

**DIAGNÓSTICO INICIAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA NEW COPIERS TECHNOLOGY LTDA**

INTEGRANTES

EDILBERTO AVILA CABALLERO

YULY LICETH ARAGON CEPEDA

UNIVERSIDAD ECCI

FACULTAD DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD SALUD TRABAJO

BOGOTÁ, D.C.

AÑO 2015

**DIAGNÓSTICO INICIAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA NEW COPIERS TECHNOLOGY LTDA**

INTEGRANTES

**EDILBERTO AVILA CABALLERO
YULY LICETH ARAGON CEPEDA**

Proyecto de Investigación

**Lic. July Patricia Castiblanco Aldana
Asesora de investigación**

**UNIVERSIDAD ECCI
FACULTAD DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD SALUD TRABAJO
BOGOTÁ, D.C.
AÑO 2015**

Nota de Aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá D.C. Abril de 2015

DEDICATORIA

Dedicado a todas aquellas compañías que se esfuerzan día a día por ser más competitivas en el mercado y por preocuparse por conservar su razón de ser, sus colaboradores.

A nuestras familias por colaborarnos, apoyarnos y estar pendientes de nuestro crecimiento personal y profesional; y lo más importante, por creer en nosotros, en que con nuestro conocimiento podemos contribuir con el desarrollo de nuestro país.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por brindarme la oportunidad de poder obtener más conocimientos

A mi familia por motivarme siempre a realizar mis metas y por toda su paciencia y compañía.

A mi compañero Edilberto Ávila por su compromiso y dedicación en la elaboración de este proyecto.

A la compañía New Copiers Technology Ltda., por abrirme las puertas de su organización y confiar en mis conocimientos para realizar este proyecto.

Ing. Yuly Liceth Aragón Cepeda

A la Universidad Ecci por enseñarnos cada día a ser más competentes.

A mi hermano y esposa por apoyarme en mis proyectos de vida.

A mi compañera Yuly Liceth Aragón por su esfuerzo, dedicación y calidad de su trabajo en este proyecto.

Ing. Edilberto Ávila Caballero

RESUMEN:

El presente artículo es el resultado de una investigación que se realizó en la empresa New Copiers Technology Ltda., con el fin de realizar un análisis del Decreto 1443 de 2014 y determinar en qué aspectos tiene debilidad la empresa y así poder tomar las medidas necesarias para cumplir con todos los lineamientos, para ello se trabajó la identificación del cumplimiento de la norma por medio de una matriz en donde se verificaron todos los parámetros logrando encontrar las falencias en las cuales está incurriendo la empresa.

PALABRAS CLAVE: Sistema de Gestión, normatividad, Seguridad y Salud en el Trabajo, medidas prevención, control, mejora continúa.

INTRODUCCIÓN

Una de las principales falencias en el área de seguridad y salud en el trabajo es el desconocimiento de su importancia por parte de los empleadores lo cual ha sido crítico durante décadas. De acuerdo con la definición global adoptada por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su primera reunión en 1950, la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Anualmente en el mundo se presentan aproximadamente 2.2 millones de muertes asociadas al trabajo, así como también sufren lesiones graves alrededor de 270 millones de personas y 160 millones se enferman por cuestiones laborales. Se calcula que los costos económicos por accidentes y enfermedades profesionales representan alrededor del 4% del PIB mundial. (Andrade, 2008).

La salud laboral tiene por objetivos principalmente la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, así como también al tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo. La salud laboral es la relación que se da entre salud y

trabajo, la cual, dependiendo de la dirección que tome –positiva o negativa–, puede ser virtuosa o viciosa. Se trata de que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Si, por otra parte, la relación es negativa, condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste, puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte (Benavides, Ruiz y García, 2000).

Por otro lado, la OMS, en 1947, define la salud como un estado completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 2007). De acuerdo con estas dos definiciones, la salud laboral implicaría promover ese estado de bienestar en relación con el trabajo, este último entendido más allá de un sitio, un horario o el cumplimiento de unas actividades propias del cargo desempeñado. La relación trabajo-salud traspasa entonces las fronteras de las consecuencias o implicaciones directas de las actividades que se realizan en el rol laboral desempeñado; el trabajo implica también funciones psicosociales ampliamente estudiadas por diversos autores, que van desde el acceso a circuitos de consumo, pasando por las oportunidades de aprendizaje, el desarrollo de creatividad, la estructuración del tiempo de la vida de las personas, entre otros, hasta llegar a la propia identidad de la persona que trabaja (Luque, Gómez y Cruces, 2000).

Por lo anterior, se plantea demostrar por medio de un diagnóstico en sistema de seguridad y salud en el trabajo el estado actual de la empresa New Copiers Technology Ltda. Y así mismo concientizar al empleador de que este tema tiene un enfoque global donde todos somos partícipes, ya que además de proteger al colaborador mejora la calidad de la empresa ante clientes y proveedores.

TABLA DE CONTENIDO

1.	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
2.	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
2.1.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	9
2.2.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
3.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	11
3.1.	OBJETIVO GENERAL.....	11
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
4.	JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	11
4.1.	JUSTIFICACIÓN	12
4.2.	DELIMITACIÓN	13
5.	MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
5.1.	MARCO TEÓRICO	14
5.2.	MARCO CONCEPTUAL	21
5.3.	MARCO LEGAL.....	21
5.4.	MARCO HISTORICO	30
6.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	40
7.	DISEÑO METODOLÓGICO	41
8.	FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	42
8.1.	FUENTES PRIMARIAS	42
8.2.	FUENTES SECUNDARIAS.....	42
9.	RECURSOS	43
10.	CRONOGRAMA	44
11.	TABLA DIAGNOSTICO INICIAL EMPRESA NEW COPIERS TECHNOLOGY	45
12.	GRAFICOS RESULTADOS OBTENIDOS	68
13.	PROPUESTA PARA LA ADOPCION DEL DECRETO 1443 DE 2014	73
14.	CONCLUSIONES	75
15.	REFERENCIAS (BIBLIOGRAFÍA)	76

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

DIAGNOSTICO INICIAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
PARA LA EMPRESA NEW COPIERS TECHNOLOGY LTDA

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Una de las principales falencias en el área de seguridad y salud en el trabajo es el desconocimiento de su importancia por parte de los empleadores lo cual ha sido crítico durante décadas. De acuerdo con la definición global adoptada por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su primera reunión en 1950, la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los SALUD LABORAL. Anualmente en el mundo se presentan aproximadamente 2.2 millones de muertes asociadas al trabajo, así como también sufren lesiones graves alrededor de 270 millones de personas y 160 millones se enferman por cuestiones laborales. Se calcula que los costos económicos por accidentes y enfermedades profesionales representan alrededor del 4% del PIB mundial. [1] (Andrade, 2008).

La salud laboral tiene por objetivos principalmente la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, así como también al tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo. La salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo, la cual, dependiendo de la dirección que tome –positiva o negativa–, puede ser virtuosa o viciosa. Se trata de que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Si, por otra parte, la relación es negativa, condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste,

puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte [2] (Benavides, Ruiz y García, 2000).

Por otro lado, la OMS, en 1947, define la salud como un estado completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades [3] (OMS, 2007). De acuerdo con estas dos definiciones, la salud laboral implicaría promover ese estado de bienestar en relación con el trabajo, este último entendido más allá de un sitio, un horario o el cumplimiento de unas actividades propias del cargo desempeñado. La relación trabajo-salud traspasa entonces las fronteras de las consecuencias o implicaciones directas de las actividades que se realizan en el rol laboral desempeñado; el trabajo implica también funciones psicosociales ampliamente estudiadas por diversos autores, que van desde el acceso a circuitos de consumo, pasando por las oportunidades de aprendizaje, el desarrollo de creatividad, la estructuración del tiempo de la vida de las personas, entre otros, hasta llegar a la propia identidad de la persona que trabaja.[4] (Luque, Gómez y Cruces, 2000).

Por lo anterior se plantea demostrar por medio de un diagnóstico en sistema de seguridad y salud en el trabajo el estado actual de la empresa New Copiers Technology Ltda. Y así mismo concientizar al empleador de que este tema tiene un enfoque global donde todos somos partícipes, ya que además de proteger al colaborador mejora la calidad de la empresa ante clientes y proveedores.

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo según el Decreto 1443 de 2014 en la empresa New Copiers Technology Ltda., ubicada en Bogotá, Colombia, en el periodo comprendido entre los meses Febrero y Abril de 2015?

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVO GENERAL

- Realizar un diagnóstico inicial del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa de servicio de alquiler y mantenimiento de equipos de oficina New Copiers Technology Ltda.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar una lista de verificación del Decreto 1443 de 2014, identificando posibles falencias de la empresa New Copiers Technology Ltda.
- Verificar el nivel de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa New Copiers Technology Ltda., con base en el decreto 1443 del 2014.
- Proponer acciones de mejora para la empresa New Copiers Technology Ltda., y realizar una propuesta para la implementación del Decreto 1443 de 2014.

4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. JUSTIFICACIÓN

Al realizar el diagnóstico del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se busca brindar a la empresa una orientación sobre su estado actual frente a la normatividad vigente, ya que luego de cuatro años de estar en el mercado la empresa ha crecido, al igual que la cantidad de trabajadores, lo cual despertó el interés en la implementación del sistema, es importante ya que este garantiza que la empresa es confiable, que hace las cosas bien, y que se preocupa por sus colaboradores.

Por lo anterior se busca realizar un análisis del Decreto 1443 de 2014 y determinar en qué aspectos tiene debilidad la empresa y así poder tomar las medidas necesarias para cumplir con todos los lineamientos, esto con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores y prevenir accidentes y enfermedades.

Primer Actor: en aras de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y lograr que la empresa empiece a ser más competitiva en el mercado, el diagnóstico inicial que se realizara para la empresa New Copiers Technology Ltda., nos servirá como herramienta para identificar las falencias que tiene en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Segundo Actor: Para los trabajadores de la empresa New Copiers Technology Ltda., este proyecto aporta múltiples beneficios, ya que a través de este mejoran su calidad de vida, teniendo en cuenta las medidas preventivas para todos los peligros a los que se ven expuestos en sus labores diarias.

Tercer Actor: Dentro de la normatividad Colombiana se crea el Decreto 1443 de 2014, el cual busca realizar un sistema de gestión en seguridad y salud, el cual busca minimizar riesgos, enfermedades y accidentes en el trabajo. La idea es que este sistema sea implementado en todas las empresas colombianas, ya sean públicas o privadas.

4.2. DELIMITACIÓN

Para fines de realizar el diagnóstico del sistema de seguridad y salud en el trabajo, el área geográfica se delimita para la ciudad de Bogotá, este diagnóstico se realizara teniendo en cuenta que es la ciudad donde esta empresa tiene su casa matriz y todos sus clientes potenciales.

5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. MARCO TEÓRICO

La creación de esta propuesta tiene como objeto realizar un diagnóstico inicial de la empresa New Copiers Technology Ltda., con respecto al Decreto 1443 de 2014 y lograr su implementación. Estableciendo un análisis de información bibliográfica de la normatividad vigente y de distintos temas que puedan ser necesarios para dar cumplimiento a esta.

A continuación se realizara un estudio sobre la definición de un sistema de gestión, se revisaran las etapas que son pertinentes dentro del proceso, siempre buscando la mejora continua dentro del ciclo PHVA.

Un SG-SST es un conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad. Su complejidad puede abarcar desde las necesidades básicas de una empresa pequeña que dirige el proceso de un único producto en el que los riesgos y peligros son fáciles de identificar, hasta industrias que entrañan peligros múltiples, como la minería, la energía nuclear, la manufactura química o la construcción. [5] (OIT, 2011).

Un Sistema de Gestión es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que permite trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad. Se establecen cuatro etapas en este proceso. Estas etapas son de ideación, planeación, implementación y control, las cuales hacen de este sistema, un proceso circular virtuoso, pues en la medida que el ciclo se repita recurrente, se logrará en cada ciclo, obtener una mejora. [6] (Sánchez, 2014).

Etapas de ideación: el objetivo de esta etapa es trabajar en la idea que guiara los primeros pasos del proceso de creación que se logra con el sistema de gestión propuesto, es el que y el cómo. [6] (Sánchez, 2014).

Etapa de Planeación: Dentro del proceso se definen las estrategias que se utilizarán, la estructura organizacional que se requiere, el personal que se asigna, el tipo de tecnología que se necesita, el tipo de recursos que se utilizan y la clase de controles que se aplican en todo el proceso. [6] (Sánchez, 2014).

Etapa de implementación: toman las decisiones y las acciones para alcanzar los objetivos trazados. [6] (Sánchez, 2014).

Etapa de Control: En esta etapa se definen el establecimiento de los estándares, medición del desempeño, detección de las desviaciones en relación al estándar establecido y se determinan las acciones correctivas y preventivas. [6] (Sánchez, 2014).

El ciclo PHVA fue desarrollado inicialmente en la década de 1920, por Walter Shewhart y fue popularizado luego por W Edwards Deming, razón por cual frecuentemente conocido como “ciclo Deming” dentro del contexto de SGC, el ciclo PHVA es un ciclo dinámico que puede desarrollarse dentro de cada proceso de la organización y en el sistema de procesos como un todo. Está íntimamente asociado con la planificación, implementación, control y mejora continua, tanto de la realización de un producto, como en otros procesos del sistema de gestión de la calidad. [7] (Pérez & Nahúm, 2007).

El círculo de Deming o Círculo de Calidad de Shewhart consiste en cuatro etapas:

1. **PLANEAR:** Primero se definen los planes y la visión de la meta que tiene la empresa; en donde quiere estar en un tiempo determinado. Una vez establecido el objetivo, se realiza un diagnóstico, para saber la situación actual en que nos encontramos y las áreas que es necesario mejorar, definiendo su problemática y el impacto que puedan tener en su vida. Después se desarrolla una teoría de posible solución, para mejorar un punto, y por último se establece un plan de trabajo en el que probaremos la teoría de solución. [7] (Pérez & Nahúm, 2007).

2. **HACER:** En esta etapa se lleva a cabo el plan de trabajo establecido anteriormente, junto con algún control para vigilar que el plan se esté llevando a cabo según lo acordado. Para poder realizar el control existen varios métodos, como la gráfica de GANTT en la que podemos medir las tareas y el tiempo. [7] (Pérez & Nahúm, 2007).
3. **VERIFICAR:** aquí se comparan los resultados planeados con los que obtuvimos realmente. Antes de esto, se establece un indicador de medición, porque lo que no se puede medir, no se puede mejorar en una forma sistemática. [7] (Pérez & Nahúm, 2007).
4. **ACTUAR:** Con esta etapa se concluye el ciclo de la calidad: si al verificar los resultados se logró lo que teníamos planeado entonces se sistematizan y documentan. [7] (Pérez & Nahúm, 2007).

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva a la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental, además del bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. También se deberían tener en cuenta los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el medio ambiente general. [8] (OIT, 2011)

Evaluación y gestión de los riesgos, es la propiedad o el potencial intrínsecos de un producto, proceso o situación para causar daños, efectos negativos en la salud de una persona, o perjuicio a una cosa. Puede derivarse de un peligro químico (propiedades intrínsecas), de trabajar en una escalera (situación), de la electricidad, de un cilindro de gas comprimido (energía potencial), de una fuente de fuego o, mucho más sencillo, de una superficie resbaladiza. El riesgo es la probabilidad de que una persona sufra daños o de que su salud se vea perjudicada si se expone a un peligro, o de que la propiedad se dañe o pierda. La relación entre el peligro y el riesgo es la exposición, ya sea inmediata o a largo plazo. [8] (OIT, 2011)

Un procedimiento de evaluación de los riesgos puede adaptarse fácilmente al tamaño y la actividad de la empresa, así como a los recursos y competencias profesionales disponibles. Una instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores, como una fábrica petroquímica, exigirá unas evaluaciones de los riesgos sumamente complejas y movilizará un alto nivel de recursos y competencias profesionales. Muchos países elaboran sus propias directrices relativas a la evaluación de los riesgos, que son utilizadas con frecuencia con fines normativos o para elaborar normas acordadas a escala internacional. [8] (OIT, 2011)

El concepto de sistemas de gestión se utiliza con frecuencia en los procesos de toma de decisiones en las empresas y, sin saberlo, también en la vida diaria, ya sea en la adquisición de equipo, en la ampliación de la actividad comercial o, simplemente, en la selección de un nuevo mobiliario. La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos. [8] OIT, 2011)

El ciclo Deming es un proceso basado en el principio del Ciclo Deming “Planificar-Hacer-Verificar-Actuar” (PHVA), concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. Al aplicarse a la SST, “Planificar” conlleva establecer una política de SST, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. La fase “Hacer” hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de SST. La fase “Verificar” se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del programa. Por último, la fase “Actuar” cierra el ciclo con un examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo. [8] (OIT, 2011)

Las fases para la implantación de la Norma OHSAS 18001, son básicamente los siguientes: Formando un equipo de trabajo competitivo, luego Delimitando el alcance del sistema y por ultimo haciendo un diagnostico a nuestra entidad u organización. [9] (OSHAS 18001).

Para el buen funcionamiento del sistema se debe formar un grupo interdisciplinario de personas que incluyan todos los departamentos de la organización, lo que permitirá ver y analizar la problemática desde distintas ópticas. El equipo de trabajo debe estar conformado (según características del sector) por Psicólogos, educadores, administrativos, técnicos en prevención, ingenieros, monitores, voluntarios, trabajadores sociales, etc. Para la evaluación de riesgos es conveniente contar con una o varias personas con competencias en técnicas de evaluación. [9] (OSHAS 18001).

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo debe contar con: con el apoyo incondicional de la alta dirección, con el compromiso de mejora continua, debe ser apropiada a la escala de riesgos laborales de la de la organización, acorde a otras políticas de la organización (calidad, medio ambiente, etc.), declarar el cumplimiento de todos los requisitos legales y de materia preventiva, definir la forma de cumplir con los requisitos de seguridad y salud, proporcionar el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos, ser comunicada a las partes interesadas y a todas las personas que trabajan en la organización y revisión periódica además de visible en la organización. [9] (OSHAS 18001).

En la fase de planificaron se debe evaluar e identificar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, identificar los requisitos legales para cumplir con la legislación en materia preventiva, fijar unos objetivos y elaborar un plan de acción para cumplir los mismos. En esta fase de la implantación de la norma, se deben establecer procedimientos claros para la identificación de peligros, identificación de riesgos, evaluación de los mismos así como la determinación de controles necesarios para la consecución de objetivos. Se debe planificar revisiones periódicas [9] (OSHAS 18001).

La implementación y operación una vez definida la política, identificado y evaluado los riesgos, marcado unos objetivos para eliminarlos o minimizarlos mediante un plan de acción, continúa con la implantación del sistema con los siguientes puntos: primero definir y concretar funciones y responsabilidades, dar formación a los trabajadores para darle competencia necesaria frente a los riesgos a los que están expuestos en el trabajo, informar a los trabajadores sobre los peligros y riesgos de su entorno laboral, preparar la documentación necesaria para llevar un control y orden necesario para llegar a un buen fin y estar preparado ante cualquier situación de emergencia. [9] (OSHAS 18001).

La verificación una vez identificados y evaluados los riesgos, marcado unos objetivos y plan de acción, formado e informado a los trabajadores de los mismos, planificado y controlado la documentación mediante procedimientos y registros deberemos actuar de la siguiente manera: marcar un procedimiento de seguimiento para medir si se están cumpliendo los objetivos planteados, identificar, detectar y estudiar los accidentes e incidentes producidos, tomar acciones correctivas o preventivas de los incumplimientos detectados (ya sea documentación o accidentes producidos), realizar una auditoria interna con el objeto de evaluar el desempeño (preparar la empresa para una posible auditoria externa). [9] (OSHAS 18001).

La revisión por la dirección esta se constituye la última fase del proceso, la dirección, debe revisar toda la documentación y objetar la idoneidad del sistema. Tras la revisión por la dirección, de forma voluntaria una entidad autorizada puede certificar el sistema. Una entidad autorizada certificará su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo conforme a la OHSAS 18001. Este último pasa es de carácter voluntario al igual que todo el proceso señalado. Los beneficios de este tipo de gestión quedan reflejados en el último punto del Manual. [9] (OSHAS 18001).

El Sistema General de Riesgos Laborales lo define el ministerio de trabajo como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”. Este se aplica a todas las empresas, tanto públicas como privadas en el territorio nacional, trabajadores dependientes e independientes con excepción del personal uniformado de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, los

servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos y a los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. [10] (Universidad EAFIT).

Los objetivos del sistema general de riesgos laborales es promover y prevenir actividades que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados, protegiéndolos contra todos los riesgos que puedan contraer en la prestación de sus servicios, atender a la salud de los trabajadores cuando les ocurra un accidente o enfermedad laboral, reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas que se derivan de las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedad laboral, auxiliar todas las actividades que buscan establecer el origen de los accidentes y enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales. [10] (Universidad EAFIT).

Quiénes se deben afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales son todos los trabajadores dependientes, que sean nacionales o extranjeros, vinculados mediante un contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; también todas las personas que tienen un contrato formal con instituciones públicas, con una duración superior a un mes y que se precise tiempo, modo, lugar en que realiza dicha prestación, los trabajadores asociados que pertenecen a las cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado, los jubilados y pensionados que se reincorporen a la vida laboral como dependientes, todos los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen significativa fuente de ingresos para la institución y los trabajadores independientes que ejerzan actividades que el ministerio de trabajo considere como de alto riesgo. [10] (Universidad EAFIT).

5.2. MARCO CONCEPTUAL

ACCIÓN CORRECTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. [11] (Decreto 1443, 2014)

ACCIÓN DE MEJORA: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. [11] (Decreto 1443, 2014)

ACCIÓN PREVENTIVA: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. [11] (Decreto 1443, 2014)

ACTIVIDAD NO RUTINARIA: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. [11] (Decreto 1443, 2014)

ACTIVIDAD RUTINARIA: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. [11] (Decreto 1443, 2014)

ALTA DIRECCIÓN: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. [11] (Decreto 1443, 2014)

AMENAZA: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. [11] (Decreto 1443, 2014)

AUTORREPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. [11] (Decreto 1443, 2014)

CENTRO DE TRABAJO: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. [11] (Decreto 1443, 2014)

PLANIFICAR: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. [11] (Decreto 1443, 2014)

HACER: Implementación de las medidas planificadas. [11] (Decreto 1443, 2014)

VERIFICAR: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. [11] (Decreto 1443, 2014)

ACTUAR: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. [11] (Decreto 1443, 2014)

CONDICIONES DE SALUD: El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. [11] (Decreto 1443, 2014)

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. [11] (Decreto 1443, 2014)

DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo

de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. [11] (Decreto 1443, 2014)

EFFECTIVIDAD: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. [11] (Decreto 1443, 2014)

EFICACIA: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. [11] (Decreto 1443, 2014)

EFICIENCIA: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. [11] (Decreto 1443, 2014)

EMERGENCIA: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. [11] (Decreto 1443, 2014)

EVALUACIÓN DEL RIESGO: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. [11] (Decreto 1443, 2014)

EVENTO CATASTRÓFICO: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación. [11] (Decreto 1443, 2014)

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. [11] (Decreto 1443, 2014)

INDICADORES DE ESTRUCTURA: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. [11] (Decreto 1443, 2014)

INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. [11] (Decreto 1443, 2014)

INDICADORES DE RESULTADO: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. [11] (Decreto 1443, 2014)

MATRIZ LEGAL: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. [11] (Decreto 1443, 2014)

MEJORA CONTINUA: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. [11] (DECRETO 1443, 2014)

NO CONFORMIDAD: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. [11] (DECRETO 1443, 2014)

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. [11] (Decreto 1443, 2014)

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. [11] (Decreto 1443, 2014)

REGISTRO: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. [11] (Decreto 1443, 2014)

RENDICIÓN DE CUENTAS: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. [11] (Decreto 1443, 2014)

REVISIÓN PROACTIVA: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST. [11] (Decreto 1443, 2014)

REVISIÓN REACTIVA: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. [11] (Decreto 1443, 2014)

REQUISITO NORMATIVO: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. [11] (Decreto 1443, 2014)

RIESGO: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. [11] (Decreto 1443, 2014)

VALORACIÓN DEL RIESGO: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. [11] (Decreto 1443, 2014)

VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD EN EL TRABAJO: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. [11] (Decreto 1443, 2014)

5.3. MARCO LEGAL

Una de las partes importantes del proyecto es verificar la normatividad a la que la empresa debe acogerse, dentro de las cuales están decretos, leyes, resoluciones, acuerdos, etc. En cuanto al sistema de seguridad y salud en el trabajo esas son algunas normas que se deben cumplir:

La Salud Ocupacional en Colombia se fundamenta en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo. La Ley 9a de 1979 exige a los empleadores la implementación de un Programa de Salud Ocupacional, obligación reglamentada por el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, entre otras normas. [12] (Palomino, 2009)

Tabla 1

Normatividad Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo. Fuente de Elaboración Propia.

NORMATIVIDAD	CONTENIDO
LEY 100 DE 1993	Artículo 1°: Sistema de seguridad social integral. El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. Artículo 3°: Del derecho a la seguridad social. El Estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social. Este servicio será prestado por el sistema de seguridad social integral, en orden a la ampliación progresiva de la cobertura a todos los sectores de la población, en los términos establecidos por la presente ley.
DECRETO 1295 DE 1994	Artículo 2°: Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos,

biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

Artículo 56: responsables de la prevención de riesgos profesionales.

La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores. Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general.

**DECRETO 2923 DE
2011:**

Indicadores necesarios para evaluar y monitorear la calidad de los servicios de salud ocupacional y riesgos profesionales con el fin de lograr los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, vale decir, mejorar las condiciones de salud y trabajo de los colombianos, disminuir la siniestralidad laboral.

LEY 1562 DE 2012

Artículo 1°:

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

ILO OSH2001

ILO OSH2001 (Ocupational Safety and Health Management Systems) son directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Este documento recuerda el marco nacional del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y detalla el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la organización en los siguientes ejes: política,

organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras.

**DECRETO 1443 DE
2014**

Con fecha Julio 31 de 2014 se expidió el Decreto 1443 de 2014, "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)"

Los responsables de la ejecución de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo y obtener el certificado de aprobación del mismo.

Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST para lo cual, a partir de la publicación del Decreto 1443 de 2014 deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en dicha disposición. El plazo para ello es el siguiente:

- Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.
- Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
- Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores.

Hasta que se venzan los plazos establecidos en el artículo 37 del Decreto 1443 de 2014, las empresas deberán dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 de 1989. [13] (Unidad 5 Estructura SG-SST, 2014)

La normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo es uno de los campos de estudio de armonización en donde encontramos las condiciones del trabajo, la implicación de los trabajadores, y la protección social.

5.4. MARCO HISTÓRICO

Para hablar históricamente de la salud ocupacional en Colombia hay que remontarse a la época de la colonia en la que se observan diferentes leyes e instituciones protectoras tanto para el indio como para el Español, posteriormente, en el período de la independencia se inician los primeros cimientos de seguridad social en nuestro país, pero con una gran influencia de tipo militar, surgen instituciones como el monte pío militar que fue una asociación de ayuda para los militares y sus familias.

Es importante señalar el papel que asumió la iglesia a través de grandes personajes como Fray Luís de Montesino y Bartolomé de las Casas en defensa y protección del indio y a favor de su reconocimiento como ser humano.

En este período de transición de la colonia a la independencia, el primer antecedente de seguridad social lo encontramos con el libertador Simón Bolívar, en su discurso ante el congreso de angostura, el 15 de febrero de 1819, "El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad, y mayor suma de estabilidad política".

Con este recuento histórico se demuestra como en nuestro país ha reglamentado y creado mecanismos de defensa en el área de la seguridad social y la protección de la salud en el trabajador.

Las normas de salud ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente.

En Colombia, si bien es cierto que la salud ocupacional se demoró en establecerse, también es verdad que desde comienzos del siglo XX se presentaron propuestas para este fin.

En 1904, el General Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una plática orientada hacia la salud de los trabajadores. En el teatro Municipal de Bogotá decía [14] (HENAO, 2007):

"Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados...." Estos elementos conceptuales de Uribe Uribe, tienen indudable vigencia en nuestros días, teniendo en cuenta las condiciones de la sociedad.

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

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

En 1934, se creó la oficina de medicina laboral, esta dependencia comenzó a nivel nacional con sede en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y de su evaluación en materia de indemnizaciones.

Esta oficina central organizó dependencia en las principales capitales hasta formar una red que fue denominada Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y quedó incorporada al Ministerio del Trabajo. Posteriormente esta oficina se convirtió en el Departamento de Medicina Laboral y con funciones de calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En 1935, se establece la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del trabajo y en julio primero de 1936 empezó a regir la ley.

En 1938, mediante la Ley 53, se otorgó protección a la mujer embarazada dándole derecho a ocho semanas de licencia remunerada en la época del parto.

La Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo fue fundada en 1946 y ha desarrollado permanentemente laborales importantes de promoción de la medicina del trabajo.

Desde el 10 de mayo de 1929, fecha en el cual se presentó, por el entonces ministro José Antonio Montalvo, el primer proyecto de ley tendiente a implantar los seguros sociales en Colombia, proyecto que fue archivado; muchos otros ministros y parlamentarios presentaron a la consideración del Congreso proyectos similares que no recibieron aprobación. Entre ellos, debe desatacarse los presentado por: Francisco José Chaux, Luis Ignacio Andrade, Francisco Pineda Otero, Diego Montoya Cuellar, José Eliecer Gaitán, Moisés Prieto y otros.

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

La Ley 90 de 1946 fue aprobada el 11 de diciembre de ese año y sancionada por el presidente Mariano Ospina Pérez el 26 de diciembre de 1946.

El ISS empezó a prestar servicios el 26 de septiembre de 1949, siendo su primer director el doctor Carlos Echeverri Herrera. Comenzó a operar con los únicos seguros de enfermedad general y maternidad, y en 1965 bajo la administración del presidente Guillermo León Valencia, se hizo extensivo a accidentes de trabajo y enfermedad profesional; en 1967 siendo presidente el Doctor Carlos Lleras Restrepo, se ampliaron los beneficios a los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

En 1950, se hizo claridad en lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se adopta la primara tabla de enfermedades profesionales y se categoriza lo que se considera como incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente

total y gran invalidez. Se determinan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se establece la tabla de evacuación de incapacidades producidas por accidentes de trabajo.

Desde 1954, el Ministerio de Salud desarrolló un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales colombianos, tanto médicos como ingenieros, quienes conformaron una sección anexa de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

Este grupo desarrolló el primer diagnóstico de Salud Ocupacional del país, por medio de encuestas y procedió a efectuar los primeros estudios epidemiológicos sobre enfermedades profesionales, dándole énfasis a la neumoconiosis, producida por el polvo del carbón, a la silicosis y a las intoxicaciones profesionales producidas por el plomo y el mercurio.

En 1954, y como aporte de los patronos privados se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambió su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá.

En 1961, el Ministro de Trabajo formó la División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En 1964, ya existían tres dependencias dedicadas a la Medicina e Higiene de Trabajo; el grupo de Salud Ocupacional del INPES en el Ministerio de Salud; la sección de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales.

La ley 90 de 1946 fue sustituida casi en su totalidad por el Decreto Ley 0433 de 1971, que hizo un enfoque universal del Seguro Social.

El Decreto Ley 0148 de 1976 le dio una nueva reorganización, acorde con las doctrinas y normas de la reforma constitucional y administrativa de 1968.

La universalización de los Seguros Sociales se inició con el Decreto 0770 de 1975, de la Administración López Michelsen, mediante la aplicación del sistema de medicina familiar, el cual se implantó en 1975 en las ciudades de Barranquilla, Villavicencio, Barbosa (Antioquia).

El gobierno Nacional ha expedido una serie de reglamentaciones sobre Salud Ocupacional, las cuales redundaran en beneficios para el trabajador Colombiano.

Entre ellas se pueden destacar las siguientes:

Ley 9 de 1979, llamada Código Sanitario Nacional, que en su Título III establece las Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, emitida por el Ministerio de Salud.

Resolución 02400 de Mayo 22 de 1979, emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higienes y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 614 del 14 de Marzo de 1984, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Resolución 02013, de junio 6 de 1986, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 de marzo 31 de 1989, expedida por el Ministro de trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Constitución de 1991, consagra algunos de los principios formulados en la ley. En el artículo 25 considera el derecho al trabajo como una obligación social y goza de protección del Estado; además, la norma constitucional informa que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, y en su artículo 49 establece que se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de Promoción, Prevención y Recuperación de la salud, con principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.

Código Sustantivo del Trabajo; en sus artículos 348, 349 y 350 define el contenido del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, las obligaciones de los empleados a ofrecer condiciones ambientales salubres para el trabajo y a los trabajadores a cumplir con las normas que hacen que el trabajo sea seguro.

Resolución 1075 del 24 de Marzo de 1992, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional

Ley 100 de 1993: Ley de Seguridad Social. Emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida, acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que afecten la salud, capacidad económica y en general las condiciones de vida de la población, en sus fases de educación, información y fomento de la salud, y en la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia.

Decreto Ley 1295 de junio 22 de 1994, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1281 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo.

Decreto 1772 de Agosto 3 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1832, de agosto 3 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Decreto 1835, de agosto 3 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio del cual se reglamenta las actividades de alto riesgo de los servidores públicos.

Decreto 2644, de Noviembre 26 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se expide la Tabla Única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.

Resolución 4059, de Diciembre 22 de 1995, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la cual se adopta el formato único de reporte de accidente de trabajo y el formato único de reportes de enfermedades profesionales.

Decreto 1530, de Agosto 26 de 1996, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994.

Resolución 2318, de julio 15 de 1996, Ministerio de Salud, por medio de la cual se reglamente la expedición de licencias de Salud Ocupacional para personas naturales y jurídicas.

Ley 361 de Febrero 7 de 1997, Congreso de la República, por medio de la cual se establecen mecanismos e integración social de las personas con limitación.

Ley 436 de febrero 7 de 1998, Congreso de la República, por medio del cual se aprueba el uso de asbesto en condiciones de seguridad.

Decreto 917 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se modifica el decreto 692 de 1995 Manual Único para la Calificación de la Invalidez.

Decreto 1609 de julio 31 de 2002, Presidencia de la República por el cual se reglamenta el manejo y transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carretera.

Decreto 1607 de julio 31 de 2002, Presidencia de la República, por medio del cual se modifica la tabla de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.

Ley 776 de diciembre 17 de 2002, Congreso de la República, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.

Resolución 0156 del 27 de Enero de 2005, emitida por el Ministerio de la Protección Social, por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1570 del 26 de mayo de 2005, Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones.

Ley 1010, del 23 de Enero de 2006, Ministerio de la Protección Social, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo.

Resolución 01013 del 25 de marzo de 2008, Ministerio de la Protección Social, Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a Benceno, plaguicidas inhibidores de la colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo.

Resolución 1414 del 24 de abril de 2008, Ministerio de la Protección Social, Por la cual se modifica la Resolución 634 de 2006, estableciendo que todas las personas que, de acuerdo con la ley estén obligadas a efectuar aportes al Sistema de la Protección Social, incluidas las personas que contando con ingresos, estos no provengan de una relación laboral o legal y reglamentaria, deberán hacerlo a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, bien sea en su modalidad electrónica o en la asistida. Los municipios y distritos, por cuenta de sus servidores públicos, así como respecto de aquellas personas a quienes se aplique el descuento correspondiente de los honorarios percibidos, también deberán utilizar este instrumento para realizar el pago de sus aportes. Esta obligación también se extiende a los concejales municipales o distritales, dado que sus ingresos no provienen de una relación laboral o legal y reglamentaria, obligados a aportar a salud y a pensiones.

Resolución 1563 del 7 de mayo de 2008, Ministerio de la Protección Social, Por medio de la cual se integra el Comité Nacional de Salud Ocupacional para el período 2008-2010.

Resolución 1740 del 20 de mayo de 2008, Ministerio de la Protección Social, Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con el Sistema de Administración de Riesgos para las Entidades Promotoras de Salud del Régimen Contributivo y Entidades Adaptadas previstas en el Sistema de Habilitación - Condiciones financieras y de suficiencia patrimonial, se definen las fases para su implementación y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1747 de 2008, Ministerio de la Protección Social, Modificase la Resolución 634 de 2006 y adoptase el siguiente diseño y contenido para el Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y de aportes parafiscales.

Resolución 2646 del 17 de Julio de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, 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 de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 1348, del 30 de abril de 2009, Ministerio de la Protección Social, mediante la cual se adopta el Reglamento de Salud Ocupacional en los Procesos de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica en las empresas del sector eléctrico.

Decreto 2566, del 7 de julio de 2009, Ministerio de la Protección Social, Por el cual se adopta la tabla de enfermedades Profesionales.

Resolución 0652, del 30 de Abril de 2012, emitida por el Ministerio de trabajo, por la cual establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Ley 1562 del 11 de Julio de 2012, el Congreso de la Republica de Colombia y firmada por el Viceministro General del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Viceministro de Protección Social, y el Ministro de Trabajo, realizan modificaciones al Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en Materia de Salud Ocupacional

Resolución 1356 del 18 de Julio de 2012, emitida por el Ministerio de Trabajo, por la cual modifica parcialmente la resolución 652 de 2012 y se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Resolución 1409 del 23 de Julio de 2012, emitida por el Ministerio de Trabajo, por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

Resolución 4502, del 28 de Diciembre del 2012, emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones. [15] (UNAD, 2014)

6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para la empresa New Copiers Technology Ltda., el tipo de investigación que se realiza es de tipo Descriptivo ya que esta nos permite evidenciar el estado actual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa New Copiers Technology Ltda.

En un inicio el tipo de investigación que se dio fue de tipo exploratorio ya que nos permitió indagar y conocer más sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo y a su vez nos permitió conocer el estado actual de la empresa; Posteriormente el tipo de investigación que se dio fue Documental, la cual nos ayudó a adquirir la información que necesitábamos por medio documentos que ya existen como lo son: libros, periódicos, revistas, estadísticas, tesis, investigaciones publicadas, etc. Es decir el investigador no va a generar la información sino que la toma de varios lugares. [16] (Becerril, 1997); Luego el tipo de investigación que se dio fue descriptivo ya que nos proporcionó la información detallada que nos permitió encontrar la forma en que se presentaría el tema de investigación que para este caso sería el diagnóstico inicial del sistema de seguridad y salud en el trabajo y para finalizar fue de tipo concluyente ya que se plantearon porcentajes de cumplimiento, lo cual nos permite tomar medidas correctivas frente a los lineamientos de la norma y se sacaron conclusiones y recomendaciones que nos sirven para dar cumplimiento a los objetivos.

Por lo anterior, con este tipo de investigación se permite analizar, interpretar y definir las bases teóricas para nuestro proyecto. Generando procesos de investigación y aprendizaje para el problema planteado.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

El proyecto se desarrolló a través de las siguientes Fases:

Fase 1: Diseño del proyecto

Se elaboró el plan del proyecto de investigación, en el cual se manejaron puntos claves como el planteamiento y formulación de problemas, objetivo general y los específicos, la justificación, la metodología y el cronograma.

Fase 2: Recolección de la información y Análisis Bibliográfico

En esta etapa, se llevó acabo la recopilación, estudio y análisis del material bibliográfico de interés para el desarrollo del proyecto como libros, normas, documentos en la web y otros proyectos de grado.

Fase 3: Elaboración de la metodología

Con base en la información recopilada en la etapa anterior y en el análisis bibliográfico, se realizó una propuesta de metodología que permite el desarrollo del diagnóstico inicial.

Fase 4: Análisis y propuesta

Del diagnóstico realizado se analiza la situación actual y se presenta la propuesta para la implementación del diseño.

8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

8.1. FUENTES PRIMARIAS

- Se obtiene información de primera mano del Señor Edilberto Avila Caballero
- Visita a empresa New Copiers Technology Ltda
- Información del estado legal y normativo de la empresa
- Entrevista con el personal de la empresa
- Asesoría con docente de la Universidad Ecci

8.2. FUENTES SECUNDARIAS

- Libros de Ingeniería
- Páginas de Internet
- Datos Históricos
- Experiencia

9. RECURSOS

Tabla 2

Recursos del Proyecto. Fuente de Elaboración Propia.

RECURSOS	DESCRIPCIO DEL RECURSO	VALOR EN PESOS
HUMANO	Edilberto Ávila Caballero	0
	Yuly Liceth Aragón Cepeda	0
TECNOLÓGICO	Computador	0
	Teléfono	0
	Impresora	0
	Biblioteca	0
	Internet	0
FÍSICO	Papelería	0
ECONÓMICO	Asesoría Mensual	\$ 2.700.000
	Transportes	\$ 150.000
	Impresiones	\$ 180.000
	Gastos Telefónicos	\$ 60.000
	Gastos de Energía	\$ 60.000
	Alimentación	\$ 250.000
	Otros	\$ 500.000
TOTAL		\$ 3.900.000

En la anterior tabla se pueden evidenciar los recursos que fueron necesarios para realizar el diagnóstico, tenemos el recurso humano el cual son todos los recursos brindados por la empresa para suministro de información para llevar a cabo el proyecto, recurso tecnológico que hacen referencia a todas las herramientas tecnológicas utilizadas en el desarrollo del proyecto, los recursos físicos en donde encontramos todos los recursos tangibles utilizados para el desarrollo del proyecto y por último los recursos económicos que son todos los recursos financieros necesarios para elaborar el proyecto.

10. CRONOGRAMA

Tabla 3

Cronograma. Fuente de Elaboración Propia

CRONOGRAMA DEL PROYECTO			
DIAGNOSTICO INICIAL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDA Y SALUD EN EL TRABAJO			
CODIGO DE LA ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	FECHA PLANEADA DE INICIO	FECHA PLANEADA DE TERMINACION
1	REALIZACION DE PROPUESTA	09 DE MARZO DE 2015	
2	VISITA A NEW COPIERS TECHNOLOGY LTDA.	30 DE MARZO DE 2015	31 DE MARZO DE 2015
3	ENTREGA DE PROPUESTA	12 DE ABRIL DE 2015	13 DE ABRIL DE 2015
4	CORRECCION PROPUESTA	13 DE ABRIL DE 2015	14 DE ABRIL DE 2015
5	ENTREGA DE PROYECTO	15 DE ABRIL DE 2015	23 DE ABRIL DE 2015
9	ASESORIAS	25 ABRIL DE 2015	25 DE ABRIL DE 2015
10	ENTREGA INFORME FINAL A EMPRESA NEW COPIERS TECHNOLOGY	29 DE ABRIL DE 2015	29 DE ABRIL DE 2015

En este cronograma podemos evidenciar el avance del proyecto desde la realización de la propuesta, pasando por entregas y correcciones hasta la entrega física del informe a la empresa New Copiers Technology Ltda.

11. TABLA DIAGNÓSTICO INICIAL EMPRESA NEW COPIERS TECHNOLOGY

Tabla 4

Matriz Desglose Decreto 1443 de 2014. Fuente de Elaboración Propia

DECRETO 1443 DE 2014 DISPOSICIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST						
CAPITULO I						
Objeto, campo de aplicación y definiciones						
No.	DIRECTRICES	OBLIGACION	EVIDENCIA OBJETIVA	CUMPLIMIENTO	% INDIVIDUAL DE CUMPLIMIENTO	P-H-V-A
1	Objeto y Campo de Aplicación.	Debe tener contrato bajo modalidad civil, comercial o administrativo a todos los trabajadores.	Existencia de Contratos	N.A	N.A	
2	Definiciones	Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.	Plan de trabajo documentado	N.A	N.A	PLANEAR
		La matriz legal debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.	Matriz de requisitos legales actualizada	N.A	N.A	PLANEAR

3	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -: SG-SST.	El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas.	Cuenta con SG-SST	N.A	N.A	PLANEAR
		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.	Evidencia de capacitación	N.A	N.A	PLANEAR
		El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debe adaptarse al tamaño y características de la empresa.	SG-SST acorde a actividad económica, número de trabajadores y demás.	N.A	N.A	PLANEAR
				N.A	N.A	N.A

CAPITULO II

Política en seguridad y salud en el trabajo

No.	DIRECTRICES	OBLIGACION	EVIDENCIA OBJETIVA	CUMPLIMIENTO	% INDIVIDUAL DE CUMPLIMIENTO	P-H-V-A
4	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST.	Debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST que 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.	Tener política de SST documentada	0	0%	PLANEAR
		La política de Seguridad y salud en el trabajo debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.	Evidencia de divulgación de la política	0	0%	PLANEAR
5	Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST	La Política de SST de la empresa debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.	Evidencia de divulgación a todos los trabajadores y además tenerla publicada	0	0%	HACER

6	Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST.	la Política de SST de la empresa debe como mínimo identificar los peligros, proteger la seguridad y salud de los trabajadores y cumplir con la normatividad vigente	Tener política integrada	0	0%	PLANEAR
---	--	---	--------------------------	---	----	---------

0%

0%

0%

CAPITULO III

Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

No.	DIRECTRICES	OBLIGACION	EVIDENCIA OBJETIVA	CUMPLIMIENTO	% INDIVIDUAL DE CUMPLIMIENTO	P-H-V-A
7	Obligaciones de los Empleadores.	Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.	Tener la política de seguridad documentada y referenciada según normatividad vigente.	0	0%	PLANEAR
		Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.	Tener responsabilidades claras para toda la organización	1	50%	PLANEAR

Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control	Asignación de recursos necesarios	2	100%	PLANEAR
Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Matriz de requisitos legales actualizada	0	0%	PLANEAR
Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.	Matriz de peligros y riesgos	0	0%	PLANEAR
Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual donde se identifiquen metas, responsabilidades, recursos y cronogramas para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Plan de trabajo documentado	0	0%	PLANEAR
Debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.	Evidencia de capacitación	0	0%	PLANEAR

Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mecanismos de comunicación ante el comité paritario	0	0%	PLANEAR
Debe asegurar que el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.	Actas de reunión	0	0%	VERIFICAR
Debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST.	Divulgación del SG-SST al comité paritario	0	0%	VERIFICAR
Debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa.	Certificados de capacitación a los trabajadores	0	0%	HACER
El perfil del personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo	Perfil del responsable del SG-SST	0	0%	VERIFICAR

		Debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.	Identificación de aspectos de seguridad y salud en el trabajo en todos los procesos de la empresa	0	0%	VERIFICAR
8	Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST.	El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores.	Matriz de capacitaciones identificando necesidades para cada trabajador	0	0%	PLANEAR
		Debe desarrollar un programa de capacitación que debe ser revisado mínimo una vez al año y que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización, estar documentado, y ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.	Programa de capacitaciones documentado	0	0%	PLANEAR
9	Documentación	El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados todos los documentos en relación con el SG-SST En el caso de contarse con servicios de médico	SG-SST documentado	0	0%	VERIFICAR

		especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado los resultados individuales de los monitoreos biológicos;				
		La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, debe estar redactada de manera clara y entendible, Igualmente debe Ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.	Documentación en letra clara	0	0%	VERIFICAR
		El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud, además se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.	Conservación de registros de salud de manera confidencial (centro médico)	0	0%	VERIFICAR
10	Conservación de los documentos	Los documentos y registros, deben ser conservados por un período mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa	Lo descrito	0	0%	HACER

		Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.	Sistema de retención documental	0	0%	HACER
11	Comunicación	El empleador debe establecer mecanismos eficaces para recibir y documentar comunicaciones, garantizar la divulgación del SG-SST a trabajadores y contratistas y disponer canales de comunicación con los trabajadores en temas relacionados a seguridad y salud en el trabajo.	Mecanismos de comunicación con los trabajadores y contratistas	0	0%	HACER
				7%	150%	15%

CAPITULO IV

Planificación

No.	DIRECTRICES	OBLIGACION	EVIDENCIA OBJETIVA	CUMPLIMIENTO	% INDIVIDUAL DE CUMPLIMIENTO	P-H-V-A
12	Identificación de Peligros, Evaluación y	El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.	Procedimiento de identificación de peligros y riesgos	0	0%	HACER

Valoración de los Riesgos	La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser documentada y desarrollada con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa.	Actas de compromiso y evidencias de participación	0	0%	HACER
	La identificación de peligros se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.	Actualización de identificación de peligros después de presentarse un accidente grave	0	0%	HACER
	Los agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.	Hojas de seguridad de sustancias químicas	0	0%	HACER
	Informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo.	Actas de informe	0	0%	HACER
	Identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003.	Matriz de tareas de alto riesgo	0	0%	HACER

13	Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG~SST.	La evaluación inicial se realiza con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.	Plan de trabajo documentado y actualizado	0	0%	HACER
		La autoevaluación del SG-SST debe ser realizada por personal idóneo.	Perfil del personal encargado de la autoevaluación	0	0%	HACER
		La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos debe ser anual.	Matriz de identificación de peligros	0	0%	HACER
		La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores debe ser anual.	Evidencias de capacitación y evaluación	0	0%	HACER
		En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.	Gestion del cambio	0	0%	HACER
		La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa debe ser anual.	Análisis de amenazas y vulnerabilidad	0	0%	HACER

		Realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa.	Estadísticas de accidentalidad	0	0%	HACER
		La evaluación inicial debe estar documentada y ser la base para la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Registro de auditoria/evaluación inicial	0	0%	HACER
		Facilitar mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	Encuestas sobre condiciones de salud	0	0%	HACER
14	Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Adaptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito.	Seguimiento a hallazgos de la evaluación inicial	0	0%	HACER
		La planificación debe aportar al cumplimiento de la legislación nacional, el fortalecimiento de cada uno de los componentes y el mejoramiento continuo.	Planificación basada en la legislación	0	0%	HACER
		La planificación debe permitir entre otros, definir prioridades, objetivos, indicadores, y recursos, así como establecer el plan de trabajo.	Plan de trabajo integrado	0	0%	HACER

		La planificación en Seguridad y Salud en el Trabajo debe abarcar la implementación y el funcionamiento de cada uno de los componentes del SG-SST.	Relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el SG-SST	0	0%	HACER
		El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Plan de trabajo anual documentado y firmado por el empleador	0	0%	HACER
15	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de las evaluaciones iniciales y auditorias que se realicen.	Evidente relación entre objetivos y política	0	0%	HACER
		Estos objetivos deben ser claros, coherentes, adecuados a la empresa, estar documentados y revisados periódicamente.	Matriz de objetivos y metas del SG-SST	0	0%	HACER
16	Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Definir los indicadores mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.	Matriz de indicadores del SG-SST	0	0%	HACER
		Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga la definición, interpretación del indicador, limite,	Definición de cada indicador	0	0%	HACER

		método de cálculo, periodicidad de reporte, entre otros.				
17	Indicadores que evalúan la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar la política de seguridad, los objetivos, el plan de trabajo anual, la asignación de recursos, entre otros.	Indicadores de acuerdo a la política, objetivos y plan de trabajo	0	0%	HACER
18	Indicadores que evalúan el proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar la evaluación inicial, la ejecución del plan de trabajo anual, y de capacitaciones, la intervención de peligros, la evaluación de condiciones de salud y de trabajo, entre otros.	Documentación de Indicadores de evaluación integrados	0	0%	HACER
19	Indicadores que evalúan el	Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar el	Indicadores de acuerdo a la normatividad vigente	0	0%	HACER

resultado del cumplimiento de la normatividad legal, de los objetivos y del plan de trabajo.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

0%

0%

0%

CAPITULO V
Aplicación

No.	DIRECTRICES	OBLIGACION	EVIDENCIA OBJETIVA	CUMPLIMIENTO	% INDIVIDUAL DE CUMPLIMIENTO	P-H-V-A
20	Gestión de los peligros y riesgos	El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.	Matriz de peligros y riesgos actualizados	0	0%	HACER
21	Medidas de prevención y control.	Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia teniendo en cuenta eliminación de peligro/riesgo, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección personal y colectivo.	Registros de capacitaciones, entrega de epp, inspección a maquinarias.	0	0%	HACER

<p>Suministrar elementos y equipos de protección personal que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.</p>	<p>Evidencia de entrega de EPP de acuerdo a los peligros y riesgos</p>	<p>1</p>	<p>50%</p>	<p>HACER</p>
<p>Suministrar los equipos y elementos de protección personal sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.</p>	<p>Evidencia de entrega de EPP así como de capacitación sobre correcto uso</p>	<p>1</p>	<p>50%</p>	<p>HACER</p>
<p>Realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.</p>	<p>Informes de inspecciones a herramientas y equipos</p>	<p>0</p>	<p>0%</p>	<p>HACER</p>
<p>Desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica.</p>	<p>Programas de vigilancia epidemiológica y evidencia de exámenes ocupacionales</p>	<p>0</p>	<p>0%</p>	<p>HACER</p>

22	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.	Evidencia de reporte de condiciones inseguras y su respectivo seguimiento	0	0%	HACER
		Implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Plan y brigadas de emergencias	0	0%	HACER
		El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda.	Plan de emergencias integrado	0	0%	HACER
23	Gestión del cambio.	Implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo, debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación.	Formato de gestión del cambio	0	0%	HACER
		Informar y capacitar a los trabajadores relacionados con los cambios internos próximos a realizarse.	Evidencia de capacitación	0	0%	HACER

24	Adquisiciones.	Establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.	Procedimiento de compras	0	0%	HACER
25	Contratación.	Adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de todos los actores de la empresa	Afiliaciones a SGRL	2	100%	HACER
		Informar constantemente a todo el personal los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos en cada actividad.	Certificados de capacitación a los trabajadores	0	0%	HACER
				8%	200%	14%

CAPITULO VI

Auditoría y Revisión de la Alta Dirección

No	DIRECTRICES	OBLIGACION	EVIDENCIA OBJETIVA	CUMPLIMIENTO	% INDIVIDUAL DE CUMPLIMIENTO	P-H-V-A
26	Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Planificación de auditoria anual	0	0%	VERIFICAR
		Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.	Evidencia de comunicación de los resultados de la auditoria	0	0%	VERIFICAR
27	Alcance de la auditoria de cumplimiento del Sistema de	El proceso de auditoría debe abarcar entre otros, el cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo; El resultado de los indicadores; La participación de los trabajadores; El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas; El mecanismo	Informe de auditorías anteriores	0	0%	VERIFICAR
28	Revisión por la alta dirección.	Revisión anual del SG-SST por parte de la alta dirección	Informe de revisión por la alta dirección	0	0%	VERIFICAR

		Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al COPASST y al responsable del SG-SST	Divulgación de la revisión por la dirección	0	0%	VERIFICAR
		El representante del SG-SST deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.	Implementación de medidas preventivas, correctivas y de	0	0%	VERIFICAR
29	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en la normatividad vigente.	Investigación de AT y EL	0	0%	VERIFICAR
		El resultado de lo anterior debe permitir identificar y documentar las deficiencias del SG-SST	Identificación de las deficiencias del SG-SST	0	0%	VERIFICAR
		Informar el resultado a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.	Divulgación del resultado de investigación a los trabajadores	0	0%	VERIFICAR
		informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Evidencia del reporte de ausentismo a la alta dirección	0	0%	VERIFICAR

Planteamiento de acciones correctivas, preventivas o de mejora siguiendo las recomendaciones de las ARL y el Ministerio de Trabajo respetando los requisitos de confidencialidad.	AC, AP y acciones de mejora de acuerdo a los	0	0%	VERIFICAR
Conformar un equipo investigador para los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales	Evidencia de investigación de AT y EL con nombres y cargos del equipo	0	0%	VERIFICAR
		0%	100%	0%

CAPITULO VII

Mejoramiento

No.	DIRECT RICES	OBLIGACION	EVIDENCIA OBJETIVA	CUMPLIMIENTO	% INDIVIDUAL DE CUMPLIMIENTO	P-H-V-A
30	Acciones preventivas y correctivas	Garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.	AC, AP y acciones de mejora de acuerdo a los resultados de la supervisión y medición del SG-SST	0	0%	MEJORA CONTINUA

		Someter a una evaluación y jerarquización prioritaria las medidas de prevención y protección que se evidencien inadecuadas o ineficaces	Evidencia de evaluación a medidas de prevención y protección	0	0%	MEJORA CONTINUA
		Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.	Documentación de AC y AP así como de su divulgación.	0	0%	MEJORA CONTINUA
31	Mejora continua.	El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del SG-SST.	Presupuesto SG-SST y directrices para la mejora continua	0	0%	MEJORA CONTINUA
				0%	0%	0%

CAPITULO VIII

Disposiciones Finales

No.	DIRECTRICES	OBLIGACION	EVIDENCIA OBJETIVA	CUMPLIMIENTO	% INDIVIDUAL DE CUMPLIMIENTO	P-H-V-A
32	Capacitación obligatoria.	Los responsables de la ejecución del SG-SST, deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el SG-SST	Certificados de capacitación	0	0%	HACER
33	Transición.	Sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el SG-SST	SG-SST documentado	0	0%	HACER

Dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 de 1989 hasta que venzan los plazos establecidos en el decreto 1443 de 2014	0	0%	HACER
	0%	0%	0%

TOTAL DE LINEAMIENTOS NO CONFORMES	80	94%
TOTAL DE LINEAMIENTOS CONFORMES EN UN 50%	3	4%
TOTAL DE LINEAMIENTOS CONFORMES	2	2%
TOTAL LINEAMIENTOS DE LA NORMA	85	100%

Utilizando como base el Decreto 1443 de 2012, se realizó una lista de verificación con todas las obligaciones que debe cumplir el empleador para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, a las cuales se les dio una ponderación para medir el nivel de cumplimiento que para este caso es 0 (0% de cumplimiento), 1 (50% de cumplimiento) y 2 (100% de cumplimiento). La matriz está compuesta por capítulos y a su vez por las directrices de los mismos, también se incluyeron las obligaciones, la evidencia objetiva, el nivel de cumplimiento, el % individual de cumplimiento, y Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto 1443, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas tenemos: **Planear** la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales. **(Planear)**, implementación de las medidas planificadas. **(Hacer)**, inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados. **(Verificar)**, y realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. **(Actuar)**.

Gracias a esta matriz se pueden evidenciar las posibles falencias en las cuales está incurriendo la empresa, medir su nivel de cumplimiento frente a la normatividad, y se pueden tomar medidas correctivas con mucho más detalle.

12. GRÁFICOS RESULTADOS OBTENIDOS

Este grafico evidencia el nivel de cumplimiento del Decreto 1443 de 2014 por capítulos y se puede evidenciar que cumple un 7 % en el capítulo de Organización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y un 8% en el capítulo de Aplicación; el resto de capítulos tienen un incumplimiento del 100%.

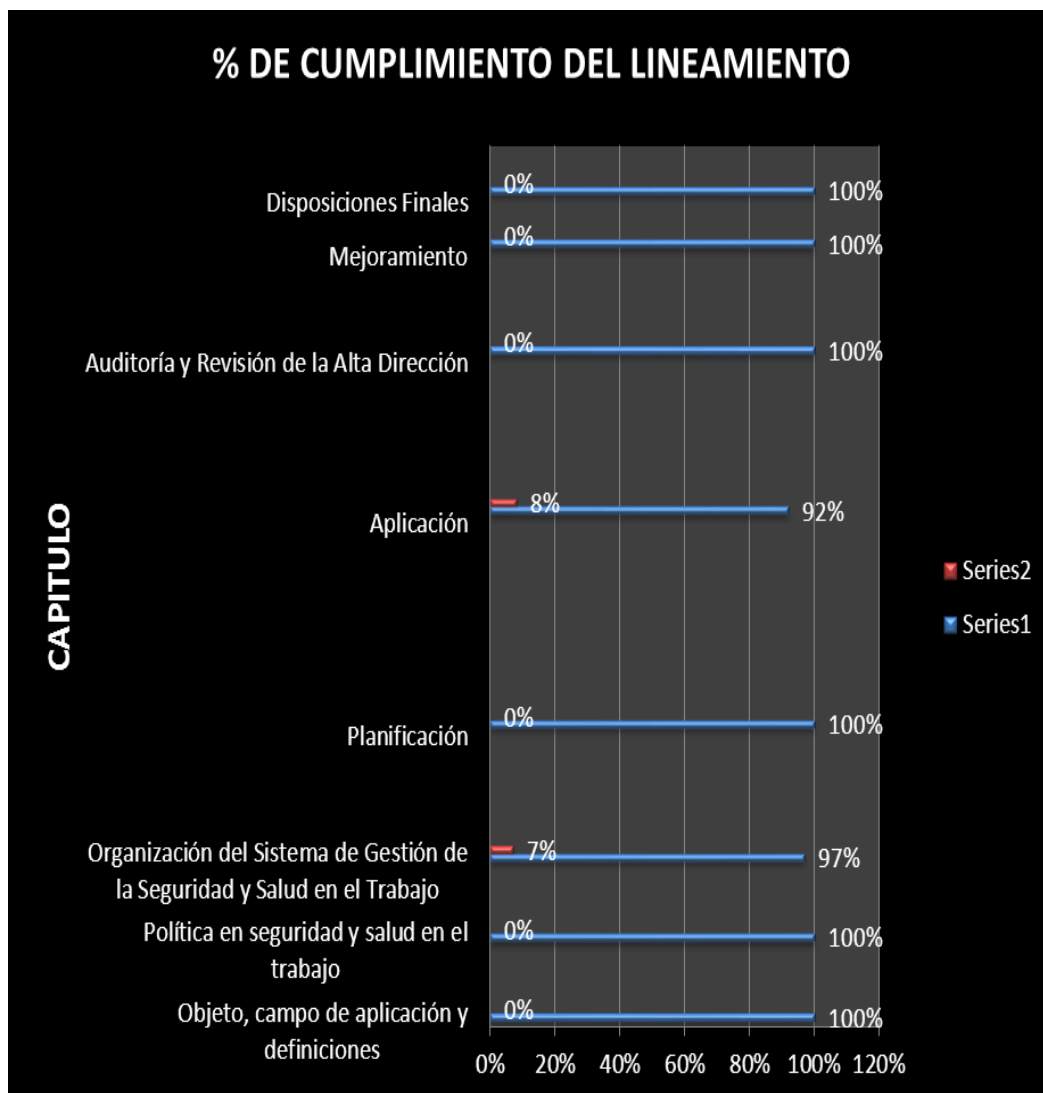


Figura 1. Gráfico de Resultados. Fuente de Elaboración Propia

Con el nuevo sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) reglamentado por el Decreto 1443 de 2014 se pretende garantizar 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 riesgos en el lugar de trabajo, dándole una gran responsabilidad a los empleadores pues al ser un sistema de gestión, está basado en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), que busca siempre una mejora continua en todos los procesos.

Dentro de las obligaciones frente a la organización SG-SST que se establecen para el empleador en el decreto 1443 se tiene:

“**Artículo 8.** Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores acorde con lo establecido en la normatividad vigente. .”

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud ,en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo;
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección;
3. **Rendición de cuentas al interior de la empresa:** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada;

4. **Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
5. **Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables:** Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. **Gestión de los Peligros y Riesgos:** Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
7. **Plan de Trabajo Anual en SST:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema :de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
8. **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.
9. **Participación de los Trabajadores:** Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de

conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

- a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
- b. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
- c. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa. ”

También se le asigna al empleador la responsabilidad en la conservación de los documentos que soportan el SG-SST que puede ser en medio electrónico siempre y cuando se garantice que sean legibles, de fácil identificación y accesibles, al igual deben estar protegidos de todo daño o deterioro. Debe conservar por 20 años a partir de la fecha de desvinculación del trabajador, los siguientes documentos:

- Los resultados de perfiles epidemiológicos.
- Exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro.
- Resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo.
- Registro de actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.
- Registro del suministro de elementos de protección personal.

Por otra parte los empleadores también deben definir los indicadores de gestión tanto cualitativos como cuantitativos según sea el caso, que le permitan evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, estos deben estar alineados con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo. Por normatividad están obligados a realizar el seguimiento permanente a los indicadores.

Con este nuevo sistema de gestión los departamentos de salud ocupacional en las empresas deben ser más activos y basar su labor en resultados ya no se puede quedar todo en papel como simples datos estadísticos sino que se deben promover acciones de impacto. [17] (Sanchez, 2014)

13. PROPUESTA PARA LA ADOPCION DEL DECRETO 1443 DE 2014

Con la presente propuesta se da a conocer a la empresa New Copiers Technology Ltda., las actividades que debe realizar para poder adaptar el Decreto 1443 de 2014, ya que es de obligatorio cumplimiento para todas las organizaciones y personas inscritas con NIT, y cuya actividad económica sea realizada en el territorio nacional del país de Colombia.

La propuesta cuenta con las siguientes recomendaciones:

1. Diseño de la política de seguridad y salud en el trabajo, contemplando en esta los parámetros para el diseño de la misma.

2. Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Obligaciones del Empleador
- Desarrollo del plan de capacitaciones
- Levantamiento de documentación Respectiva para todo el sistema y su conservación
- Adopción de canales de comunicación y divulgación para cliente interno y externo

3. Diseño de cronograma para planificación de actividades

- Construcción de panoramas de factores de riesgo
- Actividades de evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en Trabajo
- Diseño de mecanismos de Planificación del SG-SST
- Diseño de los objetivos del SG-SST
- Diseño de indicadores cuantitativos y cualitativos para SG-SST
- Diseño de indicadores de evaluación de la estructura del SG-SST
- Diseño de indicadores de evaluación del proceso del SG-SST
- Diseño de indicadores que evalúen el resultado del SG-SST

4. Diseño de metodologías para los siguientes criterios:

- Gestión de Riesgos y peligros
- Medidas de prevención y control
- Prevención Preparación y respuestas ante emergencias
- Diseño de formato de Gestión del Cambio
- Adquisiciones y compras
- Contratación y proveedores

5. Diseño de plan de auditorías al SG-SST:

- Auditorias
- Revisión a la alta dirección.
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

6. Plan de mejoramiento continuo, apoyados en herramientas como:

- Acciones preventivas y correctivas
- Mejora Continua (ciclo PHVA)

7. Dar cumplimiento a la capacitación obligatoria por parte del encargado de SST de la organización:

- Curso de capacitación virtual de (50) horas sobre el SG-SST.(Ley 1562 de 2012)

14. CONCLUSIONES

Se realizó el diseño del proyecto, el cual nos sirve como base de información para nuestra investigación, en esta encontramos cual es el planteamiento del problema, objetivos, justificación, cronograma de actividades y metodología que vamos a usar para llevar a cabo el diagnóstico.

Al realizar este diagnóstico se revisaron distintos materiales de interés para el desarrollo del proyecto y se revisó la normatividad que se debe tener en cuenta en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, gracias a esta información se logró realizar una lista de verificación del Decreto 1443 de 2014 en donde se identificaron todos los lineamientos que debe cumplir cualquier organización matriculada en Colombia y que quiera implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Con la construcción del diagnóstico se logró establecer cuál es el estado actual de la empresa New Copiers Technology, frente a los lineamientos del Decreto 1443 de 2014 y a su vez se realizó una propuesta para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, además de lograr concientizar al empleador sobre la importancia de implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

Se recomendó realizar el diseño de la política, la implementación del sistema de gestión teniendo en cuenta directrices como las obligaciones del empleador, los planes de capacitación, el levantamiento de documentos y su conservación, y teniendo en cuenta los canales de comunicación y divulgación; El diseño de cronogramas en donde se evidencia el panorama de factor de riesgo y todos los posibles indicadores que puedan controlar la gestión del sistema; Creación de metodologías para aspectos como la gestión de riesgo, medidas de prevención y control, plan de emergencia, contratación, manejo de proveedores, entre otros; También se recomendó realizar el diseño del plan de auditoría y las capacitaciones del sistema de seguridad y salud en el trabajo que según la ley 1562 de 2012 son obligatorias.

15. REFERENCIAS

- [1] Andrade, Verónica & Gómez, Ingrid. Salud Laboral Investigaciones Realizadas en Colombia I. En: Revista Pensamiento Psicológico, Vol. 4. N° 10, (2008); p. 9-25
- [2] Benavides, F., Ruiz, C. y García, A. (2000). Trabajo y Salud. En F. G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds.), Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales (pp. 37-48). Barcelona: Masson
- [3] O.M.S. Organización Mundial de la Salud. (2007). Presentación en home page. Recuperado el 22 mayo, 2007, de [http:// www.who.int/about/es/](http://www.who.int/about/es/).
- [4] Luque, P., Gómez, T. y Cruces, S. (2000). El trabajo: fenómeno psicosocial. En C. Guillen Gestoso. (Ed.) Psicología del Trabajo para relaciones laborales. Madrid: Mc Graw Hill
- [5] OIT, Organización Internacional del Trabajo. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2011. [Consultado 12 de Abril de 2015].
- [6] Sánchez, Elvin, Codesa-Compensar. Aspectos claves para la implementación del SGSST. 2014. [Consultado 12 de Abril de 2015].
- [7] Pérez, Pastor Emilio y Nahúm, Francisco, Reflexiones para implementar un sistema de gestión de calidad (ISO 9001). 2007. [Consultado 12 de Abril de 2015].
- [8] OIT, Organización Internacional del Trabajo, sistemas de gestión de la SST. 2011 [Artículo de Internet] <www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@ed_protect/.../wcms_154127.pd.> [Consultado 22 de Abril de 2015].

[9] OSHAS 18001, Fases para la implantación de la Norma. [Artículo de Internet] < <http://normas18001.blogspot.com/2012/06/fases-para-la-implantacion-de-la-norma.html>>. [Consultado 22 de Abril de 2015].

[10] EAFT, Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico, Sistema general de riesgos laborales en Colombia, [Artículo de Internet]. http://www.eafit.edu.co/ecards/adjuntos-mercurio/informacion-institucional/img/2014/archivos-2014/nota_de_clase_n.116_sistemas_de_riesgos_laborales.pdf >. >. [Consultado 22 de Abril de 2015].

[11] Decreto 1443 de 2014, Ministerio del Trabajo. 2014. [Consultado 22 de Marzo de 2015].

[12] Palomino, Jesús. Legislación en Salud Ocupacional. 2009 [Artículo de Internet]. < <http://laborando.jimdo.com/legislación-salud-ocupacional/>> [Consultado 07 de Abril de 2015]

[13] Unidad 5 Estructura SG-SST [Artículo de Internet]. <<http://laborando.jimdo.com/aula-virtual/unidad-5-estructura-sg-sst/por-fin-sg-sst/>> [Consultado 01 de Abril de 2015]

[14] Henao Roble. Fernando. Introducción a la Salud Ocupacional. Ecoe Ediciones Ltda. Bogotá, 2007. Página 16 - 17.

[15] UNAD, Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Historia de la salud ocupacional en Colombia. 2014. [Consultado 11 de Abril de 2015].

[16] Becerril Reza, Fernando. (1997). El trabajo: Ciencia, metodología e investigación. En Logman de México Editores S.A. (Ed.) Tipo de estudios. Pág. 237.

[17] Sanchez Moreno, Yuly Paola. 2014. Obligaciones del empleador frente a la organización del nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST [Artículo de Internet]. <<http://www.gerencie.com/obligaciones-del-empleador-frente-a-la-organizacion-del-nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst.html>> [Consultado 23 de Abril de 2015].