivos Específicos y Actividad para el Diseño del SG SST



Fuente: Elaboración Propia

6.3 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información son de campo y documental, dado que es importante recolectar la información del estado actual de la organización y posteriormente realizar el análisis de requisitos para definir las actividades a diseñar, basados en el marco legal, estudios previos y demás fuentes de información secundaria, y primaria, dado que es importante adaptar las soluciones a la realidad de la organización y sus recursos.

6.4 POBLACIÓN

La población a tener en cuenta para la presente investigación es la totalidad de trabajadores (26) sin importar el tipo de contrato o vinculación utilizado que laboren en la organización. Incluyendo a potenciales contratistas, visitantes y personal externo, dado que es un requerimiento del marco legal actual, y se desea cumplir la normativa.

6.5 MATERIALES

Los materiales a utilizar durante la presente investigación son computadores (3), papelería (lápices, esferos, resmas de papel), conexión a internet, celular inteligente, informes internos de HSEQ la organización, EPP destinado para cada área de trabajo e informes de las autoridades competentes.

6.6 TÉCNICAS

La forma de realizar las actividades con lleva a que la recolección de datos se base en la investigación en campo de manera que la veracidad de los datos sea potencialmente alta, utilizando las técnicas de observación:

- Directa
- Participante
- Equipo

Posteriormente, el análisis de los requisitos y las actividades a diseñar, estarán basados en la información secundaria de artículos, tesis y demás fuentes de información que estén relacionadas al diseño del SG SST en Colombia, medidas de manejo en empresas prestadoras de servicios de salud y cumplimiento del marco legal vigente de SST.

6.7 PROCEDIMIENTOS

Es importante establecer el paso a paso de cada actividad a desarrollar durante las fases del proyecto, dado que permite definir tareas a ejecutar o tener en cuenta durante la ejecución de la investigación, tal como se evidencia en la ilustración 5.

6.8 CRONOGRAMA

Se debe determinar el cronograma para tener control sobre las actividades a realizar en el tiempo definido, tal como se ve en la tabla 3.

6.9 METODO DE ANALISIS

El principal metodo de análisis sera el tendencial para determinar las diferentes constumbres y ecología de la organización para determinar las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos establecidos, mediante el análisis de:

- Promedio de cumplimiento de cada aspecto evaluado en el sistema de gestion de la seguridad y salud en el trabajo de medical protection Ltda salud ocupacional en relación a la resolución 1111 de 2017.

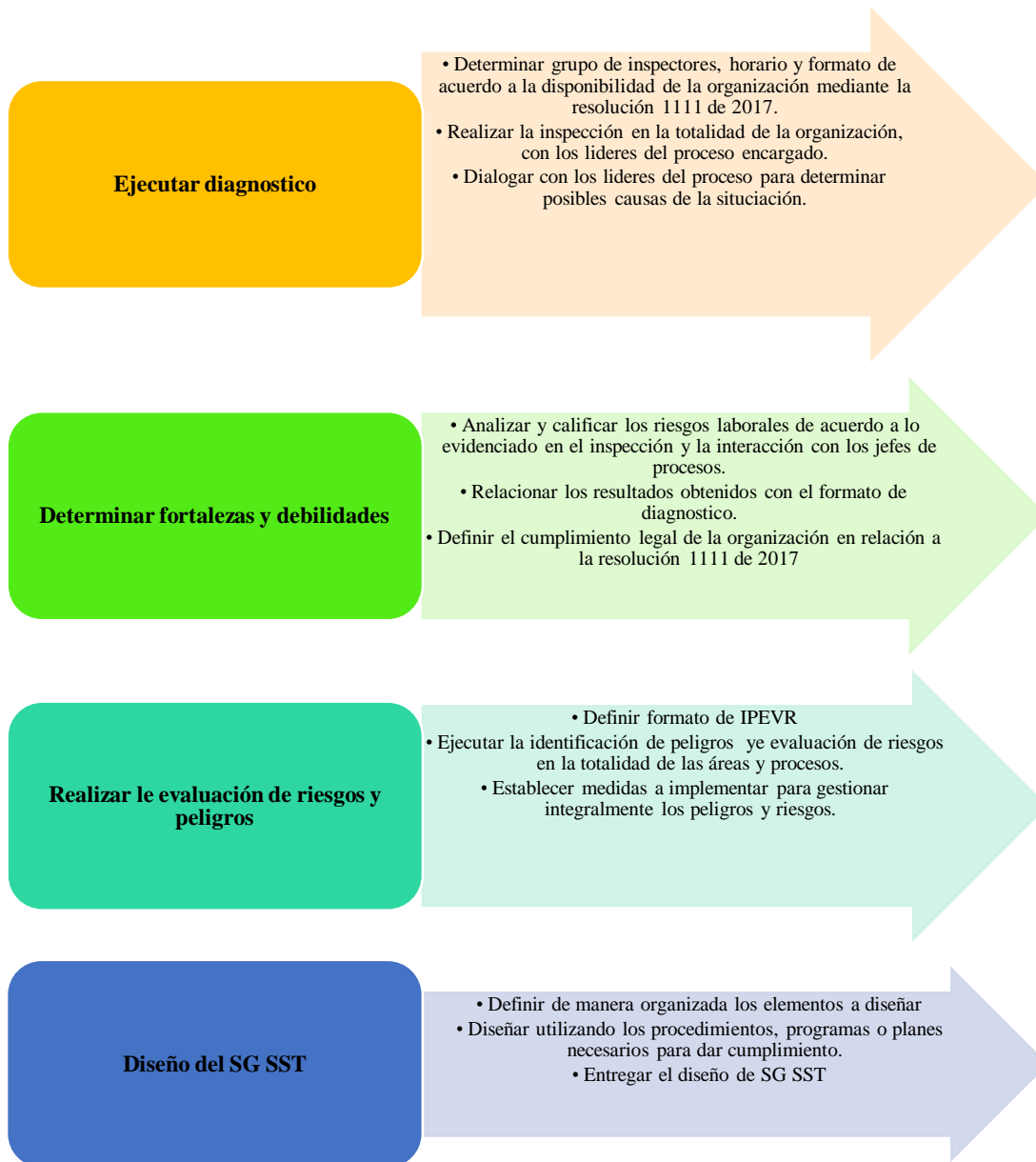
- El software utilizado para la tabulación de los datos será Excel y las gráficas utilizadas para el manejo de datos serán barras.

Tabla 2, Cronograma para la Ejecución de la Investigación.

Diagnosticar El SG SST							
Objetivos	Actividades	2018		2019			
		Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Diagnosticar El SG SST	Planificar inspección	X					
	Realizar inspección		X				
	Determinar fortalezas y debilidades		X				
Requisitos de cumplimiento	Realizar la matriz IPER			X			
Diseño de actividades	Establecer los planes, programas y procedimientos requeridos por la normatividad vigente				X		
Entrega de resultados						X	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 5. Esquema de Marco Metodológico



Fuente: Elaboración Propia

7 RESULTADOS

El desarrollo del marco metodológico se realizará de manera secuencial lo cual permita ejecutar de manera integral los objetivos establecidos en el presente.

7.1 FORMATO DE DIAGNOSTICO

La herramienta para realizar el diagnóstico inicial se establece en un archivo de Excel de la resolución 1111 de 2017 de acuerdo a los criterios y método de verificación para obtener la







información de la manera más precisa posible, donde se agrupan la totalidad de los estándares mínimos de calidad del SG SST.

7.2 EJECUTAR DIAGNOSTICO

El grupo define de manera democrática realizar la inspección de acuerdo al formato establecido y aprobación de la organización durante 5 días (lunes a viernes) para definir el nivel de cumplimiento de la empresa de acuerdo a los requerimientos legales a cargo de Marco Avilan en compañía de los diferentes líderes de procesos, tal como se evidencia en la tabla 4 con la evidencia fotográfica.

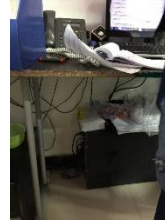
El resultado final del diagnóstico es crítico, dado que la empresa no cumple con los mínimos legales requeridos para dar conformidad a la resolución 1111, ver anexo 1 “Evaluación Estándares Mínimos Medical Protection” e ilustración 6.

Tabla 3, Evidencia de Inspección – Medical Protection

			
<p>Área administrativa Medical Protection silla y escritorio antiergonómicas.</p>		<p>Área administrativa Medical Protection se evidencia cajas en piso que incomodan.</p>	
			
<p>Área administrativa Medical Protection desorden y alimentos en los puestos de trabajo</p>		<p>Área administrativa Medical Protection se evidencia cajas en piso que incomodan.</p>	
			
<p>Área administrativa Medical Protection desorden en los puestos de trabajo, condiciones antiergonómicas.</p>		<p>Área administrativa Medical Protection cableado sin canalizar.</p>	



Área administrativa Medical Protection desorden y alimentos en los puestos de trabajo



Área administrativa Medical Protection desorden en los puestos de trabajo, condiciones antiergonómicas.



Techo baño roto.



Área de cafetería en desorden y condiciones antihigiénicas



Archivo , techos rotos y desorden.



Archivo, pisos con desniveles



Archivo, se evidencia desorden.



Área de almacenamiento de residuos ordinarios



Casilleros



Área comercial, se evidencia puestos en condiciones antiergonómicas, cables sin canalizar iluminación deficiente.



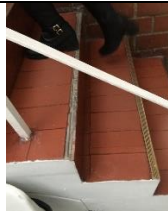
Gerencia administrativa con iluminación deficiente.



Asistente administrativo, silla inadecuada.



Baranda escalera suelta



Escaleras peligrosas sin huellas antideslizante, daño en la baldosa.



Ventilación de consolatorio en condiciones de desaseo rejilla suelta.



Iluminación baja en consultorio de fonoaudiología.



Cables sin canalizar en consultorio de fonoaudiología.



Guardian cortapunzantes laboratorio.



Muestras de laboratorio, sin evidencia de protocolos de seguridad.



Frascos sin marcar en laboratorio clinico.



Humedad en la pared del laboratorio



Silla inapropiada para toma de muestras de laboratorio.



No se evidencia señalización de areas "lavado de material".



Desorden en los procesos del laboratorio.



Cuarto de aseo, aguas estancadas.



Desnivel de pisos.



Recepcion, puestos sin ergonomia.



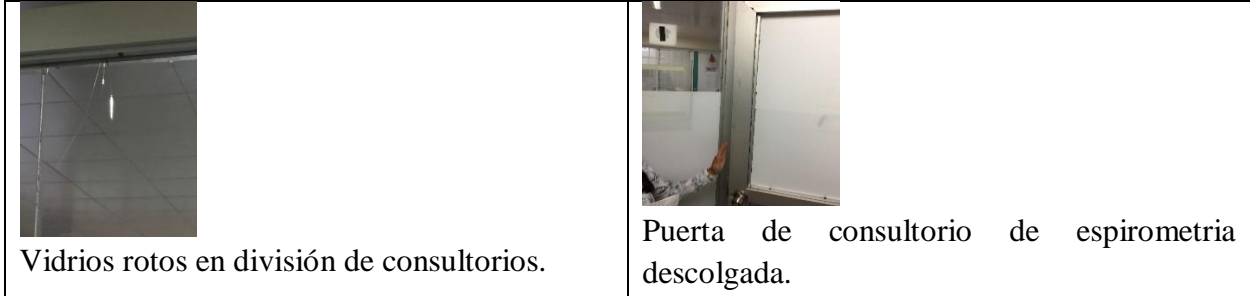
Recepcion, sillas inapropiadas.



Cables sin canalizar consultorio medico



Condiciones electricas peligrosas, techos rotos.

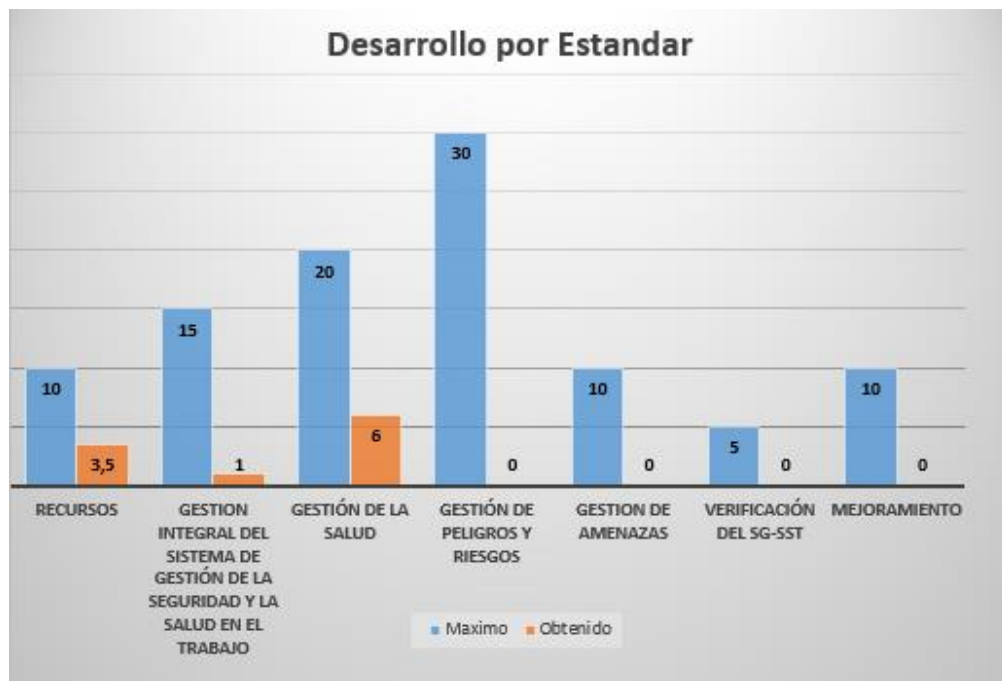


Fuente: *Elaboración Propia*

7.3 DETERMINAR FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Finalizado el diagnóstico es posible ver que el resultado crítico correspondiente a 10,5% de 100%, donde las principales fortalezas de la empresa son condiciones de salud en el trabajo (4%), registro reporte de ATEL (2%) y capacitación de SG SST (2%), por lo tanto, la prioridad de la organización es ejecutar de manera inmediata el SG SST hasta el mínimo 86% para dar conformidad a los requerimientos legales, ver ilustración 4.

Ilustración 6, Resultados de la Evaluación Inicial – Resolución 1111.



Fuente: *Elaboración Propia*

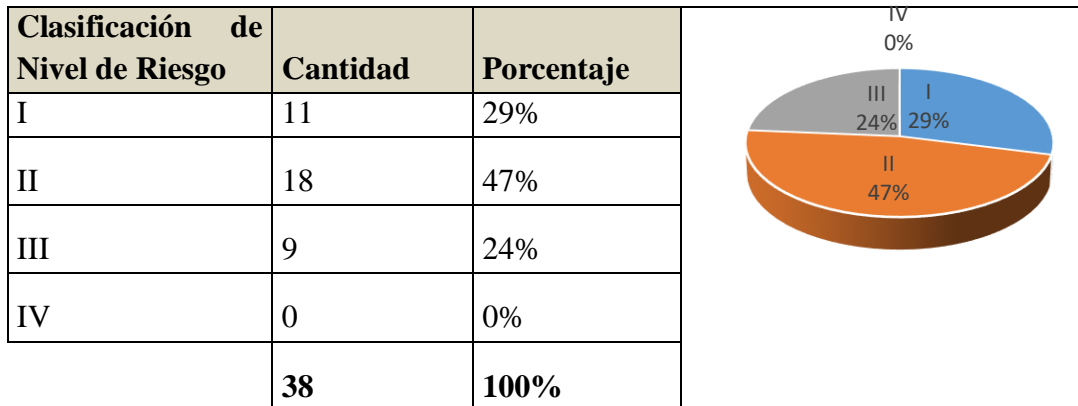
Desde las debilidades se evidencian la carencia de la actualización, dado que previamente existía la información corresponde a salud ocupacional pero poca información hacia el SG SST, por ende, se puede analizar la importancia que reciben los técnicos, profesionales y gerentes de SG SST con licencia y el curso SENA de 50 horas para mantener eficazmente los requerimientos legales a la seguridad y salud del trabajador. Dado que la vulnerabilidad de la empresa frente al restante 71,5% requerido para su conformidad puede desencadenar el cese de operaciones.

Así mismo, es posible revisar que la empresa para llegar al 100% de cumplimiento debe realizar 49 requisitos de estándares mínimos obtenidos del diagnóstico dentro de las especificaciones y criterios establecidos dentro del decreto único reglamentario 1072 de 2015.

7.4 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

El compromiso con la identificación nace del resultado del diagnóstico realizado donde se evidenciaron diferentes tipos de peligros y riesgos, por ende, se procede a diseñar la matriz IPEVR basada en la NTC 45, ver anexo 2 “Matriz IPEVR – Medical Protection” y anexo 3 “Procedimiento de Matriz IPEVR – Medical Protection”. Dando como resultado lo siguiente (ver ilustración 7):

Ilustración 7, Resultados de la Matriz IPER



- Se identificaron en total 38 riesgos en las actividades, instalaciones y procesos evaluados
- El nivel de riesgo más alto se encuentra en la clasificación II con el 47% seguido por los riesgos I y III, con un 29% y 24% respectivamente.
- Es evidenciable que la categoría de riesgo no aceptable posee 29% equivalente a 11 riesgos que deben ser controlados, al igual que el aceptable con requerimientos de 47% equivalente a 18, es decir 29 riesgos deben ser priorizados por parte de Medical Protection.

Así mismo es posible clasificar los diferentes riesgos identificados según su tipo de peligro tipo, de la siguiente manera y tal como se ve en la ilustración 8:

Ilustración 8, Clasificación de Peligro– GTC 45

Tipo de Peligro	Cantidad	Porcentaje
Biomecánico	7	18%
Biológico	2	5%
Físico	3	8%
Condiciones de Seguridad	15	39%
Fenómenos Naturales	4	11%
Psicosocial	6	16%
Químico	1	3%
	38	100%



- Como se puede observar en la gráfica el tipo de peligro más predominante que tiene en este momento la Sede 2 de MEDICAL PROTECTION LTDA SALUD OCUPACIONAL, es el de Condiciones de Seguridad con un 39%, esto radica en las diferentes deficiencias que se pudieron observar en los temas de infraestructura, seguido a este riesgo encontramos el Biomecánico con un 18% por las diferentes posturas que tienen que asumir los trabajadores durante la jornada laboral para realizar la actividad asignada.

Para cada peligro identificado y valorado se proponen acciones de controles de acuerdo a la jerarquía así; eliminación, sustitución, controles de Ingeniería, controles administrativos, elementos de protección personal, la totalidad de estas actividades como se evidencian en el anexo 2. En el presente se mencionan algunas estrategias a tener en cuenta

7.4.1 Peligros Biomecánicos.

- Reforzar el programa de pausas activas y reforzar prácticas de autocuidado para garantizar la ejecución de la pausa activa diaria.
- Capacitaciones en ergonomía, para que los trabajadores adopten posturas adecuadas en su lugar de trabajo.

7.4.2 Peligros Psicosociales.

- Fortalecer el programa de bienestar social; continuar con la intervención en riesgo psicosocial (resolución 2646 del 2008). Motivar y capacitar al personal hacia la incorporación de estilos de vida y trabajo saludables.

7.4.3 Peligros Químicos

- Elaborar el procedimiento de manejo seguro de químicos, implementación y socialización de fichas toxicológicas de productos de limpieza utilizados, Rotular la totalidad de recipientes que contienen jabones y/o productos de limpieza

7.4.4 Peligros Físicos

- Realizar inspecciones de seguridad, a través de los integrantes del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

8 DISEÑO DEL SG SST – MEDICAL PROTECTION

En el presente se realizará el listado de documentos con su correspondiente numeral de cumplimiento de acuerdo a la resolución 1111 de 2017 para dar conformidad a Medical Protection y su labor.

- Anexo 1.2.1. Responsabilidades de los trabajadores y manual de funciones
- Anexo 3.1.6. Recomendaciones y restricciones médicos laborales
- Anexo 4.1.1. Gestión de peligros y riesgos
- Anexo 4.1.2. Indicadores del SGSST
- Anexo 4 2.7.1 Matriz Legal
- Anexo 5 1.1.3 Asignación de Recursos para el SG SST.
- Anexo 6 1.1.6 Acta Designación Equitativa de Conformación COPASST
- Anexo 7 1.1.7 Registro de Capacitación y Evaluación de Miembros del COPASST
- Anexo 8 1.1.8 Conformación y Funcionamiento del COPASST
- Anexo 9 1.2.1 Plan de Capacitación
- Anexo 10 1.2.2 Plan de Inducción y Reinducción
- Anexo 11 2.1.1 Política de SG SST
- Anexo 12 2.2.1 Objetivos del SG SST
- Anexo 13 2.4.1 Plan de Trabajo
- Anexo 14 2.5.1 Sistema de Archivo SG SST
- Anexo 15 2.4.1. Plan de trabajo anual
- Anexo 15 2.6.1 Rendición de Cuentas
- Anexo 16 2.8.1 Comunicación Interna y Externa
- Anexo 17 2.9.1 Inclusión de Criterios SG SST para la Adquisición de Insumos SG SST
- Anexo 18 2.10.1 Inclusión de Criterios SG SST en la Selección y Evaluación de Proveedores y Contratistas.
- Anexo 19 2.9.1. Inclusión de Criterios SG SST para la Adquisición de Insumos SG SST
- Anexo 19 2.11.1 Evaluación de la Gestión del Cambio Interno y Externo
- Anexo 20 2.10.1 Inclusión de Criterios SG SST en la Selección y Evaluación de Proveedores y Contratistas
- Anexo 20 3.1.1 Demografía de los Trabajadores.
- Anexo 21 3.1.2 Promoción y Prevención de Medicina en el Trabajo.
- Anexo 22 3.1.1. Demografía de los Trabajadores

- Anexo 22 3.13 Evaluaciones Ocupacionales.
- Anexo 23 3.1.2. Promoción y Prevención de Medicina en el Trabajo
- Anexo 23 3.1.6 Procedimiento de Mejora con ARL y EPS.
- Anexo 24 3.1.3. Evaluaciones ocupacionales
- Anexo 24 3.1.7 Programa de Estilos de Vida y Entorno Saludables.
- Anexo 25 3.2.2 Investigación de Accidente, Incidentes y Enfermedades Laborales
- Anexo 26 3.2.3 Registro Estadístico de Accidente, Incidentes y Enfermedades Laborales
- Anexo 27 3.3.1 Medición de Severidad de los Accidente, Incidentes y Enfermedades Laborales
- Anexo 28 3.3.2 Medición de Frecuencia de Accidente, Incidentes y Enfermedades Laborales
- Anexo 29 3.3.3 Medición de Mortalidad de Accidente, Incidentes y Enfermedades Laborales
- Anexo 30 3.3.4 Medición de Prevalencia de Enfermedad Laboral
- Anexo 31 3.3.5 Medición de Incidencia de Accidente, Incidentes y Enfermedades Laborales
- Anexo 32 3.3.6 Medición de Ausentismo por Accidente, Incidentes y Enfermedades Laborales
- Anexo 33 4.1.3 Intervención de Sustancias Carcinógenas o Agudas
- Anexo 34 4.1.4 Mediciones Ambientales
- Anexo 35 4.2.1 Medidas de Control y Prevención
- Anexo 36 4.2.2 Aplicación de Medida de Control y Prevención
- Anexo 37 4.2.3 Programa de Prevención y Protección de la Seguridad y Salud
- Anexo 38 4.2.4 Programa de Inspecciones
- Anexo 39 4.2.5 Programa de Mantenimiento
- Anexo 40 4.2.6 Suministro de EPP
- Anexo 41 5.1.1 Plan de Preparación y Respuesta Ante Emergencias
- Anexo 42 5.1.2 Brigada ante Emergencias
- Anexo 43 6.1.1 Indicadores SG SST
- Anexo 44 6.1.2 Programa de Auditorias
- Anexo 45 6.1.3 Alcance de Auditoria
- Anexo 46 6.1.4 Revisión de Alta Dirección
- Anexo 47 6.1.4. Revisión por la alta dirección
- Anexo 47 7.1.1 Plan de Acción Correctivo y Preventivo
- Anexo 48 7.1.2 Plan de Mejoramiento Inmediato
- Anexo 49 7.1.3 Control de Acciones de Mejoramiento Correctivo y Preventivo
- Anexo 50 7.1.4 Control de Mejoramiento ARL y Autoridades

9 ANALÍISIS FINANCIERO

El presente documento es un trabajo minucioso basado en la realidad de Medical Protection dado que, a partir de la revisión del estado inicial de ellos, fue posible avanzar e identificar las medidas a realizar, de la siguiente manera nos dividimos las funciones:

1. Planeación de la Inspección: la totalidad de los integrantes nos reunimos y conversamos sobre lo que podíamos observar durante la ejecución de está en relación a los requerimientos.
2. Ejecución de Inspección: Fue liderada por Marco Avilan, miembro de Medical Protection con los líderes de los procesos.
3. Diagnóstico: Fue un trabajo integral entre los participantes del grupo para determinar de manera objetiva el estado actual de la organización.
4. Medidas de mejora: Estuvo a cargo de manera distribuida entre los diferentes integrantes del grupo.
5. Revisión: El grupo revisó los diferentes documentos realizados para el diseño del SG SST de la organización.

Una de las mayores preocupaciones de una empresa es determinar cuánto presupuesto debe implementar para mantener el sistema de gestión y evitar que en una inspección de trabajo no se cumpla con la normatividad y puedan llegar a multarlos, según el decreto 1072 de 2015 Art 2.2.4.11.4 de acuerdo a los parámetros establecidos por la normatividad de: reincidencia de infracción; resistencia, negativa u obstrucción a la acción o investigación por parte del Min. Trabajo; utilizar medios fraudulentos; grado de imprudencia los deberes y entre otras agravantes enmarcadas en el ámbito legal.

Para una empresa es indispensable analizar variable sancionatoria y encaminarse para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo puesto que es menos costoso colocarlo en funcionamiento que llegar a pagar una multa que podría colocar en riesgos las finanzas de la organización y estabilidad para todos sus colaboradores.

La empresa debe asegurarse que la persona encargada de la implementación tenga los estudios necesarios para dicho fin, sin embargo, la empresa debe contemplar los beneficios que puede generar como cambios internos en infraestructura, nuevos procesos, cambio en métodos de trabajo, adquisiciones. El diseño de acciones correctivas y preventivas mejoraran cada uno de los procesos generando habientes de trabajo más seguros para todos sus colaboradores.

10 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para finalizar las empresas de cualquiera que sea el sector están obligadas a cumplir las normativas que las rigen. En particular, las empresas del sector salud y de prestación de servicio en el campo de acción de la salud y seguridad en el trabajo como es el caso de Medical Protection se vuelve un requisito indispensable para soportar su actividad económica basada en su paradigma de hacer parte clave del proceso para el ingreso de la persona natural y jurídica, requisito del SG SST. Hoy por hoy, los requisitos mínimos establecidos por la resolución 1111 de 2017, dan como inicio el

primer paso para regular la implementación de los sistemas integrados de gestión teniendo en cuenta la actividad económica de las pequeñas, medianas y grandes empresa, así mismo se destacan las siguientes conclusiones.

- A partir de este ejercicio diagnóstico sobre las instalaciones de Medical Protection se logró identificar que el nivel de cumplimiento de la normativa anterior estuvo muy por debajo del 20% lo cual implicó que necesariamente tuviera que hacerse el ejercicio de implementación desde cero. Las oportunidades que abre esta resolución son de gran impacto para la gestión integral de la compañía y a pesar de que ya está por entrar en vigencia una nueva resolución vale la pena esforzar y dar cumplimiento a esta.
- Por otra parte, se evidencio que la carencia de planeación es unos de los principales errores dado que la documentación requerida para el desarrollo pleno del SG SST, se basa en la edificación de los planes, programa y procedimientos necesarios para el desarrollo, revisión y mejora del sistema. Otros de las situaciones evidenciadas han sido los papeles de los miembros de la organización, dado que a pesar de ser claves para el marco normativo nacional del SG SST no se evidencia que el conocimiento sea importante o conocido por sus miembros, los cuales a partir deberían apoyar el SG SST, o aportar desde sus diferentes alcances a la salud y seguridad de ellos mismos, véase las imágenes donde trabajaban en espacios confinados y con poca movilidad.
- Cabe resaltar que poseer un miembro de la organización dentro del grupo fue clave, dado que esto permitió acceder a la realidad de está, ya que si fuera un miembro ajeno posiblemente no se hubiera logrado hacer el diagnostico de manera tan efectiva. Así mismo, mantener la objetividad del proceso permitió ofrecer los resultados que la organización requería para su correcto funcionamiento.
- Dentro de los resultados, los planes, programas y procedimientos han sido muy enriquecedor conocer las necesidades de una organización en la presente evolución del SG SST, dado que haber diseñado el presente es una forma de evidenciar las necesidades para dar conformidad a los requerimientos legales en esta organización desde menos del 20% hasta el 100%, lo cual se puede aplicar para otras organizaciones.
- Es importante destacar que las organizaciones que contratan mediante temporal o mediante contratos por prestación de servicios para realizar actividades diarias con horarios en sus organizaciones piensan que dicha forma de contratación los excluye de la normatividad legal vigente, lo cual es incorrecto y dicho desconocimiento es una vulnerabilidad ante las próximas auditorias.

- A pesar del rechazo inicial para apoyar la actividad de parte de la gerencia, el proceso realizado y explicando las diferentes falencias de la organización y su forma de mejorar y los resultados relacionados a la productividad de las personas y su integridad a los valores de la empresa, fueron métodos que permitieron el desarrollo óptimo del proyecto en Medical Protection.

Es posible realizar muchas más conclusiones dado la gran cantidad de trabajo dedicado para colaborar a una organización comercial importante, así mismo destacamos que es importante tener presente las siguientes recomendaciones para futuras investigaciones que se realicen en este tipo de organizaciones, tales como:

- La organización debe designar de manera definitiva los recursos necesarios para dar conformidad a los requerimientos legales aplicables, y en primer lugar designar el líder del proceso que realizara las actividades, y no depender de estudios de investigación o personal sin la educación requerida por la ley para ejecutar las actividades relacionadas al SG SST.
- Es importante definir el personal directo de la organización debido a que el actual modelo de contratación mediante prestación de servicios no es beneficio para el SG SST debido a que no se garantiza la constante formación y educación del personal debido a la posibilidad de rotación de personal y adicionalmente la carencia de motivación laboral e identificación con los valores de la organización.
- Se debe aprovechar el presente proyecto como línea base para iniciar un proceso riguroso de manera urgente para alcanzar los objetivos del SG SST de acuerdo a los requerimientos legales y evitar las potenciales sanciones, e implementar los resultados obtenidos.
- El principal responsable y líder del proceso de SG SST debe ser la alta dirección, por ende, las personas encargadas de la empresa deben entender y comprender las bondades del SG SST en relación al bienestar del trabajador, ejerciendo sus derechos y deberes para lograr un escenario preventivo en relación a los riesgos y peligros presentados.
- Las 4 fases del SG SST son importantes de comprender por parte de la organización para dedicar los recursos necesarios para su correcto funcionamiento acompañado de la revisión exhaustiva de estos.
- Se propone que la organización empodere y premie al personal que de manera pro activa participa en las diferentes etapas del SG SST para involucrar de mejor manera al personal.

11 REFERENCIAS

- 1295, D. (1994). "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- 1409, R. (2012). por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo. Colombia. Obtenido de https://www.arlsura.com/files/res1409_2012.pdf
- Agencia Nacional de Minería.* (27 de 03 de 2017). Obtenido de Resolución 1111 de 2017: https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_1111_de_2017.pdf
- César Lizarazo, Javier M. Fajardo, Shyrle Berrio, Leonardo Quintana. (2010). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia.
- colombia, C. d. (24 de enero de 1979). Ley 9 de 1979 Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. colombia .
- Congreso de la República. (1979). *Secretaria del Senado.* Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html
- COPASO UPBBGA - 2013.* (06 de 04 de 2019). Obtenido de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>
- COPASO UPBBGA.* (06 de 04 de 2019). Obtenido de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>
- Corte Constitucional. (21 de Abril de 2010). En el proceso de revisión constitucional del Decreto Legislativo número 129 de veintiuno (21) de enero de dos mil diez (2010) "Por medio del cual se adoptan medidas en materia de control a la evasión y elusión de cotizaciones y aportes al sistema de prote. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/C-291-10.htm>
- Costitución Política Colombia. (1991). Derechos y Deberes de los Colombianos. Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Decreto 1072, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (congreso de colombia 25 de mayo de 2015). Obtenido de Alcaldia de bogota .
- Decreto 1072. (26 de Mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Colombia. Recuperado el 21 de Mayo de 2018, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

- Decreto 1072. (21 de Mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá. Recuperado el 5 de Junio de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
- Decreto 129. (21 de Enero de 2010). Por medio del cual se adoptan medidas en materia de control a la evasión y elusión de cotizaciones y aportes al sistema de la protección social, y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=38666>
- Decreto 1447. (2014). Tabla de Enfermedades Laborales. Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58849>
- Decreto 1562. (2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- Decreto 1575. (09 de Mayo de 2007). Por el cual se establece el Sistema para la Protección y Control de la Calidad del Agua. Obtenido de <http://www.minambiente.gov.co/images/GestionIntegraldelRecursoHidrico/pdf/Disponibilidad-del-recurso-hidrico/Decreto-1575-de-2007.pdf>
- Decreto 2060. (11 de Junio de 2008). Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 40 de la Ley 1151 de 2007. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=30744>
- Decreto 2158. (24 de Junio de 1948). *Sobre Procedimientos en los juicios del Trabajo.*
- Decreto 2177. (1989). POR EL CUAL SE DESARROLLA LA LEY 82 DE 1988, APROBATORIA DEL CONVENIO NUMERO 159, SUSCRITO CON LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE READAPTACION PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVALIDAS. Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=10813>
- Decreto 2663. (1950). Código Sustantivo del Trabajador. Bogotá, Colombia. Recuperado el 21 de Mayo de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Decreto 2663. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Decreto 52. (12 de Enero de 2017). Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. 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). Obtenido de https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf
- Decreto Ley 2663. (5 de Agosto de 1950). CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

- Decreto Único Reglamentaria 1072. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
- Decreto Único Reglamentario 1076. (26 de Mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62511>
- Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, DECRETO 1072 (MINISTERIO DE TRABAJO 26 de MAYO de 2015).
- Dirección General de Riesgos Profesionales. (2004). *Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá.
- Escobar, A. M., & Franco, L. M. (2017). Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de.
- Funcion publica*. (06 de 04 de 2019). Obtenido de Gestor normativo: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74094>
- Funcion publica*. (06 de 04 de 2019). Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8802>
- Funcion Publica*. (06 de 04 de 2019). Obtenido de Gestor normativo: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
- GINEBRA, O. I. (2015). *INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES- GUIA PRACTICA PARA INSPECTORES DEL TRABAJO*. GINEBRA .
- Instituto Nacional de Salud*. (11 de 07 de 2007). Obtenido de <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>
- ISO45001. (2018). NORMA INTERNACIONAL ISO 45001 DE 2018. *NORMA INTERNACIONAL ISO 45001 DE 2018*.
- Jaime Antonio Ortega Alarcón, Jorge Rafael Rodríguez López, Hugo Hernández Palma. (2016). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de los procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 155-176.
- Jorge Hernando Molano Velandia, Nelcy Arévalo Pinilla. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar* , 21-32.
- Ley 100. (1993). La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la

sociedad d. Colombia. Obtenido de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Ley 1010. (2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Colombia. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Ley 1252. (27 de Noviembre de 2008). "Por la cual se dictan normas prohibitivas en materia ambiental, referentes a los residuos y desechos peligrosos y se dictan otras disposiciones". Obtenido de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33965>

Ley 1259. (19 de Diciembre de 2008). Por medio de la cual se instaure en el territorio nacional la aplicación del comparendo ambiental a los infractores de las normas de aseo, limpieza y recolección de escombros; y se dictan otras disposiciones. Obtenido de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1259_2008.html

Ley 1335. (21 de Julio de 2009). disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus d. Bogota. Obtenido de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36878>

Ley 1562, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. (congreso de colombia 11 de julio de 2012).

Ley 1562. (11 de Julio de 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Obtenido de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

Ley 320. (1996). Por medio de la cual se someten: el "Convenio 163 sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto" y el "Convenio 164 sobre la protección en la salud y asistencia médica de la gente de mar", adoptados en la 74a. Reunión del 8 de octubre de 198. Colombia. Obtenido de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0320_1996.html

Ley 57. (1887). CÓDIGO CIVIL. Colombia. Obtenido de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39535>

Ley 697. (3 de Octubre de 2001). Mediante la cual se fomenta el uso racional y eficiente de la energía, se promueve la utilización de energías alternativas y se dictan otras disposiciones. Obtenido de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4449>

Ley 9. (1979). Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Colombia. Obtenido de Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.

Ministerio de Salud. (s.f.). Obtenido de MinSalud:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%201995%20DE%201999.pdf

Ministerio de Salud. (11 de 07 de 2012). Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio de trabajo. (5 de 08 de 2014). Obtenido de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (1979).

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>. Obtenido de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>

Ministerio del trabajo. (26 de 05 de 2015). Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

MinTrabajo. (26 de Junio de 2013). "Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones. Colombia. Obtenido de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36487/decreto_1352_del_26_de_junio_de_2013_juntas_de_calificacion_de_invalidez+.pdf/2634e7d5-7af6-f58b-346c-58fd8bcfea92

MINTRABAJO. (s.f.). *MINTRABAJO*. Recuperado el 27 de MARZO de 2019, de

<http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Molano Velandia, J., & Arévalo Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 21-32.

OHSAS18001. (2007). OHSAS18001. Recuperado el 2019 de MARZO de 2019, de

<http://www.usbcartagena.edu.co/phocadownload/copaso/4.pdf>

OIT. (26 de Abril de 2013). OIT urge a una acción mundial para combatir las enfermedades profesionales. Obtenido de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_211645/lang--es/index.htm

OIT, O. I. (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. GINEBRA.

Ortega, J., Rodriguez, J., & Hernández, P. (2016). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de los procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 155-176.

- Proto, E. (2016). Are happy workers more productive? Firms' concerns about the well-being of their employees are largely supported by the evidence. (U. a. University of Warwick, Ed.) Alemania y UK. Obtenido de <https://wol.iza.org/uploads/articles/315/pdfs/are-happy-workers-more-productive.pdf>
- Regalao, Shirley. (2011). *Slideshare*. Obtenido de <https://pt.slideshare.net/psicologavanessasoto/ley-100-de-1993-8317078/2>:
<https://pt.slideshare.net/psicologavanessasoto/ley-100-de-1993-8317078/2>
- República de Colombia. (14 de 04 de 1984). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- Resolución 1111. (27 de Marzo de 2017). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=72623>
- Resolución 1111. (2017). Estándares Mínimos del SG SST. Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=72623>
- Resolución 1178. (28 de Marzo de 2017). Por la cual se establecen los requisitos técnicos y de seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en Protección contra Caídas en Trabajo en Alturas. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71478>
- Resolución 1409. (2012). por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo. Colombia. Recuperado el 21 de Mayo de 2018, de https://www.arlsura.com/files/res1409_2012.pdf
- Resolución 1409. (09 de Agosto de 2012). Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. Obtenido de https://www.arlsura.com/files/res1409_2012.pdf
- Resolución 1457. (29 de Abril de 2008). por la cual se deroga la Resolución 01157 de 2008. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=30100>
- Resolución 156. (2005). por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones. Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15861>
- Resolución 1792. (1990). or la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido. Colombia. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=195>
- Resolución 180466. (02 de Abril de 2007). por la cual se modifica el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas, RETIE. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=23654>

- Resolución 1918. (5 de Junio de 2009). por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36469>
- Resolución 1973. (1995). Riesgos Químicos. Colombia. Obtenido de <http://parquearvi.org/wp-content/uploads/2016/11/Decreto-1973-de-1995.pdf>
- Resolución 2013 , Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (Ministerio de Trabajo 6 de Junio de 1986).
- Resolución 2021. (09 de Mayo de 2018). Por el cual se establecen lineamientos respecto de la inspección, vigilancia y control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la ley 1429 de 2010. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58634564/Resolucio%CC%81n+2021+de+2018.pdf/69f197e7-d6dd-137b-96c0-9b5af1e930cc>
- Resolución 2115. (22 de Junio de 2007). Por medio de la cual se señalan características, instrumentos básicos y frecuencias. Obtenido de http://www.minambiente.gov.co/images/GestionIntegraldelRecursoHidrico/pdf/Legislaci%C3%B3n_del_agua/Resoluci%C3%B3n_2115.pdf
- Resolución 2291. (21 de Junio de 2010). Por la cual se amplía el plazo establecido en el artículo 4o de la Resolución 000736 de 2009 y se dictan otras disposiciones. Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION-2291-2010.pdf>
- Resolución 2346. (11 de Julio de 2007). por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25815>
- Resolución 2400. (1979). Medidas de higiene, seguridad y salud de los trabajadores. Colombia. Obtenido de <https://arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/2389-resolucion-2400-de-1979>
- Resolución 2400. (22 de Mayo de 1979). Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Colombia. Recuperado el 21 de Mayo de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565>
- Resolución 2413. (21 de Mayo de 1979). - Es importante destacar que a pesar de que el empleador mantenga una cantidad de controles establecidos dentro del SG SST, también es obligación y responsabilidad de este hacer cumplir la implementación de estos sea trabajo en altura u otras funciones de. Recuperado el 21 de Mayo de 2018, de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2413-1979.pdf>

- Resolución 2644. (29 de Noviembre de 1994). Se expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5 % y el 49.99% y la prestación económica correspondiente. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos/136-decreto-2644-noviembre-29-de-1994>
- Resolución 2646. (17 de Julio 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. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Resolución 3715. (1994). Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional. Colombia. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt371594.htm
- Resolución 839. (2017). Historias Clínicas. Colombia. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Forms/DispForm.aspx?ID=4799
- Resolución 90708. (30 de Agosto de 2013). Por la cual se expide el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas. Obtenido de https://www.minminas.gov.co/documents/10180/23517/22726-Resolucion_9_0708_de_agosto_30_de_2013_expedicion_RETIE_2013.pdf
- Resolución 957. (2005). Por la cual se modifican las Resoluciones números 374 del 27 de febrero de 2004 y la 578 del 1º de abril de 2004. Colombia. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_ica_0957_2004.htm
- Sanchez Pinilla, M. R. (2016). *LOS SG SST EN COLOMBIA*. BOGOTA: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
- Secretaria Senado*. (06 de 04 de 2019). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html
- Sehgal, S. (12 de juio de 2010). “Relationship between Work Enviornment And Productivity”. (I. J. Applications, Ed.) India. Obtenido de http://www.ijera.com/papers/Vol2_issue4/LY2419921995.pdf
- Superintendencia de Salud*. (06 de 04 de 2019). Obtenido de Supersalud: https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D1772_94.pdf
- Superintendencia de Salud*. (06 de 04 de 2019). Obtenido de Supersalud: https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D1834_94.pdf
- trabajo, O. I. (23 de Abril de 2013). *Organizacion Internacional del trabajo* . Obtenido de http://www.ilo.org/safework/events/meetings/WCMS_211485/lang--es/index.htm
- Vega, Y. P., Pérez, S. d., Ferrer, A. M., Valdés, L. M., & Hernández, F. P. (2017). Accidentalidad laboral en expuestos a riesgos biológicos en instituciones de salud . *Revista Ciencias Médicas Pinar del Río*.

12 ANEXOS

12.1 Anexo 1, Evaluación de Estándares Mínimos – Medical Protection.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0	0	0	1,5
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de	0,5		0	0	0	0	

		Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST								
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5			0,5	0	0	0	
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5			0	0	X	0	
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5			0	0	0	0	
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5			0	0	0	0	
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5			0	0	0	0	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6		0	0	0	0	2

		d y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		0	0	0	0	
			1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0	0	0	
	GESTION INTEGRAL	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud	1	15	0	0	0	0	1

		en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASS T/Vigía							
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0	0	0	0	
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0	0	
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0	0	0	
	Conservación de la documentación	2.5.1 Archivo o retención documental del	2		0	0	0	0	

	tación (2%)	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST						
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0	0	0	0
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		0	0	0	0
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación	1		0	0	0	0

			n, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST							
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	0	0	
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	
II. HACER GESTI	Condiciones de salud en	3.1.1 Evaluación Médica		1	9	0	0	0	0	4

		el trabajo (9%)	Ocupacional						
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	0
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0	0
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingresos, periódicos	1		1	0	0	0
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0	0	0
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	0
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables	1		0	0	0	0

		(controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodpendencia y otros)							
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0	
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0	
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	0	2
		3.2.2 Investigación de	2		0	0	0	0	

			de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral						
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0

		ad Laboral								
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0	0	0	0	0
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa			4	0		0	0	0		
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)			3	0		0	0	0		
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos,			4	0		0	0	0		

		físicos y biológicos							
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/ riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	0	0	0	0	0
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0	0	0	0	
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0	0	0	
		4.2.4 Inspección con el COPASS T o Vigía	2,5		0	0	0	0	
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0	0	0	0	

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0	0	0	0	0
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo	1,25		0	0	0	0	
			GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	0	0	0
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	0			0	0		0		
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		0	0	0	0	

			menos una vez al año							
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0	0	0	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASS T	1,25		0	0	0	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0	0	0	0	0
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas	2,5		0	0	0	0	

			as y de mejora							
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0	0	0	0	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0	0	0	
TOTALES					100	10,5	0	0	0	10,5
<p>Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).</p> <p>Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)</p> <p>El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)</p>										
<p align="center">FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST</p>										

EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:	CRITICO
--------------------------------------	----------------

Fuente: Elaboración Propia