

Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Liwo Visión
Estratégica S.A.S.

Jorge Humberto Villamarin Naveros, José de Jesús Miranda Miranda y Xiomara Andrea
Torres Marroquín

Universidad Colombiana de Carreras Industriales

Vicerrectoría Abierta y a Distancia

Especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, D.C.

2017

Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para
Liwo Visión Estratégica S.A.S.

Jorge Humberto Villamarín Naveros, José de Jesús Miranda Miranda y Xiomara

Andrea Torres Marroquin

Proyecto de Investigación

Claudia Liliana Infante Rincón

Tutor Virtual

Universidad Colombiana de Carreras Industriales

Vicerrectoría Abierta y a Distancia

Especialización Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo

Bogotá, D.C.

2017

Tabla de Contenido

Lista de Tablas.....	6
Lista de Gráficas.....	7
Lista de Figuras	8
Lista de Anexos	9
Resumen	10
Introducción.....	11
Título de la Investigación	11
Problema de Investigación	12
Descripción del Problema	12
Formulación del problema.....	13
Objetivos de la Investigación	13
Objetivos Generales	13
Objetivos Específicos	13
Justificación y Delimitación de la Investigación.....	14
Justificación.....	14
Delimitación	14
Marco de Referencia de la Investigación	15
Marco Teórico	15

Marco Legal	21
Marco Histórico.....	22
Tipo de Investigación	33
Diseño Metodológico	33
Fuentes para la Obtención de Información.....	37
Fuentes primarias	37
Fuentes Secundarias	38
Recursos	39
Cronograma.....	39
Resultados del proyecto.....	41
Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	42
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.....	43
Política del sistema de gestión de seguridad en el trabajo	43
Objetivos del sistema de gestión de seguridad en el trabajo	44
Programa de trabajo anual en SST.	44
Programa de capacitación.....	45
Identificación de amenazas y análisis de vulnerabilidad y respuesta ante emergencias. ..	45
Documentación del SST	46
Conservación de Documentos	47

Designación de vigía de seguridad y salud en el trabajo.....	48
Matriz Legal	48
Perfil sociodemográfico	48
Comunicación.....	51
Indicadores	51
Análisis de Resultados.....	54
Resultados de la evaluación inicial	54
Resultados de la encuesta	56
Productos generados.....	60
Conclusiones	61
Recomendaciones	62
Referencias (Bibliografía)	63

Lista de Tablas

Tabla 1 Diseño Metodológico.....	34
Tabla 2 Cronograma	40
Tabla 3 Perfil Sociodemográfico	49
Tabla 4 Perfil Sociodemográfico continuación.....	50
Tabla 5 Perfil Sociodemográfico Continuación.....	51
Tabla 6 Indicadores.....	53

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Encuesta pregunta 1.	56
Gráfica 2. Encuesta pregunta 2.	57
Gráfica 3. Encuesta pregunta 3.	58
Gráfica 4. Encuesta pregunta 4.	59
Gráfica 5. Encuesta pregunta 5.	60

Lista de Figuras

Figura 1. Línea de tiempo del proyecto.. 41

Figura 2. Encuesta..... 55

Lista de Anexos

Anexo 1. Evaluación inicial	66
Anexo 2. Matriz de identificación de peligros e valoración de riesgos	67
Anexo 3. Acta 1	68
Anexo 4. Plan de trabajo anual	71
Anexo 5. Programa de capacitación.....	72
Anexo 6. Plan de Emergencias y Contingencias	73
Anexo 7. Procedimiento de control de registros	141
Anexo 8. Procedimiento de control de documentos	143
Anexo 9. Acta 2	145
Anexo 10. Matriz legal	147
Anexo 11. Procedimiento de comunicaciones	153

Resumen

En las páginas siguientes se describe la forma en que se diseñó un sistema de seguridad de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa LIWO Visión Estrategica S.A.S; de acuerdo con las fases de organización y planificación definidas en el Decreto 1072 de 2015, el cumplimiento de las obligaciones legales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en LIWO Visión Estratégica S.A.S es una prioridad, los lineamientos legales en esta materia permiten el mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad, con el fin de mejorar la gestión interna se diseñó una propuesta inicial, la cual tuvo que ser replanteada luego que se realizó de la aplicación de la evaluación inicial para el SG-SST, el resultado no fue el esperado inicialmente, y por esta razón se inició con el desarrollo de la propuesta de los elementos básicos de la organización y planeación descritos en el Decreto 1072 de 2015 emitido por el Ministerio del Trabajo, como parte del diseño se desarrollaron instrumentos de recolección de información, y documentos que soportan la organización y planificación del sistema de gestión, como resultado final se determinaron los elementos críticos a desarrollar mediante un plan de trabajo definido, el desarrollo del plan de trabajo permite generar los lineamientos para dar continuidad al presente proyecto, y que debe hacerse por ser un requisito legal aplicable y determinado en el Decreto 1072 de 2015.

Introducción

El desarrollo de cualquier investigación obliga a los investigadores desarrollar herramientas para la recolección de la información y el desarrollo de la misma. El diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) obliga al validar el diseño de herramientas que permitan recolectar la información adecuada para dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

En el presente documento se establece el diseño, validación y aplicación de herramientas metodológicas con el fin de establecer el estado del SG-SST del Decreto 1072 de 2015 para la empresa LIWO S.A.S, las herramientas utilizadas son grupos focales y una encuesta que permitió establecer el estado del SG-SST.

La particularidad de LIWO obliga a replantear los objetivos inicialmente propuestos para el diseño del SG-SST, de ahí que en esta ocasión el cambio de rumbo de la investigación resultará interesante; planteando que en algunas ocasiones es necesario replantear los objetivos y las acciones para lograrlos de acuerdo a los resultados encontrados en el transcurso de cualquier investigación.

Título de la Investigación

Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Liwo Visión Estratégica S.A.S.

Problema de Investigación

Descripción del Problema

La empresa LIWO Visión Estratégica S.A.S (en adelante LIWO), es una empresa dedicada a la prestación de servicios de consultoría y fue creada en marzo de 2016; actualmente no cuenta con un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, LIWO está comprometida con el cumplimiento de la normatividad legal y la salud de sus empleados; de acuerdo con este compromiso está obligada a tener un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para el cumplimiento de sus actividades y el control de las condiciones de trabajo.

En la actualidad para toda organización que opere en Colombia independientemente de su actividad económica debe contar a partir del 1 de febrero del 2017 con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, esta obligación está consignada en el Decreto 1072 de 2015, esto con el fin de preservar la salud de los trabajadores, visitantes y contratistas en las empresas. Cuidar de la salud humana en los centros de trabajo se hace cada vez más necesario y es motivación suficiente para el desarrollo de mecanismos que permitan preservar las condiciones de salud de las personas en sus labores diarias.

El diseño de un sistema de gestión que permite preservar las condiciones de salud en los centros de trabajo, también es una herramienta para mejorar la gestión interna de la empresa, y como elemento adicional contribuye con el cumplimiento de la legislación colombiana.

El diseño de este proyecto se realizará para LIWO, empresa ubicada en la ciudad de Bogotá, sus oficinas están en la carrera 8h # 166 – 51 oficina 805; el diseño de la propuesta será aplicable a una población variable entre empleados, contratistas y socios, en este momento LIWO cuenta

con 10 empleados trabajando en la oficina principal como en los centros de trabajo en los que se ejecutan los diferentes proyectos.

Formulación del problema

¿Cuáles son los elementos necesarios en LIWO Visión Estratégica S.A.S. para cumplir con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo descrito en el Decreto 1072 de 2016?

Objetivos de la Investigación

Objetivos Generales

Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa LIWO Visión Estratégica S.A.S. que cumpla con la normatividad vigente.

Objetivos Específicos

Efectuar la evaluación inicial en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa LIWO VISIÓN ESTRATÉGICA S.A.S.

Identificar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo para trabajadores, contratista y visitantes en LIWO.

Diseñar la documentación necesaria que soporte a la organización y planificación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en LIWO.

Justificación y Delimitación de la Investigación

Justificación

El diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa LIWO VISIÓN ESTRATÉGICA S.A.S. está motivada en la obligación legal de su implementación; procurando la preservación de la salud de trabajadores, contratistas y visitantes. Adicionalmente la investigación permite optar a los investigadores por el título de especialista en seguridad y salud en el trabajo.

Delimitación

El proyecto planteado en el presente documento está delimitado para ser desarrollado entre los meses de septiembre del 2016 y marzo del 2017. La limitante más importante para el desarrollo del proyecto es la distancia de dos de los participantes para el desarrollo del presente estudio.

Desde el punto de vista legal podemos delimitar el presente estudio en la aplicación del Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, de forma específica los Artículos 2.2.4.6.1. al 2.2.4.6.22. concerniente a las fases de organización y planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Este decreto hasta el momento ha contado con diez reformas desde su creación, y específicamente en cuanto a esta parte del proyecto se ha modificado la transitoriedad de su aplicación de acuerdo al Decreto 52 de enero de 2017.

Marco de Referencia de la Investigación

Marco Teórico

El concepto de seguridad y salud han sido vinculados como elementos constituyentes de una disciplina actualmente llamada Seguridad y Salud en el trabajo, la SST ha evolucionado incluyendo nuevas formas de gestionar las actividades desarrolladas en torno al cuidado de la salud de los trabajadores, este desarrollo ha sido el producto de investigaciones que han puesto de forma manifiesta el impacto financiero de las empresas por tal razón los modelos de gestión cada vez se convierten en modelos más preventivos que cuidan la salud de los trabajadores y por supuesto las finanzas de las empresas, lo que resulta en beneficios económicos para las organizaciones.

Lo anterior se explica en la investigación hecha por Fernando Tomasina quien en su investigación referencia lo siguiente:

“La salud y el trabajo son procesos múltiples y complejos, vinculados e influenciados entre sí. Se puede afirmar que el mundo del trabajo es extremadamente complejo y heterogéneo en donde conviven los llamados “viejos” o tradicionales riesgos con los derivados de los nuevos modelos de organización laboral y de la incorporación de las nuevas tecnologías, los llamados “riesgos modernos”. Las estrategias neoliberales han tenido como resultados la desocupación, la precarización de las relaciones laborales y la externalización de los riesgos laborales. En el actual trabajo se presentan algunos de los emergentes negativos del proceso de salud–enfermedad observados a partir de estas transformaciones en *el* mundo del trabajo y además de los derivados de la actual situación de crisis económica mundial. Por último, se plantea la necesidad de reconstrucción de políticas que atiendan esta problemática derivada del mundo del trabajo.”

Con el fin de enfocar el presente trabajo de investigación se han tomado las siguientes definiciones del Decreto 1072 de 2015:

1. Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
2. 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.
3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
4. 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.
5. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
6. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
7. 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.
8. Autorreporte (sic) 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.

9. 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.

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

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

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

12. 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.

13. 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.

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

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

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

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
21. 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.
22. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
23. 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.
24. 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.
25. 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.
26. No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
27. Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

28. 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.
29. Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
30. Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
31. 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.
32. Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
33. Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
34. 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.
35. Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
36. 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.

Marco Legal

Para el desarrollo del presente estudio es necesario realizar un análisis previo de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, dentro de la normatividad aplicable podemos citar las siguientes normas:

Ley 9 de 1979. Proporciona disposiciones sanitarias aplicables a la salud ocupacional, hoy seguridad y salud en el trabajo.

La Resolución 2400 de 1979 es conocida como el estatuto general de seguridad y establece lineamientos en materia de seguridad industrial.

Decreto 614 de 1984 establece los lineamientos para organizar y administrar en las organizaciones la salud ocupacional.

La Resolución 2013 de 1986 tiene como propósito principal la fijación de lineamientos para la creación y el funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial al interior de las empresas.

La Resolución 1016 de 1989 reglamenta el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas.

El Decreto 1295 de 1994 establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP).

El Decreto 1346 de 1994: reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de calificación de invalidez.

Decreto 1772 de 1994: reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales.

El Decreto 1832 de 1994: establece la tabla de enfermedades profesionales.

Decreto 1834 de 1994: reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

Ley 1562 de 2012: reforma algunos artículos del decreto 1295 y establece otras disposiciones.

Adicionalmente a las normas anteriormente señaladas; es necesario incluir el Decreto 1072 de 2015, el cual se conoce también como Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el decreto dentro de su cuerpo establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en (adelante SG-SST); y siendo más específico el presente estudio pretende resolver el problema de investigación utilizando lo establecido en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.

Marco Histórico

Desde el inicio de los tiempos el hombre ha tenido que buscar los medios de supervivencia que le permitieron subsistir, posteriormente en los inicios de las civilizaciones antiguas y el desarrollo de las actividades productivas y comerciales; el hombre siempre se ha preocupado por conservar la integridad física, más por instinto que por conciencia; en la medida que la evolución de las civilizaciones se tecnifican y cambian sus procesos de producción y comercialización se toma mayor conciencia del cuidado de la salud como consecuencia de sus actividades laborales, de esta forma aparecen disciplinas como la seguridad industrial, y ahora mediante

reglamentación y evolución modelos de gestión la seguridad y salud en el trabajo (en adelante SST).

Desde los trabajos desarrollados por Hipócrates; considerado el padre de la medicina, quien estudió las condiciones de salud de los mineros y las contribuciones de Platón y Aristóteles en el estudio de las causas de deformaciones como consecuencia de actividades ocupacionales la SST ha evolucionado pensando en el individuo como elemento central de la cadena productiva planeado la necesidad de cuidar la salud mediante actividades preventivas.

“En 1833 se realizaron las primeras inspecciones gubernamentales, cuando en París se establece una empresa que asesora a los industriales. Pero es hasta este siglo que el tema de la seguridad en el trabajo alcanza su máxima expresión al crearse la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores. En la actualidad la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) constituye el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos.

Solo en 1850 se verificaron ciertas mejoras como resultado de las recomendaciones hechas entonces. Se acortó la jornada laboral, se estableció un mínimo de edad para los niños trabajadores y se vio algunas mejoras en las condiciones de seguridad. No obstante, los legisladores tardaron demasiado en legislar sobre el bien común del trabajador, pues los conceptos sobre el valor humano y la capitalización del esfuerzo laboral no tenían sentido frente al lucro indiscriminado de los empresarios. Sin embargo, suma a su haber el desconocimiento de ciertas técnicas y adelantos que estaban en desarrollo, con los cuales se habrían evitado muchos accidentes y enfermedades laborales.

En Lowell, Massachusetts, una de las primeras ciudades industriales de los EE.UU, se elaboró tela de algodón desde 1822, los trabajadores principalmente mujeres y niños menores de

diez años procedentes de las granjas cercanas, trabajaban hasta 14 horas. Nadie sabrá jamás cuántos dedos y manos perdieron a causa de maquinarias sin protección.

Los telares de algodón de Massachusetts, en aumento, usaron la fuerza de trabajo irlandesa asentada en Boston y alrededores, proveniente de las migraciones cruzadas por el hambre. El material humano volvió a abundar en los talleres, así como los accidentes.

En respuesta a esto la Legislatura de Massachusetts promulgó en 1867 una ley prescribiendo el nombramiento de inspectores de fábricas. Dos años después se estableció la primera oficina de estadística de trabajo en los EE. UU. Mientras, en Alemania se buscó que los patronos suministrarán los medios necesarios que protegieran la vida y salud de los trabajadores. Poco a poco los industriales tomaban conciencia de la necesidad de conservar al elemento humano.

Años más tarde en Massachusetts, habiéndose descubierto que las jornadas largas son fatigosas, y que la fatiga causa accidentes, se promulgó la primera ley obligatoria de 10 horas de trabajo al día para la mujer. En 1871, el 50% de los trabajadores moría antes de los veinte años, debido a los accidentes y las pésimas condiciones de trabajo. En 1874, Francia aprobó una ley estableciendo un servicio especial de inspección para los talleres y en, 1877, se ordenó el uso de resguardos en maquinaria peligrosa” (Galindo, 2014, p 3).

El desarrollo de las actividades industriales y comerciales ha definido nuevos desafíos para las empresas, en ese orden de ideas las actividades laborales también han cambiado, el desarrollo tecnológico en los procesos productivos ha sido un elemento preponderante en la gestión de los riesgos que afectan la salud humana, y cada vez es mucho más evidente que las empresas invierten sus recursos en actividades de prevención y de respuesta ante emergencias; lo anterior con el fin de cuidar de la integridad de las persona como el recurso más importante dentro de la cadena productiva.

El esfuerzo del estado colombiano en los últimos años en SST ha evolucionado de forma acelerada, acogiendo a modelos internacionales desarrollados en materia de SST; lo que se refleja en la expedición del Decreto 1072 de 2015 como el marco de la seguridad en materia laboral, cubriendo aspectos desde el punto de vista preventivo y reactivo, elevando a la categoría de sistema de gestión incorporado dentro de los procesos internos la SST. El Decreto 1072 de 2015 es una potente herramienta para la gestión de la seguridad de los trabajadores independientemente de su forma de vinculación; y se transforma en eje fundamental para el desarrollo del presente trabajo de investigación aplicada en LIWO.

Marco Conceptual

En el desarrollo de proyectos de investigación es necesario realizar la exploración del entorno en el que se desarrolla la investigación, existen varias técnicas para recolectar información para el desarrollo de los proyectos de investigación, en variedad de técnicas podemos destacar el grupo focal; existen varias definiciones al respecto Kitzinger lo define como una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información. Para Martínez-Miguel, el grupo focal "es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto".² La técnica es particularmente útil para explorar los conocimientos y experiencias de las personas en un ambiente de interacción, que permite examinar lo que la persona piensa, cómo piensa y por qué piensa de esa manera. El trabajar en grupo facilita la discusión y activa a los participantes a comentar y opinar aún en aquellos temas que se consideran como tabú, lo que permite generar una gran riqueza de testimonios.

Hernández y Coello, 2002; Rodríguez-Andino et al., (2007). El Grupo Focal es una técnica cualitativa que consiste en 90 a 120 minutos de discusión con un grupo limitado de personas que reúnen ciertas características comunes para su selección y son guiados por un moderador quien conduce la sesión en base a una guía de moderación. Esta técnica permite a través de las discusiones y opiniones conocer cómo piensan los participantes respecto a un asunto o tema determinado.

Este tipo de sesiones requiere de una atmósfera especial. Para ello debe crearse un ambiente físico y social que le permita al grupo relajarse y permitir de este modo que surjan de manera informal y espontánea sus percepciones, actitudes y opiniones sobre el asunto que se investiga.

El tamaño de los grupos focales puede variar desde cuatro hasta 12 personas, condicionado esencialmente por dos factores: deben ser lo suficientemente pequeños para que cada participante tenga la oportunidad de compartir ideas y aportar sus percepciones y lo suficientemente grandes para que haya riqueza de ideas, pero sin que el grupo llegue a fraccionarse, pues cuando los participantes quieren hablar y no existe el espacio necesario, comienzan los comentarios y el grupo se fragmenta.

Los grupos pequeños de cuatro a seis personas tienen más oportunidad de compartir ideas y mayor posibilidad para lograr los recursos necesarios en su funcionamiento, pues pueden ser fácilmente acomodados en cualquier local de trabajo, casa particular, centro de recreación o cualquier otro lugar en caso que el espacio sea un problema

Hernández y Coello, 2002. Esta técnica es una alternativa para la entrevista en grupo que ha tenido un gran desarrollo en la última década. Se realiza cuando el intercambio no produce contradicciones entre las personas, el tema es de interés colectivo, no inhibe las intervenciones y

se selecciona un momento oportuno donde no afecten los intereses de las personas que intervienen.

Floría (2000) y Rodríguez-Andino et al. (2007) La entrevista debe realizarse por dos o tres investigadores que estén bien preparados en el tema a tratar y puedan estudiar profundamente los casos sobresalientes para la aplicación de la técnica del Grupo Focal se siguen varios pasos:

Diseño de la guía de moderación que permitirá recoger la información de interés para la investigación.

Definición de la muestra y reclutamiento: selección de la composición correcta de cada grupo e identificación de las personas adecuadas para participar en las sesiones. Moderación de las sesiones: uno de los elementos esenciales de la metodología del Focus Group es el rol que tiene que jugar el moderador. Esta persona tiene que ser un profesional que posea una experiencia para moderar sesiones de trabajo en grupo. Al guiar la discusión debe hacer que cada persona participe e interactúe con los demás sin que un participante de manera individual domine la discusión.

Reporte: se ofrece un resumen de la sesión de trabajo del grupo, el cual incluye los comentarios de los participantes, los resultados, las conclusiones y recomendaciones. Un beneficio que aporta la técnica del Grupo Focal a la investigación es que en la dinámica del grupo, cuando el moderador estimula a los participantes a emitir ideas sobre el asunto que se estudia, la interacción entre los mismos dará lugar a la consideración de interesantes aspectos adicionales o identificará problemas comunes experimentados por muchas personas.

Rodríguez-Andino et al., 2007. El investigador estará presente en la sesión de trabajo del grupo anotando las ideas expresadas por los participantes. De esta manera no influyen sus criterios en las opiniones de los integrantes del grupo.

Mack (2005) No es el mejor método para obtener información muy personal o socialmente sensitiva. Javier Gil Flores (1993). Es una técnica no directiva que tiene por finalidad la producción controlada de un discurso por parte de un grupo de sujetos que son reunidos, durante un espacio de tiempo limitado, a fin de debatir sobre determinado tópico propuesto por el investigador.

Abraham Korman (2001). Una reunión de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar desde la experiencia personal una temática o hecho social que es objeto de una investigación.

Richard Krueger (1991). Delimita los grupos de discusión de otros procesos grupales, en base a una serie de características que los definen: constituyen una técnica de recogida de datos de naturaleza cualitativa, que reúne a un número limitado de personas (generalmente entre siete y diez), desconocidas entre sí y con características homogéneas en relación al tema investigado, para mantener una discusión guiada en un clima permisivo, no directivo.

Sandoval Casilimas (1996). La entrevista focal es una técnica semiestructurada y, al igual que otras estrategias de investigación cualitativa, va enriqueciéndose y orientándose conforme avanza el proceso investigativo. La configuración de los grupos de entrevista se hace a partir de la identificación de alguna particularidad relevante desde el punto de vista de los objetivos de la investigación, lo que lleva a elegir solamente sujetos que tengan dicha característica, por lo general entre seis y ocho.

Los datos obtenidos pueden emplearse como fuente básica o como medio de profundización en el análisis. El grupo focal produce dos tipos de datos. Los datos obtenidos a través de esta técnica tienen valor similar a los datos obtenidos por otras estrategias y por tanto son suficientes

para confirmar los hallazgos. Pero también el grupo focal produce información que puede ser complementaria a los estudios cuantitativos y que debe emplearse en combinación con otros procedimientos para posibilitar la triangulación de los datos y confirmar los hallazgos. Dentro de las coincidencias se puede destacar que el grupo focal sirve para recopilar información en base a las experiencias personales que se da en la discusión de un tema definido en un grupo relativamente pequeño con resultados de alto nivel de profundidad.

Entre los aspectos discordantes se destaca el número de participantes, las características de los sujetos, los niveles estructuración de la entrevista y dirección de la discusión.

La investigación, existen varias técnicas para recolectar información para el desarrollo de los proyectos de investigación, en variedad de técnicas podemos destacar el grupo focal; existen varias definiciones al respecto Kitzinger lo define como una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información. Para Martínez-Miguel, el grupo focal "es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto".² La técnica es particularmente útil para explorar los conocimientos y experiencias de las personas en un ambiente de interacción, que permite examinar lo que la persona piensa, cómo piensa y por qué piensa de esa manera. El trabajar en grupo facilita la discusión y activa a los participantes a comentar y opinar aún en aquellos temas que se consideran como tabú, lo que permite generar una gran riqueza de testimonios.

Hernández y Coello, 2002; Rodríguez-Andino et al., (2007). El Grupo Focal es una técnica cualitativa que consiste en 90 a 120 minutos de discusión con un grupo limitado de personas que reúnen ciertas características comunes para su selección y son guiados por un moderador quien

conduce la sesión en base a una guía de moderación. Esta técnica permite a través de las discusiones y opiniones conocer cómo piensan los participantes respecto a un asunto o tema determinado.

Este tipo de sesiones requiere de una atmósfera especial. Para ello debe crearse un ambiente físico y social que le permita al grupo relajarse y permitir de este modo que surjan de manera informal y espontánea sus percepciones, actitudes y opiniones sobre el asunto que se investiga.

El tamaño de los grupos focales puede variar desde cuatro hasta 12 personas, condicionado esencialmente por dos factores: deben ser lo suficientemente pequeños para que cada participante tenga la oportunidad de compartir ideas y aportar sus percepciones y lo suficientemente grandes para que haya riqueza de ideas pero sin que el grupo llegue a fraccionarse, pues cuando los participantes quieren hablar y no existe el espacio necesario, comienzan los comentarios y el grupo se fragmenta.

Los grupos pequeños de cuatro a seis personas tienen más oportunidad de compartir ideas y mayor posibilidad para lograr los recursos necesarios en su funcionamiento, pues pueden ser fácilmente acomodados en cualquier local de trabajo, casa particular, centro de recreación o cualquier otro lugar en caso que el espacio sea un problema.

Hernández y Coello, 2002. Esta técnica es una alternativa para la entrevista en grupo que ha tenido un gran desarrollo en la última década. Se realiza cuando el intercambio no produce contradicciones entre las personas, el tema es de interés colectivo, no inhibe las intervenciones y se selecciona un momento oportuno donde no afecten los intereses de las personas que intervienen.

Floría (2000) y Rodríguez-Andino et al. (2007) La entrevista debe realizarse por dos o tres investigadores que estén bien preparados en el tema a tratar y puedan estudiar profundamente los casos sobresalientes para la aplicación de la técnica del Grupo Focal se siguen varios pasos:

Diseño de la guía de moderación que permitirá recoger la información de interés para la investigación.

Definición de la muestra y reclutamiento: selección de la composición correcta de cada grupo e identificación de las personas adecuadas para participar en las sesiones. Moderación de las sesiones: uno de los elementos esenciales de la metodología del Focus Group es el rol que tiene que jugar el moderador. Esta persona tiene que ser un profesional que posea una experiencia para moderar sesiones de trabajo en grupo. Al guiar la discusión debe hacer que cada persona participe e interactúe con los demás sin que un participante de manera individual domine la discusión.

Reporte: se ofrece un resumen de la sesión de trabajo del grupo, el cual incluye los comentarios de los participantes, los resultados, las conclusiones y recomendaciones. Un beneficio que aporta la técnica del Grupo Focal a la investigación es que en la dinámica del grupo, cuando el moderador estimula a los participantes a emitir ideas sobre el asunto que se estudia, la interacción entre los mismos dará lugar a la consideración de interesantes aspectos adicionales o identificará problemas comunes experimentados por muchas personas.

Rodríguez-Andino et al., 2007. El investigador estará presente en la sesión de trabajo del grupo anotando las ideas expresadas por los participantes. De esta manera no influyen sus criterios en las opiniones de los integrantes del grupo.

Mack (2005) No es el mejor método para obtener información muy personal o socialmente sensitiva. Javier Gil Flores (1993). Es una técnica no directiva que tiene por finalidad la

producción controlada de un discurso por parte de un grupo de sujetos que son reunidos, durante un espacio de tiempo limitado, a fin de debatir sobre determinado tópico propuesto por el investigador.

Abraham Korman (2001). Una reunión de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar desde la experiencia personal una temática o hecho social que es objeto de una investigación.

Richard Krueger (1991). Delimita los grupos de discusión de otros procesos grupales, en base a una serie de características que los definen: constituyen una técnica de recogida de datos de naturaleza cualitativa, que reúne a un número limitado de personas (generalmente entre siete y diez), desconocidas entre sí y con características homogéneas en relación al tema investigado, para mantener una discusión guiada en un clima permisivo, no directivo.

Sandoval Casilimas (1996). La entrevista focal es una técnica semiestructurada y, al igual que otras estrategias de investigación cualitativa, va enriqueciéndose y orientándose conforme avanza el proceso investigativo. La configuración de los grupos de entrevista se hace a partir de la identificación de alguna particularidad relevante desde el punto de vista de los objetivos de la investigación, lo que lleva a elegir solamente sujetos que tengan dicha característica, por lo general entre seis y ocho.

Los datos obtenidos pueden emplearse como fuente básica o como medio de profundización en el análisis. El grupo focal produce dos tipos de datos. Los datos obtenidos a través de esta técnica tienen valor similar a los datos obtenidos por otras estrategias y por tanto son suficientes para confirmar los hallazgos. Pero también el grupo focal produce información que puede ser complementaria a los estudios cuantitativos y que debe emplearse en combinación con otros procedimientos para posibilitar la triangulación de los datos y confirmar los hallazgos. Dentro de

la coincidencia se puede destacar que el grupo focal sirve para recopilar información en base a las experiencias personales que se da en la discusión de un tema definido en un grupo relativamente pequeño con resultados de alto nivel de profundidad.

Entre los aspectos discordantes se destaca el número de participantes, las características de los sujetos, los niveles estructuración de la entrevista y dirección de la discusión.

Tipo de Investigación

La investigación a desarrollar corresponde al análisis de la empresa LIWO con el fin diseñar un SG-SST que responda a las necesidades empresariales y el cumplimiento legal. Las características particulares de LIWO la hacen diferente de otras empresas dedicadas a la prestación de servicios de consultoría.

Esta investigación corresponde al análisis de una unidad empresarial de un universo de empresas colombianas que debe cumplir los mismos requisitos legales, por tal razón es considerada un estudio de caso que da respuesta a LIWO como parte de un universo empresarial.

Diseño Metodológico

El diseño metodológico de esta investigación describe el paso a paso para lograr los objetivos propuestos para la investigación. Básicamente la tabla anexa describe las actividades a realizar en el transcurso del proyecto, cada tarea a desarrollar dentro del proyecto de investigación está asociada a una o varias técnicas de recolección de información. La pertinencia de las técnicas obedece a la dinámica de la empresa y a la actividad a desarrollar.

Tabla 1.
Diseño Metodológico.

Técnica	Nombre de tarea
Grupo focal	Elaborar instrumentos de recolección de datos
Grupo focal	Elaborar el diagnóstico empresarial
Grupo focal	Definir política del SG-SST
Grupo focal	Definir objetivos del SG-SST
Grupo focal	Definir indicadores del SG-SST
Grupo focal	Elaborar documentos del SG-SST
Grupo focal	Elaborar procedimientos del SG-SST
Grupo focal	Elaborar matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos
Grupo focal	Definir necesidades de capacitación
Grupo focal	Elaborar el informe de evaluación inicial
Grupo focal	Definir plan de emergencias
Entrevista y grupo focal	Planear auditoria del SG-SST
Entrevista y observación.	Ejecutar auditoria del SG-SST
Grupo focal	Ejecutar la revisión por la dirección
Grupo focal	Redactar recomendaciones de mejora
Grupo focal	Elaborar documento final
Grupo focal	Revisión y ajustes del informe final
Grupo focal	Entrega del documento final

Fuente: Elaboración propia

Creación de lista de verificación para evaluación inicial

Como parte del diseño metodológico se desarrolló un formato de lista de verificación con el fin de recopilar la información necesaria del cumplimiento inicial del SG-SST. La lista establece los elementos básicos del sistema de gestión y está desarrollada a partir de la información de la Guía Técnica De Implementación Para MIPYMES desarrollada por el Ministerio del Trabajo para guiar la implementación del sistema de gestión descrito en el Decreto 1072 de 2015

Ver anexo 1

Creación y alimentación de instrumentos

Con el fin de recopilar la información necesaria para el desarrollo del proyecto y cumplir su objetivo principal que es “Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa LIWO Visión Estratégica S.A.S. que cumpla con la normatividad vigente”, se utilizarán dos técnicas para tal fin.

El primero el desarrollo de dos grupos focales, el primero encaminado a determinar el estado de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo de LIWO Visión Estratégica S.A.S. y el segundo orientado a establecer el grado de cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la organización; de acuerdo con lo anterior se han desarrollado dos preguntas que los miembros de la organización desarrollaron. Los resultados se registraron en Actas internas.

Por último se desarrolló una encuesta sencilla que permite entender la situación de la empresa y recopilar información primaria de los miembros de la organización, debido al tamaño de la empresa en términos de empleados (10 en total) se decidió por aplicar la encuesta a la totalidad de la organización y no determinar una muestra para aplicar; adicionalmente la

aplicación de las fórmulas estandarizadas para efectuar el muestreo sería casi igual al total de la población, a continuación se presentan las preguntas aplicadas a los grupos focales y la encuesta.

Grupo Focal 1:Cuál es la situación de salud y seguridad en el trabajo de los miembros de la empresa?

Actualmente la organización cuenta con un cubrimiento de seguridad social en términos básicos, es decir; la empresa realiza los aportes de salud, pensiones, y riesgos profesionales de acuerdo a los que la legislación establece, pero no cuenta con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); lo que genera un incumplimiento con la normatividad legal aplicable.

La organización suministra los elementos de protección personal de acuerdo con las condiciones de trabajo de cada uno de sus empleados y de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realizan para otras empresas clientes, es decir los elementos de protección personal dependen de las labores de asesoría y consultoría que se desarrollan para otras empresas en temas específicos.

Grupo Focal 2: Cuáles son los requisitos legales aplicables a la empresa en términos de Seguridad y Salud en el trabajo?

Dentro de las actividades de la organización es necesario identificar los requisitos legales definidos en la normatividad legal aplicable a la empresa, en este momento se cuentan con algunos elementos de la normatividad, pero en su gran mayoría se desconoce la aplicación.

Como parte del ejercicio de identificación de requisitos legales se realizó en reunión de trabajo la revisión del Decreto 1072 de 2015 en el que se establecen los lineamientos del SG-SST para las empresas que desarrollen actividades en Colombia, y se determinó que la única

evidencia de cumplimiento corresponde a la existencia de la política de seguridad y salud en el trabajo; aunque la política es conocida no ha sido formalmente aprobada.

En cuanto a objetivos del SG-SST e indicadores se puede decir que aún no se ha desarrollado, y tampoco planes y programas que den desarrollo a la política, no se ha desarrollado auditoría del sistema y tampoco acciones de mejora, lo que evidencia la ausencia de los elementos del sistema.

Con el fin de conocer la percepción de elementos críticos del SG-SST se desarrolló una encuesta que se aplicó a 7 personas de la organización de los 12 fue la componente; debido al número de miembros de la organización no se realizó muestreo para determinar la muestra de aplicación, para el desarrollo del proyecto se determinó aplicar la encuesta a todos los miembros de la organización, con el fin de determinar el contexto inicial organizacional.

Fuentes para la Obtención de Información

Fuentes primarias

Las fuentes primarias de obtención de información para el desarrollo de este proyecto están focalizadas en los trabajadores y contratistas que realizan labores para LIWO, la información que suministren al proyecto ayudará a determinar el estado situacional al igual que la información necesaria para el desarrollo de la solución al problema propuesto.

Como fuente adicional de información se tomará la información proveniente de los socios de la empresa; quienes cuentan con el compromiso para el desarrollo del proyecto.

Fuentes Secundarias

Textos: Bibliografías relacionadas con Metodología para desarrollar el trabajo de grado; textos que contengan información sobre todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.

Se utilizarán en el desarrollo del presente trabajo las bases de datos disponibles para la investigación y sus contenidos activos; entre las bases de datos relevantes podemos nombrar las siguientes:

1. e-libro
2. Digitalia.
3. Gale virtual
4. Gestión Humana.com
5. Informe Académico
6. Legicomex
7. e-books
8. Océano Administración
9. Océano Medicina y Salud
10. Virtual Pro
11. OIT.

Adicionalmente se tomará como fuentes de información las diferentes páginas web de los organismos estatales que emitan legislación en materia de SST; se puede contar con la página web de normatividad publicada por la Presidencia de la República, Ministerio de Trabajo, y Alcaldía Mayor de Bogotá entre las más relevantes.

Recursos

Para desarrollar el proyecto es necesario contar con los siguientes recursos:

1. Investigadores: corresponden a los tres autores del presente documento.
2. Equipos de cómputo: es necesario que cada investigador cuente cada uno con un computador
3. Servicios de transmisión de datos: cada investigador debe tener acceso a internet.
4. Estación de trabajo: es necesario que cada investigador cuente con una estación de trabajo adecuada para desarrollar el proyecto de investigación.
5. Tiempo: para el desarrollo del presente proyecto se considera que cada investigador tenga una dedicación de 3 horas diarias para el desarrollo de la investigación.
6. Inicialmente se calcula que se debe contar con cerca de cuatrocientos mil pesos (\$400.000) para cubrir los costos del proyecto, estos costos corresponden a pagos de servicios de acceso a datos, transportes y elementos de papelería necesarios para el desarrollo del proyecto

Cronograma

El proyecto inicia con la elaboración de instrumentos de recolección de datos desde el 26 de septiembre de 2016 y se calcula que el 31 de marzo de 2017 se estará entregando el documento final. Las actividades están descritas en la tabla que se encuentra a continuación, para mayor claridad se ilustra la planificación del proyecto en un Diagrama de Gantt.

Ver Tabla 2 y Figura 1.

Tabla 2
Cronograma

Nombre de tarea	Inicio	Fin
Revisión legal	26/09/2016	25/11/2016
Elaborar instrumentos de recolección de datos	27/11/2016	2/12/2016
Realizar la Evaluación Inicial	5/12/2016	16/12/2016
Elaborar matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos	27/11/2016	16/12/2016
Definir política del SG-SST	12/12/2016	16/12/2016
Definir objetivos del SG-SST	12/12/2016	16/12/2016
Determinar el Plan de Trabajo Anual	16/01/2016	31/03/2016
Elaborar el programa de capacitación	16/01/2016	31/03/2016
Identificación de amenazas y análisis de vulnerabilidad y respuesta ante emergencias	16/01/2016	31/03/2016
Determinar la documentación	16/01/2016	18/03/2017
Elaborar los procedimientos necesarios para conservar la documentación.	16/01/2016	18/03/2017
Designación del vigía de seguridad y salud en el trabajo	13/03/2017	18/03/2017
Elaborar la matriz legal	16/01/2017	18/03/2017
Elaborar el perfil sociodemográfico	16/01/2017	18/03/2017
Diseñar el procedimiento de comunicaciones	16/01/2017	18/03/2017
Elaborar documento final	3/04/2017	17/04/2017
Revisión y ajustes del informe final	17/04/2017	21/04/2017
Entrega del documento final	21/04/2017	21/04/2017

Fuente: Elaboración propia

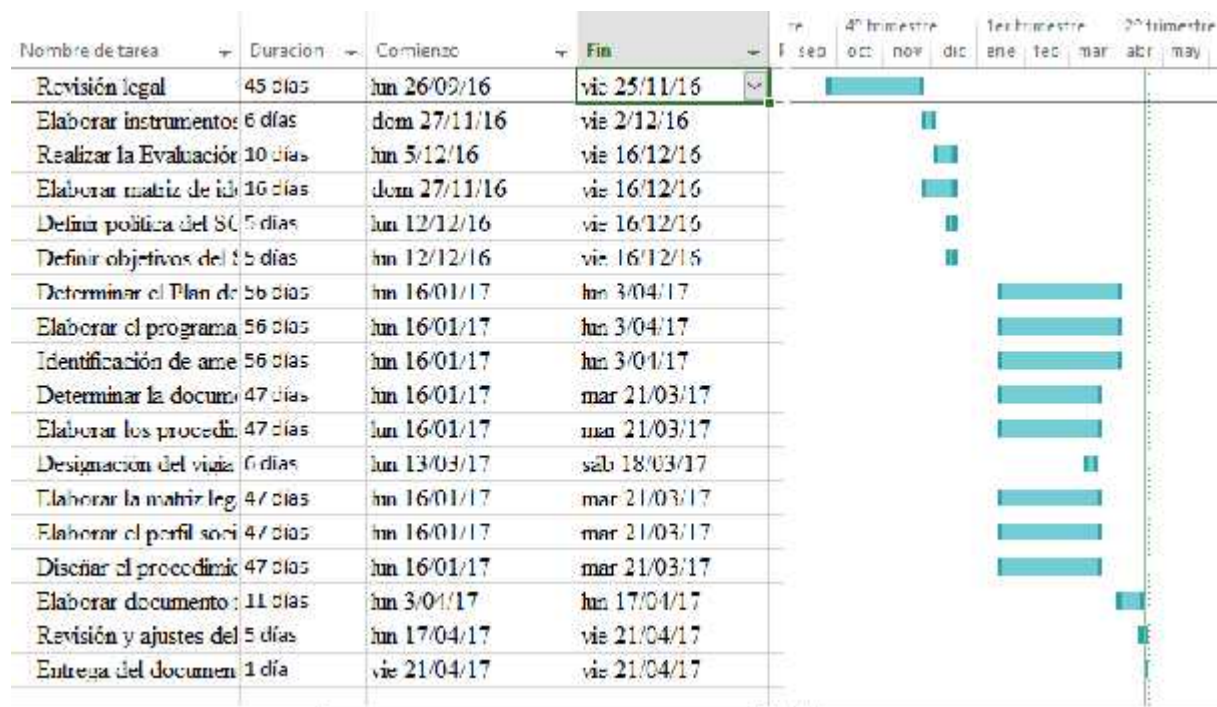


Figura 1. Línea de tiempo del proyecto. Fuente: Elaboración propia.

Resultados del proyecto

El desarrollo de este proyecto tuvo un cambio de ciento ochenta grados para su desarrollo, la planificación inicial que se pudo expresar en el cronograma cambio de forma importante, lo anterior obedece a que no se esperaba el grado de incumplimiento que se presentó al desarrollar la evaluación inicial del SG-SST, con la evaluación se pretendió establecer el estado inicial del sistema de gestión esperando algún grado de avance en el desarrollo de los elementos que hacen parte integral del sistema de gestión; encontrándose un total incumplimiento con el desarrollo de lo establecido en Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, por tal razón el grupo de investigadores tomó un nuevo curso de acción.

El curso de acción que se estableció corresponde a seguir los pasos establecidos en Guía Técnica De Implementación Para MIPYMES del Ministerio del Trabajo, en este orden de ideas

se ajustó el alcance del proyecto al desarrollo de los elementos de organización y planificación del SG-SST. Como resultado de este ajuste se desarrollaron los elementos necesarios para implementar un SG-SST. En los siguientes apartados encontraremos los elementos desarrollados a partir de la Guía Técnica.

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

Para iniciar con el proyecto se realizó una reunión con el Director General de la empresa con el fin de determinar los elementos con los que cuenta la empresa y que sean solicitados por el Decreto 1072 de 2015; y se llegó a la conclusión que la empresa no cuenta con evidencia que permita determinar que se está cumpliendo en forma total o parcial los requisitos del SG-SST, por tal razón se debe iniciar de cero el diseño del sistema en sus fases de organización y planificación, el resultado de esta actividad se ha registrado en el Formato de Evaluación Inicial sugerido en la Guía Técnica De Implementación Para MIPYMES, esta actividad le da cumplimiento a lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015 como requisito inicial para desarrollar el diseño y la implementación del SG-SST.

Para el desarrollo de esta actividad es necesario realizar una revisión de los elementos normativos que son necesarios para el diseño y posterior implementación de un SG-SST, como elementos constitutivos del SG-SST es necesario realizar una revisión de estándares mínimos legales desde el punto de vista de riesgos profesionales, la identificación de peligros y valoración de riesgos, la identificación de amenazas y la evaluación de vulnerabilidad, la evaluación de medidas tomadas para controlar los riesgos, peligros y amenazas; el cumplimiento del programa anual de capacitación, la descripción sociodemográfica y los resultados obtenidos. El resultado

se puede ver en la lista de verificación diseñada para aplicar los criterios de la evaluación inicial. Ver anexo 1.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

Siguiendo los pasos establecidos en la Guía Técnica De Implementación Para MIPYMES y dar cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1072 de 2015 se elaboró una matriz en la que se identificaron los peligros, y evaluación y valoración de riesgos, de la misma forma los controles existentes y las medidas de intervención. La metodología definida para desarrollar la matriz está descrita en la guía técnica GTC 45:2002, los peligros identificados obedecen al desarrollo de las actividades rutinarias y no rutinarias identificadas por los investigadores; esta matriz se construyó totalmente debido a que no existe evidencia anterior de la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los controles. Ver anexo 2.

Política del sistema de gestión de seguridad en el trabajo

Con el fin de dar cumplimiento con los Artículos 2.2.4.6.5 y 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015 se formula la siguiente política del SG-SST: “Liwo Visión Estratégica S.A.S. es una empresa que se dedica al mejoramiento de la gestión empresarial de nuestros clientes; y estamos comprometidos con el cumplimiento de las normas legales y la implementación, desarrollo y mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, efectuando prácticas seguras de nuestros trabajadores, contratistas y visitantes, mediante el control de los peligros y riesgos a los que se encuentren expuestos en los lugares de trabajo de nuestra organización.”

La política formulada será divulgada mediante publicaciones en carteleras internas, luego de ser aprobada por el Gerente General. Adicionalmente la revisión se debe realizar como máximo

en un año; lo anterior para cumplir con lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015. La aprobación de la política se hizo mediante acta 1. Ver anexo 3.

Objetivos del sistema de gestión de seguridad en el trabajo

Con el fin de dar cumplimiento con el Artículo 2.2.4.6.7 del Decreto 1072 de 2015 se formulan los siguientes objetivos del SG-SST:

1. Identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar los controles operacionales de SST.
2. Mantener con valores mínimos de accidentalidad y las lesiones relacionadas con el trabajo.
3. Mantener en valores mínimos el ausentismo por enfermedades laborales.
4. Mejorar la competencia del personal.
5. Cumplir la normatividad vigente de SST
6. Mantener en valores mínimos las pérdidas por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Los objetivos fueron aprobados mediante acta interna de acuerdo con los lineamientos del SG-SST dando respuesta a la política y estableciendo los lineamientos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Ver anexo 3.

Programa de trabajo anual en SST.

Parte de las obligaciones de los del empleador consisten en del desarrollo de un programa de actividades para la vigencia 2017, lo anterior se desarrolló con el fin de prevenir las lesiones y enfermedades laborales, y responder a emergencias, de esta manera dar respuesta al a lo descrito en el Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, este programa se desarrolló dando respuesta a las necesidades de la organización. Ver anexo 4.

Programa de capacitación

Para dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015 se debe elaborar e implementar un programa de capacitación que parte de las necesidades de capacitación de los grupos de interés (brigada, vigía o COPASST, alta dirección, trabajadores), debe contener como mínimo los siguientes contenidos: objetivo, alcance, contenido y registros del personal a capacitar. Ver anexo 5.

Identificación de amenazas y análisis de vulnerabilidad y respuesta ante emergencias.

Como parte de la implementación del sistema de gestión las organizaciones deben contar con un plan de emergencias; para lograr este desarrollo es necesario contar con la identificación de amenazas y el análisis de vulnerabilidad (ver anexo 6); el análisis permite identificar las principales amenazas y la exposición de la organización a las amenazas siendo insumo para desarrollar los planes de preparación, prevención y respuesta ante emergencias siendo parte importante de la documentación exigida en el Artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015.

Con el fin de desarrollar la identificación de amenazas y análisis de vulnerabilidad se desarrolló un documento el cual describe la identificación y se propone la planificación del plan de emergencias de manera integral cumpliendo con el Artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015 y el Artículo 2.2.4.6.25 del mismo Decreto, con esto se dió una solución integral que permite dar respuesta ante emergencias que se puedan presentar en LIWO.

Documentación del SST

El control de la documentación del SG-SST es de gran importancia, porque mediante esta se puede demostrar conformidad respecto a las acciones tomadas. El Artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015 definen los mecanismos de conservación, almacenamiento y control de la documentación del SG-SST que ofrezca evidencia de las actividades desarrolladas, por tal razón se creó un procedimiento para controlar los registros del sistema, permitiendo el almacenamiento, conservación, control y consulta de los mismos.

Los documentos y registros que se deben conservar; tanto como las disposiciones para hacerlo están descritos en los Procedimientos de Control de Documentos y el de Control de Registros de acuerdo con lo anterior se debe controlar y conservar la siguiente información documentada: La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador; las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST; la identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos; el informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización; el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo – SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; el programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo – SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión; los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo; registros de entrega de equipos y elementos de protección personal; registro de entrega de los protocolos de seguridad,

de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo; los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones; los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente; la identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias; los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos; formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas; la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios. Ver anexos 7 y 8.

Conservación de Documentos

Con el fin dar conformidad al Artículo 2.2.4.6.13 del Decreto 1072 de 2015, los documentos deben ser conservados en condiciones óptimas que permitan mantener su estado en buenas condiciones. Por lo anterior se han diseñado los Procedimientos de Control de Documentos y el de Control de Registros (ver anexos 7 y 8) que establecen los lineamientos de controlar la información documentada del sistema de gestión y conservarlas.

Designación de vigía de seguridad y salud en el trabajo

La participación de los trabajadores en el SG-SST es indispensable para lograr su adecuado funcionamiento, dentro de las funciones descritas en el Artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 se pueden destacar el establecimiento de medidas que mejoren las condiciones de seguridad en el trabajo, la conservación de los documentos del sistema de gestión, vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial, visitar los lugares de trabajo con el fin de verificar las condiciones de trabajo, estudiar sugerencias para mejorar el sistema y otras que se consideren necesarias con el fin de mejorar continuamente las condiciones de trabajo. En el Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 se establece la necesidad de contar con el vigía de seguridad y salud en el trabajo. Ver anexo 9.

Matriz Legal

La necesidad de mejorar las condiciones de trabajo es una preocupación del estado colombiano, por tal razón emite diferentes normas legales en materia del mejoramiento de las condiciones en las que se realizan las actividades relacionadas con la seguridad en el trabajo. Para mantener identificadas y actualizadas las normas legales aplicables a la organización, se diseñó inicialmente la matriz legal que permite organizar en un solo lugar las normas legales. En el Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 se establece la necesidad de contar con en una matriz legal que debe ser actualizada constantemente. Ver anexo 10.

Perfil sociodemográfico

Con el fin de establecer las características de la población trabajadora se realizó un estudio sociodemográfico que permitió establecer tales características mediante la utilización de las hojas de vida de los colaboradores, y desarrollar estrategias adecuadas para prevenir la ocurrencia de

sucesos que afecten la salud de los colaboradores, En el Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 se establece la necesidad de contar con el perfil sociodemográfico contar con en una matriz legal que debe ser actualizada constantemente. Ver tablas 3, 4, y 5.

Tabla 3
Perfil Sociodemográfico

Cargo	Edad	Estado civil	Genero	Personas a cargo
Director General	44	Casado	F	1
Director de Servicios	43	Casado	M	2
Director de Gestión Integral	43	Casado	M	1
Contratista	30	Unión	M	1
		Libre		
Contratista	35	Casado	F	1
Contratista	28	Casado	M	2
Contratista	27	Soltero	F	0
Contratista	34	Soltero	F	0
Contratista	37	Casado	M	1
Aprendiz SENA	24	Unión	M	1
		Libre		

Fuente: Elaboración propia. Edad, estado civil, genero, y personas a cargo.

Tabla 4
Perfil Sociodemográfico continuación

Cargo	Escolaridad	Vivienda	Uso Tiempo Libre	Ingresos
Director General	Master	Propia	Recreación	Más de 5 Millones de Pesos
Director de Servicios	Master	Propia	Deporte	Entre 3 y 5 Millones de Pesos
Director de Gestión Integral	Especialista	Propia	Recreación	Entre 3 y 5 Millones de Pesos
Contratista	Especialista	Familiar	Deporte	Entre 2 y Menos de 3 Millones de Pesos
Contratista	Especialista	Familiar	Recreación	Entre 2 y Menos de 3 Millones de Pesos
Contratista	Especialista	Familiar	Deporte	Entre 2 y Menos de 3 Millones de Pesos
Contratista	Profesional	Arrendada	Estudio	Entre 2 y Menos de 3 Millones de Pesos
Contratista	Profesional	Arrendada	Deporte	Entre 2 y Menos de 3 Millones de Pesos
Aprendiz SENA	Tecnólogo - En curso	Arrendada	Estudio	Menos de 1 Millón de Pesos

Fuente: Elaboración propia. Escolaridad, vivienda, uso tiempo libre, e ingresos.

Tabla 5
Perfil Sociodemográfico Continuación

Cargo	Antigüedad	Contratación	Diagnósticos Previos	Fumador	Consumo de Alcohol
Director General	9 Meses	Empleado	No	No	Ocasional
Director de Servicios	4 Meses	Empleado	No	No	Ocasional
Director Administrativo	3 Meses	Empleado	No	No	Ocasional
Director del Sistema de Gestión Integral	4 Meses	Empleado	No	No	Ocasional
Contratista	5 Meses	Prestación de Servicios	No	No	Quincenal
Contratista	4 Meses	Prestación de Servicios	No	No	Quincenal
Contratista	4 Meses	Prestación de Servicios	No	Sí	Quincenal
Contratista	5 Meses	Prestación de Servicios	No	Sí	Mensual
Contratista	4 Meses	Prestación de Servicios	No	No	Mensual
Aprendiz SENA	4 Meses	Contrato de Aprendizaje	No	No	Quincenal

Fuente: Elaboración propia. Antigüedad, contratación, diagnósticos previos, fumador, y consumo de alcohol.

Comunicación

La comunicación es un elemento indispensable para la implementación de un SG-SST, y como elemento indispensable es necesario recibir, dar respuesta y emitir información adecuada mediante los canales adecuados, para lograr cumplir el objetivo se desarrolló un procedimiento de comunicaciones que garantiza la adecuada gestión de las comunicaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo descrito en el Artículo 2.2.4.6.14 del Decreto 1072 de 2015 (ver anexo 11)

Indicadores

Con el fin de determinar la eficacia y eficiencia del SG-SST se establecieron los siguientes indicadores que dan respuesta a los objetivos del SG-SST y de esta manera determinar el

comportamiento en el tiempo de las variables críticas del sistema (ver tabla siguiente), lo anterior se describe en los Artículos 2.2.4.6.19 al 2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015.

Tabla 6
Indicadores

Indicador	Forma de Cálculo
Índice de frecuencia de Accidentes de Trabajo (IF AT)	$\frac{\text{No. total de AT en el año x K}}{\text{No. HHT año}}$
Índice de frecuencia de Incidentes de Trabajo (IFI)	$\frac{\text{No. total de incidentes en el año x K}}{\text{No. HHT año}}$
Índice de frecuencia de Accidentes de Trabajo con incapacidad (IF AT I)	$\frac{\text{No. total de AT con incapacidad en el año x K}}{\text{No. HHT año}}$
Proporción de accidentes de trabajo con incapacidad (% IFI AT)	$\frac{\text{No. total de AT con incapacidad en el año x 100}}{\text{No. HHT año}}$
Índice de severidad de accidentes de trabajo (IS AT)	$\frac{\text{No. días perdidos y cargados por AT en el año x K}}{\text{No. HHT año}}$
Índice de Lesiones incapacitantes de Accidentes de Trabajo (ILI AT)	$\frac{\text{IFI AT x IS AT}}{1000}$
Proporción de prevalencia general de enfermedad de origen profesional (P.P.G.E.P)	$\frac{\text{No. Casos existentes reconocidos (Nuevos y antiguos) de EP año x K}}{\text{No. promedio de trabajadores año}}$
Proporción de prevalencia específica de enfermedad profesional (P.P.E.EP)	$\frac{\text{No. Casos existentes reconocidos (Nuevos y antiguos) de EP específica año x 100}}{\text{No. promedio de trabajadores expuestos al factor de riesgo asociado con la EP específica año.}}$
Proporción de incidencia general de enfermedad de origen profesional (P.I.G.EP)	$\frac{\text{No. Casos Nuevos de EP reconocidas año x 1000}}{\text{No. promedio de trabajadores año}}$
Proporción de incidencia específica de enfermedad de origen profesional (Tinc esp EP)	$\frac{\text{No. Casos Nuevos de reconocidos EP específica año x 1000}}{\text{No. promedio de trabajadores expuestos al factor de riesgo asociado con la EP específica año.}}$
Tasa de Incidencia global de enfermedad común (T.I.G.E.C)	$\frac{\text{No. de casos nuevos de E.C en el periodo x 1000}}{\text{No. promedio de trabajadores año}}$
Tasa de prevalencia global de enfermedad común (T.P.G.E.C)	$\frac{\text{No. de casos nuevos y antiguos por E.C en el periodo x 1000}}{\text{No. promedio de trabajadores año}}$
Índice de frecuencia del ausentismo (I.F.A.)	$\frac{\text{No de eventos de ausencia por causas de salud durante el último año x K}}{\text{Número de horas - hombre programadas en el mismo periodo}}$
Índice de severidad del ausentismo (I.S.A.)	$\frac{\text{Número de días de ausencia por causas de salud durante el último año x K}}{\text{Número de horas-hombre programadas en el mismo periodo}}$

Fuente: Elaboración propia. Indicador y forma de cálculo.

Análisis de Resultados

Resultados de la evaluación inicial

A aplicar la lista de verificación diseñada para determinar el estado inicial del SG-SST y revisar los resultados, los investigadores se sorprendieron de los resultados por tal razón cambiarlos el curso de acción de la investigación con el fin de establecer los lineamientos básicos del SG-SST en LIWO, la proporción de cumplimiento de los elementos básicos del sistema de gestión fue 0%; resultado que no se esperaba. Dentro de lo esperaba que la empresa tuviera desarrollado estaban la conservación de documentos referentes a historias clínicas laborales y procedimientos básicos; incluso algunos formatos que permitieran registrar información del sistema; de acuerdo con lo descrito el resultado esperado era totalmente diferente.

Al ver estos resultados el 16 de diciembre de 2016 se realizó una reunión en la que se definió la política y los objetivos del SG-SST, lo que permitió iniciar con el desarrollo de los elementos críticos del sistema.

Con el fin de iniciar la implementación se aplicó una encuesta a 7 de los 9 trabajadores de la empresa (dos están fuera de la ciudad y no fue posible aplicar la encuesta), como tal se obtuvieron resultados que se citan a continuación.


	ENCUESTA
ENCUESTA SOBRESISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
<p>Responda las siguientes preguntas de forma honesta y anónima, esto nos permitirá conocer el estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>1. ¿Conoce y entiende la política de SST? Sí ____ No ____</p> <p>2. ¿En caso de accidente sabe a quién dirigirse? Sí ____ No ____</p> <p>3. ¿En su permanencia en la Empresa usted se ha incapacitado una de las siguientes razones? Accidente de trabajo ____ Enfermedad general ____ Enfermedad hospitalaria ____ No se ha incapacitado ____</p> <p>4. ¿Sabe cuál es su ARL? Sí ____ No ____</p> <p>5. ¿Sus labores diarias lo obligan a usar EPPs? Sí ____ No ____</p> <p>Deposite en el buzón en resultado de la encuesta máximo el día siguiente de haberla recibido. Agradecemos su colaboración como miembro de este grupo de trabajo.</p>	

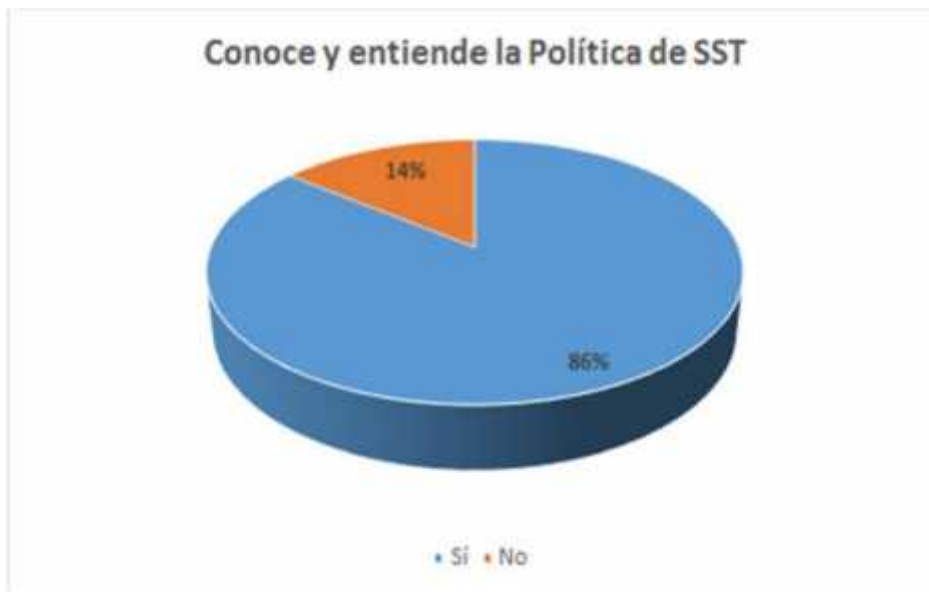
Figura 2. Encuesta. Fuente: Elaboración propia

Resultados de la encuesta

Luego de la aplicación de la encuesta para validar los instrumentos se obtuvieron los siguientes resultados por cada pregunta formulada:

1. ¿Conoce y entiende la política de SST?

SÍ 6 No 1

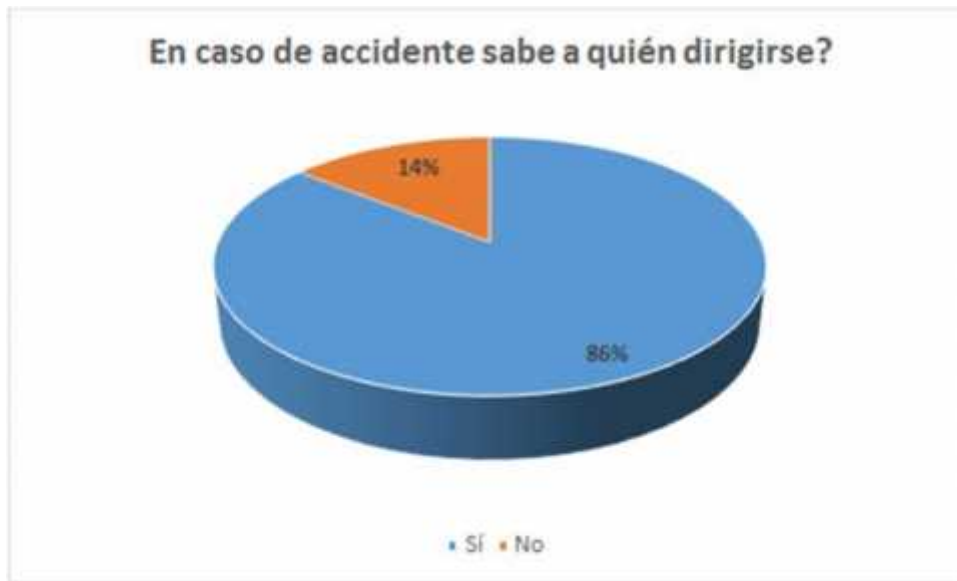


Gráfica 1. Encuesta pregunta 1.

El resultado de la aplicación de esta pregunta permite entender que la política diseñada ha sido comprendida por el 86% de la población a la que se le aplicó la encuesta, lo que permite evidenciar el avance en la implementación del SG-SST.

2. ¿En caso de accidente sabe a quién dirigirse?

SÍ 6 No 1



Gráfica 2. Encuesta pregunta 2.

El resultado de la aplicación de esta pregunta permite establecer que, aunque no se encuentran documentados todos los procedimientos, el procedimiento de reporte de accidentes al interior de la organización este entendido por el 86% de los colaboradores que respondieron la encuesta; aunque no está normalizado.

3. ¿En su permanencia en la Empresa usted se ha incapacitado una de las siguientes razones?

Accidente de trabajo 0 Enfermedad general 1

Enfermedad hospitalaria 1 No se ha incapacitado 5



Gráfica 3. Encuesta pregunta 3.

Con esta información se evidencia que la organización no cuenta procedimientos para definir un perfil epidemiológico de la organización, tampoco se cuenta con registros de accidentes de trabajo y enfermedades.

4. ¿Sabe cuál es su ARL?

SÍ 7 No 0



Gráfica 4. Encuesta pregunta 4.

Esta pregunta pretendió establecer el conocimiento del componente de atención en caso de accidente o enfermedad laboral, el resultado fue satisfactorio en el sentido que el 100% conoce cuál es la ARL que asegura sus actividades de trabajo.

5. ¿Sus labores diarias lo obligan a usar EPPs?

SÍ 5 No 2



Gráfica 5. Encuesta pregunta 5.

Como último componente de la encuesta se estableció la proporción de colaboradores que consideran que utilizan elementos de protección personal, aunque básicamente todos los miembros de la organización deberían conocer el uso de elementos de protección personal (EPPs) debido a que es necesario que todos pueden ser partícipes de proyectos en los que deberían utilizar los EPPs; pero solo el 71% de los encuestados conocen la necesidad de su uso.

Productos generados

Con los resultados tan desalentadores de la evaluación inicial y la encuesta de percepción se inició el ajuste de la planificación del proyecto y se comenzó con el diseño de instrumentos adecuados para desarrollar la organización y planificación del SG-SST, como resultados adicionales de la investigación se diseñaron instrumentos de recolección de información que

permiten soportar la estructura, seguimiento y resultados del SG-SST, entre estos elementos podemos nombrar formatos de lista de verificación, programas, matriz legal, análisis de vulnerabilidad y plan de emergencias y actas. También se desarrollaron plantillas para el desarrollo de procedimientos que permiten soportar la gestión del SST de acuerdo con los lineamientos legales y otros sistemas de gestión tanto técnicos como legales (NTC ISO 9001, NTC ISO 14001, NTC ISO 27001, NTC OHSAS 18001 y otros lineamientos que se consideren necesarios para el mejoramiento de la gestión organizacional). Los instrumentos desarrollados permitieron cumplir con los elementos básicos de la organización y planificación del SG-SST

De acuerdo con los resultados alcanzados se afirma que la organización cuenta con la organización y planificación adecuada para dar cumplimiento al SG-SST, los instrumentos diseñados permitieron generar información adecuada para realizar un análisis situacional y diseñar los elementos adecuados para la puesta en marcha del sistema de gestión, cada uno de los productos generados da respuesta a un requisito legal establecido en el Decreto 1072 de 2015.

Conclusiones

El desarrollo de herramientas de recolección de información es de gran importancia para el desarrollo de cualquier tipo de investigación; permite seguir pasos establecidos de un método ordenado y sistemáticos, lo que asegura la calidad de la información utilizada en el proceso investigativo, permitiendo la recolección de información adecuada para los procesos de investigación.

Se diseñó el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa LIWO cumpliendo con los requisitos legales expuestos en el Decreto 1072 del 2015 Libro 2 Parte 2

Título 4 Capítulo 6, el diseño desarrolla toda la organización y planeación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo delimitados entre los Artículos 2.2.4.6.1. al 2.2.4.6.22, siendo este diseño una gran herramienta que permite prevenir enfermedades profesionales y accidentes de trabajo como lo describe el Decreto.

Mediante el desarrollo del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se realizó un diagnóstico de la situación de la empresa mediante el desarrollo de varios elementos como la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, la elaboración de una matriz legal y un análisis de amenazas y vulnerabilidad para LIWO, que permitió como valor agregado desarrollar un plan de emergencias y contingencia adecuado con la naturaleza y las amenazas que se encuentran identificadas para LIWO.

Como parte del diseño se generó la documentación necesaria para soportar el sistema de seguridad y salud en el trabajo en LIWO; lo que permite soportar y evidenciar el cumplimiento de los requisitos descritos para el sistema de gestión en el Decreto 1072 de 2015 para las fases de organización y planificación.

Recomendaciones

Con el fin de complementar los resultados obtenidos en el presente proyecto se recomienda elaborar la documentación necesaria que permita soportar la ejecución, verificación y mejoramiento del SG-SST en LIWO, esto podría generar un proyecto de implementación del sistema de gestión de acuerdo con lo establecido en el plan de trabajo del SG-SST diseñado para LIWO permitiendo establecer la validez del diseño del sistema y tomar las acciones de mejoramiento necesarias para las condiciones particulares de la organización..

Realizar la auditoria al SG-SST y un plan de mejoramiento con el fin de dar conformidad con los requisitos del SG-SST y evitar las sanciones establecidas en el Decreto 472 de 2015, lo que pondría en apuros la estabilidad económica de la empresa, con estos elementos se podría mejorar los mecanismos de medición diseñados y tomar acciones con el fin de mejorar el sistema de una manera integral.

Referencias (Bibliografía)

CORTÉS, Henry. Seguridad y Salud en el Trabajo. {En línea}. Fecha. {27 de septiembre de 2016}. Disponible en (unieccivirtual.net.co/Aulavirtual_posgrados/pluginfile.php/743/mod_resource/content/1/Unidad/descargable.pdf)

CORTIJO MARTINEZ, Bernardo Manuel. Metodología de la Investigación Científica. {En línea}. Fecha. {27 de septiembre de 2016}. Disponible en (www.fcs.uner.edu.ar/ciclodecomplementacion/Tecnicas%20y%20Procedimientos.doc)

MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. {En línea}. Fecha. {27 de septiembre de 2016}. Disponible en (www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/7393-dur-sector-trabajo-actualizado-a-15-de-abril-de-2016pdf.html)

Desarrollo organizacional. Procedimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora. Universidad Nacional. Recuperado de: http://unal.edu.co/fileadmin/user_upload/U-PR-15.001.005_Procedimiento_Acciones_Correctivas_Preventivas_y_Oportunidades_de_Mejora.pdf

Positiva compañía de seguros. (2015). Sistema General de Riesgos Laborales. Recuperado de: [/www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Sistema-General-Riesgos/Paginas/Definiciones-Importantes.aspx](http://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Sistema-General-Riesgos/Paginas/Definiciones-Importantes.aspx).

Definición de. S.f. Ambiente de trabajo. Recuperado el 28 de septiembre de 2016, de: [http://www.eafit.edu.co/ecards/adjuntos-mercurio/informacióninstitucional/2015/enero/nota_de_clase_132._ ambiente de trabajo.pdf](http://www.eafit.edu.co/ecards/adjuntos-mercurio/informacióninstitucional/2015/enero/nota_de_clase_132._ambiente_de_trabajo.pdf).

Ministerio de Trabajo. (2014). Cartilla de riesgos laborales para trabajadores. Recuperado de: www.mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2014/3090-cartilla-de-riesgos-laborales-para-trabajadores.html.

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2008). Ministerio de la Protección Social. Septiembre 28, 2016. Diario Oficial. Recuperado de: www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607.

Sección de salud ocupacional. Factores de Riesgo Ocupacional. Universidad del Valle. Recuperado de:

<http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>.

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos. (2014). Como reportar incidente de trabajo recuperado de: www.invima.gov.co/images/pdf/intranet/secretaria-general/induccion_institucional/salud_ocupacional/QUE%20ES%20UN%20INCIDENTE%20DE%20TRABAJO.pdf.

República de Colombia- Gobierno Nacional. (2012). Por la Cual se Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se Dictan otras Disposiciones en Materia de Salud Ocupacional. Recuperado de: wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf.

Coomeva. (2006). Glosario de la Salud. Recuperado de:

<http://medicinaprepagada.coomeva.com.co/publicaciones.php?id=31690>.

Anexo 1. Evaluación inicial


	LIWO VISIÓN ESTRATÉGICA S.A.S.	GAF-F-01
	LISTA DE VERIFICACIÓN - V 01	16-12-2016

ACTIVIDAD Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 RESPONSABLE Director del Sistema de Gestión Integral FECHA Y HORA 16/12/2016 8:00

CT – Cumple totalmente; CP – Cumple parcialmente; NC – No cumple

No.	CRITERIO	CT	CP	NC	OBSERVACIONES
1	Se cuenta con una política aprobada y divulgada del SG-SST.			X	
1	Se han determinado los objetivos del SG-SST.			X	
1	Se ha identificado la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del SG - SST.			X	
2	Se ha realizado la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual.			X	
3	Se han definido las medidas de prevención y control de acuerdo a la jerarquización (Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección).			X	
4	Se ha evaluado la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores.			X	
5	Se ha realizado la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual.			X	
6	Existe un plan anual de capacitación, incluyendo la inducción y reinducción en SST, el cual incluye a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación.			X	
7	Se ha evaluado el cumplimiento del plan anual de capacitación establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción, independiente de su forma de contratación.			X	
8	Se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.			X	
9	Se tiene la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud.			X	
10	Se tiene la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad en los dos (2) últimos años en la empresa.			X	
11	Se tiene el Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.			X	
12	Se tienen mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.			X	
13	Se tiene establecido el plan anual de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos en el cual se especificaron metas, actividades, responsables, recursos, cronograma y se encuentra firmado por el empleador.			X	
14	Se encuentra establecida la Política y los Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.			X	
15	Se ha realizado la Auditoría interna al SG-SST.			X	
16	Se ha realizado la revisión por la alta dirección.			X	
17	Se han generado acciones correctivas o preventivas.			X	

Anexo 3. Acta 1

	LIWO VISIÓN ESTRATÉGICA S.A.S.	GES-F-01
	ACTA – V 01	16-12-2016
ACTA <u>01</u>		
CIUDAD Y FECHA: Bogotá; 16 de diciembre de 2016	HORA DE INICIO: 8:00 a.m.	HORA FIN: 9:00 a.m.
LUGAR: Carrera 8H # 166 – 51		
TEMAS: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		
OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN: Tratar el diseño del SG-SST		
DESARROLLO DE LA REUNIÓN		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Se aprueba formalmente los formatos de acta lista de verificación, programa y formato de acta, que será aplicable a partir de la fecha. Estos documentos serán enviados los miembros de la organización. 2. Se revisa la evaluación inicial del SG-SST y la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos con el fin de establecer los lineamientos estratégicos del SG-SST. 3. Luego de la revisión de la información previa se promulga la política del SG-SST bajo el siguiente texto: <p style="margin-left: 40px;">“Liwo Visión Estratégica S.A.S. es una empresa que se dedica al mejoramiento de la gestión empresarial de nuestros clientes; y estamos comprometidos con el</p> 		

cumplimiento de las normas legales y la implementación, desarrollo y mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, efectuando prácticas seguras de nuestros trabajadores, contratistas y visitantes, mediante el control de los peligros y riesgos a los que se encuentren expuestos en los lugares de trabajo de nuestra organización.”


4. Posterior a la revisión de la política se determinan los objetivos del SG-SST luego de la revisión de la información previa y la política definida en el punto anterior, los objetivos son los siguientes:
 - Identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar los controles operacionales de SST
 - Mantener con valores mínimos de accidentalidad y las lesiones relacionadas con el trabajo.
 - Mantener en valores mínimos el ausentismo por enfermedades laborales.
 - Mejorar la competencia del personal.
 - Cumplir la normatividad vigente de SST
 - Mantener en valores mínimos las pérdidas por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.
5. La política y los objetivos serán divulgados mediante cartelera interna y en reunión del equipo de trabajo.
6. El Director del Sistema de Gestión Integral es designado como responsable de diseñar e implementar el SG-SST.
7. Con el fin de brindar evidencia de la aprobación de los puntos tratados en el presente documento firman los participantes de la reunión.
8. Con el fin de dejar constancia de las responsabilidades del SG-SST el Director General es el Representante legal.

CONCLUSIONES

1. Se estableció la política del SG-SST


2. Se establecieron los objetivos del SG-SST.		
COMPROMISOS		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Determinar los indicadores del SG-SST	Director del Sistema de Gestión Integral	Por definir
ASISTENTES		
NOMBRE	CARGO/DEPENDENCIA/ENTIDAD	FIRMA
Nancy Cordoba	Director General	
Jorge Villamarin	Director del Sistema de Gestión Integral	
Gina Leguizamo	Aprendiz SENA	
Javier Muñoz	Director de Servicios	
INVITADOS (Opcional)		
NOMBRE	CARGO	ENTIDAD

Anexo 5. Programa de Capacitación.

		LIWO VISIÓN ESTRATÉGICA S.A.S. PROGRAMA - V 01					GAF-F-03 16-12-2016	
ACTIVIDAD	META	RESPONSABLE	R. FINANCIERO	R. TÉCNICO	R. HUMANO	RESORTE	F. INICIO	F. FIN
Emisión de \$5.48T	Capacitar al 100% de la colaboración	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	-	-	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	Unidad de Asesoría	3/05/2017	3/05/2017
Capacitación en control de documentos	Elaboración de manuales para la emisión, modificación y el proceso de cumplimiento	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	-	-	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	Unidad de Asesoría	3/05/2017	3/05/2017
Capacitación en control de registros	Elaboración de manuales para la conservación de registros	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	-	-	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	Unidad de Asesoría	3/05/2017	3/05/2017
Capacitación de primer respondedor (Operarios) con la Secretaría Directiva de Salud	Capacitar al 50% de la colaboración	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	\$600.000	-	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	Unidad de Asesoría	3/05/2017	3/05/2017
Capacitación en primera auxilio (Operarios) con la Secretaría Directiva de Salud	Capacitar al 50% de la colaboración	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	\$600.000	-	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	Unidad de Asesoría	3/05/2017	3/05/2017
Capacitación en manejo de equipos contra incendios (Operarios) con el Cuerpo de Bomberos de Bogotá	Capacitar al 100% de la colaboración	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	\$600.000	-	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	Unidad de Asesoría	3/05/2017	3/05/2017
Capacitación en rescata ante emergencias (Operarios) con el Cuerpo de Bomberos de Bogotá	Capacitar al 100% de la colaboración	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	\$600.000	-	Director de Sistema de Gestión de Seguridad	Unidad de Asesoría	3/05/2017	3/05/2017

Nombre del Programa: PROYECTO DE SEGURIDAD Y SALUD
 Fecha Inicio: 2/05/2017 Fecha Fin: 3/05/2017
 Objetivo: Capacitar al personal en seguridad y salud ocupacional de \$5.48T
 Actividad: Actividad de capacitación de seguridad y salud ocupacional de \$5.48T

Anexo 6. Plan de Emergencias y Contingencias

	LIWO VISIÓN ESTRATÉGICA S.A.S.	GES-F-03
	PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS – V 01	20-04-2017

Fecha del análisis: 31 de marzo de 2017

1. Datos Generales, Identificación Y Localización De La Organización

1.1. Razón Social: LIWO Visión Estratégica S.A.S.

1.2. NIT: 900.949.717-7

1.3. Dirección: Carrera 8H # 166-51 AP 805

1.4. Teléfono: 57-1-7479493

1.5. Correo: info@liwo.com.co

1.6. Linderos

1.6.1. Norte: Parque Alcazar de Rio II

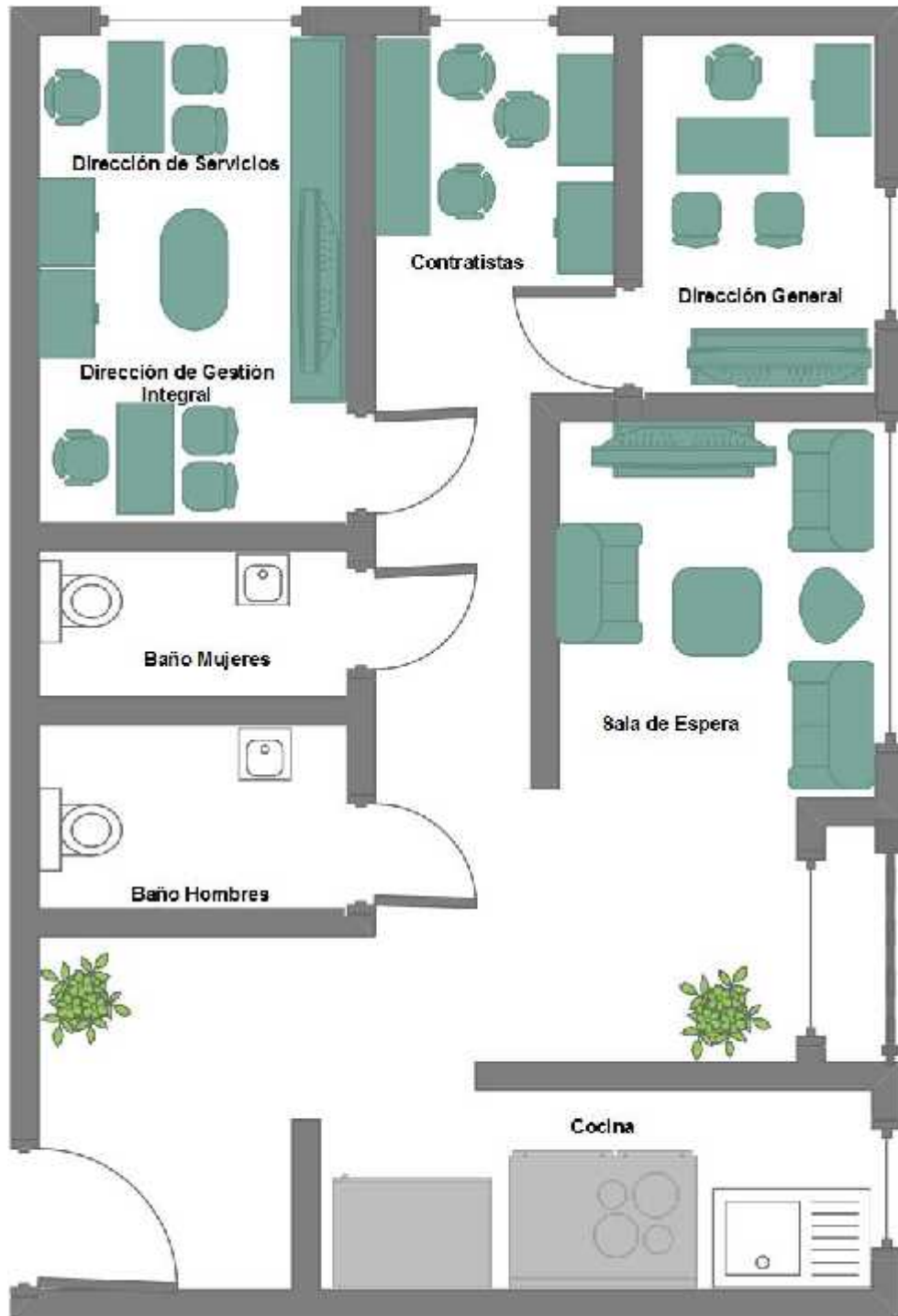
1.6.2. Sur: Edificio Alcazar de Rio

1.6.3. Oriente: Conjunto Residencial Ocamonte

1.6.4. Occidente: Conjunto Residencial Torres del Ferrocarril



1.7. Distribución de planta



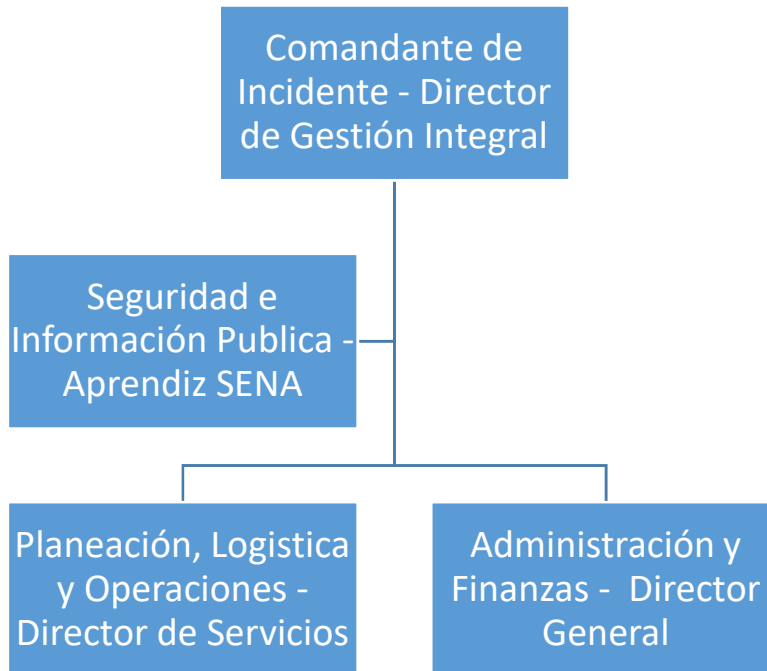
1.8. Acceso y Salida: Carrera 8H # 166-51 AP 805

1.9. Carga Operacional

Área	Cantidad	Horario	Observaciones
Dirección General	1	7:00 am a 7:00 pm	En promedio el Director General está presente 3 horas diarias
Dirección de Servicios y Gestión Integral	2	7:00 am a 7:00 pm	En promedio los Directores están presentes 3 horas diarias
Contratistas	3	7:00 am a 7:00 pm	Aunque son 6 contratistas por lo general se encuentran 2 horas diarias, excepto el aprendiz SENA que se encuentra de 7:00 am a 6:00 pm de lunes a viernes
Sala de Espera	1	7:00 am a 7:00 pm	Por lo general siempre se tiene un visitante en las instalaciones de la empresa

2. Estructura Organizacional de Emergencias

La estructura organizacional de emergencias corresponde es aplicable a todos los planes de contingencia y acción de LIWO



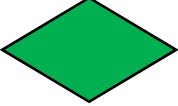
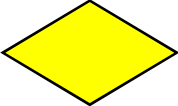
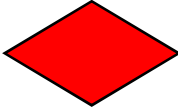
3. Directorio

Nombre	Dirección	Teléfono
Estación De Bomberos Bicentenario de la Independencia	Cra. 55a #167-51	6691685
Estación de Bomberos de Cedritos	Cra. 14b #146-5	6143290 6144105
CAI	Cl. 164 #16c-00	6789988
Estación de Policía Usaquén	Calle 165 # 8A-43	6784927 3159000
Policlínico Social del Norte	Cra. 8h #164b-19	6774390
Fundación Cardioinfantil	Cl. 163a #13B-60	6672727
Hospital Simón Bolívar	Calle 165 # 7-06	6767940

4. Identificación de Amenazas a Personas y Medio Ambiente:

NATURALES	ANTRÓPICAS	SOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> Sismo 	<ul style="list-style-type: none"> Incendios 	<ul style="list-style-type: none"> Hurtos

Calificación de la amenaza

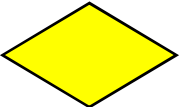
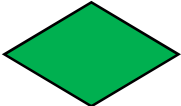
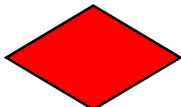
EVENTO	COMPORTAMIENTO	COLOR ASIGNADO
Posible	Es aquel fenómeno que puede suceder o que es factible porque no existen razones históricas y científicas para decir que esto no sucederá.	
Probable	Es aquel fenómeno esperado del cual existen razones y argumentos técnicos científicos para creer que sucederá.	
Inminente	Es aquel fenómeno esperado del cual existen razones y argumentos técnicos científicos para creer que sucederá.	

POSIBLE: NUNCA HA SUCEDIDO Color Verde.

PROBABLE: YA HA OCURRIDO Color Amarillo.

INMINENTE: EVIDENTE, DETECTABLE Color Rojo.

5. Análisis de Amenazas

Amenaza	Interna	Externa	Descripción	Calificación
Sismo		X	Existe la posibilidad de caída de objetos, colapso de estructuras generando lesiones al personal	
Incendio		X	Se puede presentar incendios debido a las instalaciones de gas y uso de gasodomésticos, también por cortocircuitos debido al uso de equipos electrónicos	
Hurtos	X	X	Se pueden presentar lesiones personales a causa de hurtos y asaltos al personal dentro de las instalaciones de la empresa y cuando se desplazan a los centros de trabajo	

6. Análisis de Vulnerabilidad

Se una X en la valoración de la respuesta teniendo en cuenta la siguiente tabla:

Respuestas	Descripción	Valorización
SI	Cuando existe o tiene un nivel bueno	1
NO	Cuando no existe o tiene un nivel deficiente	0
PARCIAL	Cuando la implementación no está terminada o tiene un nivel regular	0,5

Al final de esta columna se deberá obtener el promedio de las calificaciones dadas, así:

Promedio = Suma de las calificaciones / Número total de preguntas por aspecto

Rango	Interpretación	Color
0.0-1.00	Alta	Rojo
1.01-2.00	Media	Amarillo
2.01-3.00	Baja	Verde

6.1. Análisis de Vulnerabilidad para Sismos:

Personas					
Gestión Organizacional					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Existe una política general en Gestión del Riesgo donde se indican lineamientos de emergencias				0	
¿Existe un esquema organizacional para la respuesta a sismos con funciones y responsables asignados (Brigadas, ¿Sistema Comando de Incidentes – SCI, entre otros) y se mantiene actualizado?				0	
¿Promueve activamente la participación de sus trabajadores en un programa de preparación para emergencias?				1	

<p>¿La estructura organizacional para la respuesta a emergencias garantiza la respuesta a los eventos que se puedan presentar tanto en los horarios laborales como en los no laborales?</p>			0	
<p>¿Han establecido mecanismos de interacción con su entorno que faciliten dar respuesta apropiada a los eventos que se puedan presentar? (Comités de Ayuda Mutua –CAM, Mapa Comunitario de Riesgos, Sistemas de Alerta Temprana – SAT, etc.)</p>		X	0,5	El edificio donde se encuentra la organización cuenta con planes de evacuación
<p>¿Existen instrumentos para hacer inspecciones a las áreas para la identificación de condiciones inseguras que</p>			0	

puedan generar emergencias?					
¿Existe y se mantiene actualizado todos los componentes del Plan de Emergencias y Contingencias?				0	
Promedio				1,5/7=0,21	MALO

Personas					
Capacitación y Entrenamiento					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta con un programa de capacitación en prevención y respuesta a emergencias?			X	0	
¿Todos los miembros de la organización se han capacitado de acuerdo al programa de capacitación en prevención y respuesta a sismos?			X	0	
¿Se cuenta con un programa de entrenamiento en respuesta a sismos para todos los miembros de la organización?			X	0	
¿Se cuenta con mecanismos de difusión en			X	0	

temas de prevención y respuesta a sismos?					
Promedio				0/4= 0	MALO

Personas					
Característica de seguridad					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se ha identificado y clasificado el personal fijo y flotante en los diferentes horarios laborales y no laborales (menores de edad, adultos mayores, personas con discapacidad física)?	X			1	Se tiene plenamente identificado todo el personal de la empresa.
¿Se han contemplado acciones específicas teniendo en cuenta la clasificación de la población en la preparación y respuesta a sismos?		X		0	
¿Se cuenta con elementos de protección suficientes y adecuados para el personal de la organización en sus actividades de rutina?	X			1	

¿Se cuenta con elementos de protección personal para la respuesta a sismos, de su Organización?		X		0	
¿Se cuenta con un esquema de seguridad física?			X	0,5	Se cuenta con seguridad privada.
Promedio				2,5/5 =0.5	REGULAR

Suma total de promedios	0,71	ALTA
--------------------------------	-------------	-------------

Recursos					
Suministros					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta con implementos básicos para la respuesta de sismos?		X		0	
¿Se cuenta con implementos básicos para la atención de heridos, tales como: camillas, botiquines, guantes, entre otros, de acuerdo con las necesidades de su Organización?		X		0	
Promedio				0/2=0	Malo

Recursos					
Edificaciones					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿El tipo de construcción es sismo resistente o cuenta con un refuerzo estructural?	X			1	.
¿Existen puertas y muros cortafuego, cuartos anti pánico, entre otras características de seguridad?	X			1	En la empresa no existen cuartos anti pánico.
¿Están definidas las rutas de evacuación y salidas de emergencia, debidamente señalizadas y con iluminación alterna?			X	0,5	La Señalización esta en las áreas comunes del edificio.
¿Se tienen identificados espacios para la ubicación de instalaciones de emergencias (puntos de encuentro, puestos de	X			1	

mando, Módulos de estabilización de heridos, entre otros)?					
¿Se tienen asegurados o anclados enseres, gabinetes u objetos que puedan caer?			X	0.5	Los muebles grandes se encuentran anclados.
Promedio				4/5= 0.80	BUENO

Recursos					
Equipos					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta con sistemas de detección y/o monitoreo de sismos?		X		0	
¿Se cuenta con algún sistema de alarma en caso de emergencia?			X	0,5	Se cuenta para las áreas comunes del edificio.
¿Se cuenta con sistemas de control o mitigación de sismos?		X		0	
¿Se cuenta con un sistema de comunicaciones internas para la respuesta a emergencias?		X		0	
¿Se cuenta con medios de transporte para el apoyo logístico en una emergencia?		X		0	

¿Se cuenta con programa de mantenimiento preventivo y correctivo para los equipos de emergencia?		X		0	
Promedio				0,5/6=0.08	MALO

Suma total de promedios	0,88	ALTA
--------------------------------	-------------	-------------

Sistemas					
Servicios					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta suministro de energía permanente?	X			1	
¿Se cuenta suministro de agua permanente?	X			1	
¿Se cuenta con un programa de gestión de residuos?	X			1	Se cuenta con un programa de reciclaje dentro de la empresa
¿Se cuenta con servicio de comunicaciones internas?	X			1	
Promedio				4/4 = 1.00	BUENO

Sistemas					
Sistemas Alternos					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta con sistemas redundantes para el suministro de agua (tanque de reserva de agua, pozos subterráneos, carrotanque, entre otros?)		X		0	
¿Se cuenta con sistemas redundantes para el suministro de energía (plantas eléctricas, acumuladores, paneles solares, entre otros?)			X	0,5	El edificio cuenta con una planta de energía para las áreas comunes
¿Se cuenta con hidrantes internos y/o externos?	X			1	
Promedio				1,5/3= 0,5	REGULAR

Sistemas					
Recuperación					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se tienen identificados los procesos vitales para el funcionamiento de su organización?	X			0	
¿Se cuenta con un plan de continuidad del negocio?		X		0	
¿Se cuenta con algún sistema de seguros para los integrantes de la organización?		X		0	
¿Se tienen aseguradas las edificaciones y los bienes en general en caso de que se presente un sismo?		X		0	
Promedio recuperación				1/4 = 0,25	MALO

Suma total de promedios	1,75	MEDIA
--------------------------------	-------------	--------------

6.2. Análisis de Vulnerabilidad para Incendios:

Personas					
Gestión Organizacional					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Existe una política general en Gestión del Riesgo donde se indican lineamientos de emergencias			X	0	
¿Existe un esquema organizacional para la respuesta a incendios con funciones y responsables asignados (Brigadas, Sistema Comando de Incidentes – SCI, entre otros) y se mantiene actualizado?			X	0	
¿Promueve activamente la participación de sus trabajadores en un programa de preparación para emergencias?	X			1	

<p>¿La estructura organizacional para la respuesta a emergencias garantiza la respuesta a los eventos que se puedan presentar tanto en los horarios laborales como en los no laborales?</p>			0	
<p>¿Han establecido mecanismos de interacción con su entorno que faciliten dar respuesta apropiada a los eventos que se puedan presentar? (Comités de Ayuda Mutua –CAM, Mapa Comunitario de Riesgos, Sistemas de Alerta Temprana – SAT, etc.)</p>		X	0,5	<p>El edificio donde se encuentra la organización cuenta con planes de evacuación</p>
<p>¿Existen instrumentos para hacer inspecciones a las áreas para la identificación de condiciones inseguras que</p>		X	0,5	<p>En el edificio se cuenta con gabinetes contra incendios</p>

puedan generar emergencias?					en las áreas comunes
¿Existe y se mantiene actualizado todos los componentes del Plan de Emergencias y Contingencias?				0	
Promedio				2/7=0,29	MALO

Personas					
Capacitación y Entrenamiento					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificaci ón	Observacio nes
	I	O	PAR CIAL		
¿Se cuenta con un programa de capacitación en prevención y respuesta a emergencias?				0	
¿Todos los miembros de la organización se han capacitado de acuerdo al programa de capacitación en prevención y respuesta a incendios?				0	
¿Se cuenta con un programa de entrenamiento en respuesta a incendios para todos los miembros de la organización?				0	
¿Se cuenta con mecanismos de difusión en				0	

temas de prevención y respuesta a sismos?					
Promedio				0/4= 0	MALO

Personas					
Característica de seguridad					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se ha identificado y clasificado el personal fijo y flotante en los diferentes horarios laborales y no laborales (menores de edad, adultos mayores, personas con discapacidad física)?	X			1	Se tiene plenamente identificado todo el personal de la empresa.
¿Se han contemplado acciones específicas teniendo en cuenta la clasificación de la población en la preparación y respuesta a incendios?		X		0	
¿Se cuenta con elementos de protección suficientes y adecuados para el personal de la	X			1	

organización en sus actividades de rutina?					
¿Se cuenta con elementos de protección personal para la respuesta a incendios, de su Organización?		X		0	
¿Se cuenta con un esquema de seguridad física?			X	0,5	Se cuenta con seguridad privada.
Promedio				2,5/5 =0.5	REGULAR

Suma total de promedios	0,79	ALTO
--------------------------------	-------------	-------------

Recursos					
Suministros					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta con implementos básicos para la respuesta de incendios?		X		0	
¿Se cuenta con implementos básicos para la atención de heridos, tales como: camillas, botiquines, guantes, entre otros, de acuerdo con las necesidades de su Organización?		X		0	
Promedio				0/2=0	Malo

Recursos					
Edificaciones					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿El tipo de construcción es resistente a altas temperaturas?		X		0	.
¿Existen puertas y muros cortafuego, cuartos anti pánico, entre otras características de seguridad?	X			1	En la empresa no existen cuartos anti pánico.
¿Están definidas las rutas de evacuación y salidas de emergencia, debidamente señalizadas y con iluminación alterna?			X	0,5	La Señalización esta en las áreas comunes del edificio.
¿Se tienen identificados espacios para la ubicación de instalaciones de emergencias (puntos de encuentro, puestos de	X			1	

mando, Módulos de estabilización de heridos, entre otros)?					
¿Se tienen asegurados o anclados enseres, gabinetes u objetos que puedan caer?			X	0.5	Los muebles grandes se encuentran anclados.
Promedio				3/5= 0.60	REGULAR

Recursos					
Equipos					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta con sistemas de detección y/o monitoreo de incendios?		X		0	
¿Se cuenta con algún sistema de alarma en caso de emergencia?			X	0,5	Se cuenta para las áreas comunes del edificio
¿Se cuenta con sistemas de control de incendios?		X		0	
¿Se cuenta con un sistema de comunicaciones internas para la respuesta a emergencias?		X		0	
¿Se cuenta con medios de transporte para el apoyo logístico en una emergencia?		X		0	

¿Se cuenta con programa de mantenimiento preventivo y correctivo para los equipos de emergencia?		X		0	
Promedio				0,5/6=0.08	MALO

Suma total de promedios	0,68	ALTA
--------------------------------	-------------	-------------

Sistemas					
Servicios					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta suministro de energía permanente?	X			1	
¿Se cuenta suministro de agua permanente?	X			1	
¿Se cuenta con un programa de gestión de residuos?	X			1	Se cuenta con un programa de reciclaje dentro de la empresa
¿Se cuenta con servicio de comunicaciones internas?	X			1	
Promedio				4/4 = 1.00	BUENO

Sistemas					
Sistemas Alternos					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta con sistemas redundantes para el suministro de agua (tanque de reserva de agua, pozos subterráneos, carrotanque, entre otros?)		X		0	
¿Se cuenta con sistemas redundantes para el suministro de energía (plantas eléctricas, acumuladores, paneles solares, entre otros?)			X	0,5	El edificio cuenta con una planta de energía para las áreas comunes
¿Se cuenta con hidrantes internos y/o externos?	X			1	
Promedio				1,5/3= 0,5	REGULAR

Sistemas					
Recuperación					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se tienen identificados los procesos vitales para el funcionamiento de su organización?	X			0	
¿Se cuenta con un plan de continuidad del negocio?		X		0	
¿Se cuenta con algún sistema de seguros para los integrantes de la organización?		X		0	
¿Se tienen aseguradas las edificaciones y los bienes en general en caso de que se presente un incendio?		X		0	
Promedio recuperación				1/4 = 0,25	MALO

Suma total de promedios	1,75	MEDIA
--------------------------------	-------------	--------------

6.3. Análisis de Vulnerabilidad para Hurtos:

Personas					
Gestión Organizacional					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Existe una política general en Gestión del Riesgo donde se indican lineamientos de emergencias			X	0	
¿Existe un esquema organizacional para la respuesta a hurtos con funciones y responsables asignados (Brigadas, Sistema Comando de Incidentes – SCI, entre otros) y se mantiene actualizado?		X		0,5	Se cuenta con un boto de pánico en la oficina del Coordinador del Sistema Integral de Gestión
¿Promueve activamente la participación de sus trabajadores en un programa de preparación para emergencias?	X			1	

<p>¿La estructura organizacional para la respuesta a emergencias garantiza la respuesta a los eventos que se puedan presentar tanto en los horarios laborales como en los no laborales?</p>			X	0	
<p>¿Han establecido mecanismos de interacción con su entorno que faciliten dar respuesta apropiada a los eventos que se puedan presentar? (Comités de Ayuda Mutua –CAM, Mapa Comunitario de Riesgos, Sistemas de Alerta Temprana – SAT, etc.)</p>		X		0,5	<p>El edificio donde se encuentra la organización cuenta con planes de evacuación</p>
<p>¿Existen instrumentos para hacer inspecciones a las áreas para la identificación de condiciones inseguras que puedan generar hurtos?</p>			X	0,5	<p>Se cuenta con un circuito cerrado de video en todas las áreas del edificio</p>

¿Existe y se mantiene actualizado todos los componentes del Plan de Emergencias y Contingencias?			X	0	
Promedio				2,5/7=0,36	REGULAR

Personas					
Capacitación y Entrenamiento					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta con un programa de capacitación en prevención y respuesta a emergencias?			X	0	
¿Todos los miembros de la organización se han capacitado de acuerdo al programa de capacitación en prevención y respuesta a hurtos?			X	0	
¿Se cuenta con un programa de entrenamiento en respuesta a hurtos para todos los miembros de la organización?			X	0	
¿Se cuenta con mecanismos de difusión en			X	0	

temas de prevención y respuesta a hurtos?					
Promedio				0/4= 0	MALO

Personas					
Característica de seguridad					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se ha identificado y clasificado el personal fijo y flotante en los diferentes horarios laborales y no laborales (menores de edad, adultos mayores, personas con discapacidad física)?	X			1	Se tiene plenamente identificado todo el personal de la empresa.
¿Se han contemplado acciones específicas teniendo en cuenta la clasificación de la población en la preparación y respuesta a hurtos?		X		0	
¿Se cuenta con elementos de protección suficientes y adecuados para el personal de la	X			1	

organización en sus actividades de rutina?					
¿Se cuenta con elementos de protección personal para la respuesta a hurtos dentro de la Organización?		X		0	
¿Se cuenta con un esquema de seguridad física?			X	0,5	Se cuenta con seguridad privada.
Promedio				2,5/5 =0.5	REGULAR

Suma total de promedios	0,86	ALTA
--------------------------------	-------------	-------------

Recursos					
Suministros					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta con implementos básicos para la respuesta de hurtos?		X		0	
¿Se cuenta con implementos básicos para la atención de heridos, tales como: camillas, botiquines, guantes, entre otros, de acuerdo con las necesidades de su Organización?		X		0	
Promedio				0/2=0	Malo

Recursos					
Edificaciones					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿El tipo de construcción cuenta con salidas alternas?		X		0	.
¿Existen puertas y muros cortafuego, cuartos anti pánico, entre otras características de seguridad?			X	0,5	En la empresa no existen cuartos anti pánico.
¿Están definidas las rutas de evacuación y salidas de emergencia, debidamente señalizadas y con iluminación alterna?			X	0,5	La Señalización esta en las áreas comunes del edificio.
¿Se tienen identificados espacios para la ubicación de instalaciones de emergencias (puntos de encuentro, puestos de mando, Módulos de	X			1	

estabilización de heridos, entre otros)?					
¿Los equipos de trabajo son difícilmente removibles a la fuerza?	X			1	Se encuentran asegurados con guayas
Promedio				3/5= 0.60	REGULAR

Recursos					
Equipos					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta con sistemas de detección y/o monitoreo de las propiedades de empleados o de dela organización?		X		0	
¿Se cuenta con algún sistema de alarma en caso de emergencia?			X	0,5	Se cuenta para las áreas comunes del edificio
¿Se cuenta con sistemas de control alternos de seguridad?	X			1	Se cuenta contratado un sistema de monitoreo con Telesentinel.
¿Se cuenta con un sistema de comunicaciones internas para la respuesta a emergencias?		X		0	

¿Se cuenta con medios de transporte para el apoyo logístico en una emergencia?		X		0	
¿Se cuenta con programa de mantenimiento preventivo y correctivo para los equipos de emergencia?		X		0	
Promedio				1,5/6=0,25	MALO
				5	

Suma total de promedios	0,85	ALTA
--------------------------------	-------------	-------------

Sistemas					
Servicios					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta seguridad privada permanente?			X	0,5	Se cuenta para todo el edificio con 2 guardas de seguridad
¿Se cuenta sistemas vigilancia?		X		0,5	Circuito cerrado en áreas comunes del edificio
¿Se cuenta con un programa de gestión de seguridad de bienes y equipos?		X		0	
¿Se cuenta con servicio de comunicaciones internas?	X			1	
Promedio				2/4 = 0,5	REGULAR

Sistemas					
Sistemas Alternos					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se cuenta con sistemas redundantes de seguridad?		X		0	
¿Se cuenta con sistemas redundantes para el suministro de comunicaciones?			X	0,5	El edificio cuenta con citofonía
¿Se cuenta con servicios de seguridad alternos?	X			1	Contrato de monitoreo con Telesentinel
Promedio				1,5/3= 0,5	REGULAR

Sistemas					
Recuperación					
Punto a Evaluar	Respuesta			Calificación	Observaciones
	Sí	No	PARCIAL		
¿Se tienen identificados los procesos vitales para el funcionamiento de su organización?	X			1	
¿Se cuenta con un plan de continuidad del negocio?		X		0	
¿Se cuenta con algún sistema de seguros para los integrantes de la organización?		X		0	
¿Se tienen aseguradas las edificaciones y los bienes en general en caso de que se presente un incendio?		X		0	
Promedio recuperación				1/4 = 0,25	MALO

Suma total de promedios	1,75	MEDIA
--------------------------------	-------------	--------------

7. NIVEL DE RIESGO

7.1. Diamante de Riesgo

Para analizar el nivel de riesgo se tomó como base el diamante de riesgo expuesto en la guía del plan de emergencias.



7.2. Calificación del Nivel de Riesgo

Para calificar el nivel de riesgo se revisa la evaluación de cada uno de los componentes del diamante de riesgo de acuerdo a la siguiente tabla:

Sumatoria de Rombos	de	Calificación	Ejemplo
3 ó 4		Alto	
1 ó 2 3 ó 4	 	Medio	
0 1 ó 2	 	Bajo	

ANÁLISIS DE AMENAZA			ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD										NIVEL DEL RIESGO						
AMENAZA			PERSONAS				RECURSOS				SISTEMAS Y PROCESOS		RIESGO						
AMENAZA	CALIFICACIÓN	COLOR ROMBO	GESTIÓN	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	CARACTERÍSTICAS DE SEGURIDAD	TOTAL V. DE PERSONAS	COLOR DE ROMBO DE PERSONAS	SUMINISTROS	EDIFICACIONES	EQUIPOS	TOTAL V. DE RECURSOS	COLOR ROMBO RECURSOS	SERVICIOS	SISTEMAS	RECUPERACIÓN	TOTAL V. DE SISTEMAS Y PROCESOS	COLOR ROMBO SISTEMAS Y PROCESOS	RESULTADO DEL DIAMANTE	INTERPRETACIÓN
HURTOS	Inminente		0,36	0	0,5	0,86		0	0,6	0,25	0,85		1	0,5	0,25	1,75			ALTO
SISMOS	Probable		0,21	0	0,5	0,71		0	0,8	0,08	0,88		1	0,5	0,15	1,75			MEDIO
INCENDIOS	Posible		0,29	0	0,5	0,79		0	0,6	0,08	0,68		1	0,5	0,25	1,75			MEDIO

8. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

RIESGO	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN
Sismo	<p>Asegurar muebles y objetos que puedan moverse o caer en caso de sismo.</p> <p>Realizar inspecciones sistemáticas a la estructura de la oficina.</p> <p>Señalizar las instalaciones</p> <p>Desarrollar actividades de capacitación para mejorar la capacidad de reacción ante sismos</p> <p>Desarrollar un plan de contingencia con el fin de mejorar la respuesta en caso de sismo.</p> <p>Implementar planes de acción para dar respuesta a emergencias</p>
Incendio	<p>Realizar inspecciones periódicas a las redes de gas y eléctricas.</p> <p>Instalar dispositivos de detección de humo o temperaturas elevadas</p> <p>Instalar un gabinete interno contra incendio</p> <p>Desarrollar actividades de capacitación para mejorar la capacidad de reacción ante incendios.</p> <p>Desarrollar un plan de contingencia con el fin de mejorar la respuesta en caso de incendio.</p>

	<p>Implementar planes de acción para dar respuesta a emergencias.</p>
Hurtos	<p>Implementar procedimientos de ingreso a las instalaciones y de identificación para miembros de la organización como para visitantes.</p> <p>Implementar procedimientos de seguridad con la administración del edificio para el ingreso y retiro de elementos de las instalaciones de la empresa.</p> <p>Desarrollar un plan de contingencia con el fin de mejorar la respuesta en caso de hurto.</p> <p>Implementar planes de acción para dar respuesta a emergencias.</p>

9. PLANES DE ACCIÓN

9.1. Plan General.

9.1.1. Objetivo: Establecer los mecanismos que permita a funcionarios, contratistas y visitantes protegerse en situaciones que puedan poner en peligro su integridad.

9.1.2. Responsable: Director de Gestión Integral.

9.1.3. Acciones Antes:

- Identificar las zonas vulnerables de la empresa.
- Mantener actualizados los inventarios de recursos humanos, materiales y técnicos.
- Controlar los riesgos de la empresa;

- Actualizar el plan de emergencias una vez al año o cuando algún componente que este incluido en el plan se modifique o sea necesario incluir o eliminar el componente.
- Verificar la ejecución de actividades planificadas en el plan de emergencias.
- Disponer de los recursos necesarios para emergencias.
- Divulgar y capacitar en el manejo de emergencias.
- Planear la ejecución de acciones.

9.1.4. Acciones Durante.

- Activar el plan de emergencias, procedimientos, planes de acción y de contingencias definidos para las emergencias.
- Utilizar de forma adecuada los recursos.
- Activar las acciones apoyo.
- Ejecutar las acciones establecidas la atención de emergencias;
- Coordinar el traslado de heridos a centros asistenciales;
- Ejecución de los planes de acción.

9.1.5. Acciones Después.

- Evaluar la ejecución de actividades post-emergencia
- Elaborar informe de ejecución.
- Proponer acciones de mejora
- Reponer los recursos utilizados.

9.2. Plan De Seguridad.

9.2.1. Objetivo: Preservar las condiciones de acceso y salida de personas y bienes durante una emergencia.

9.2.2. Responsable: Director de Gestión Integral.

9.2.3. Acciones Antes:

- Solicitar informes periodos de los dispositivos de seguridad del edificio.
- Establecer mecanismos de ingreso y salida de personas y bienes.
- Señalizar áreas de ingreso restringido.
- Revisar de forma periódica las rutas de evacuación; de forma que se encuentren libres de obstáculos y en condiciones seguras.

9.2.4. Acciones Durante.

- Informar condiciones de seguridad al personal de vigilancia del edificio.
- No permitir el ingreso y salida de personas o vehículos durante los simulacros o emergencias, excepto personal directivo, brigadistas y entidades de atención de emergencias.

9.2.5. Acciones Después.

- Elaborar un informe en el que se plasmen las acciones de seguridad durante la emergencia o simulacro.

9.3. Plan De Información Pública.

9.3.1. Objetivo: Generar información adecuada a organismos de emergencia, y partes interesadas información adecuada para dar respuesta a una emergencia.

9.3.2. Responsable: Director de Gestión Integral.

9.3.3. Acciones Antes:

- Capacitación en manejo información y comunicación asertiva.
- Planificar las acciones comunicativas en caso de emergencia de acuerdo con lo establecido en el procedimiento institucional.
- Establecer mecanismos de respuesta ante medios de comunicación.

9.3.4. Acciones Durante.

- Mantener la calma.
- No transmitir información a medios de comunicación sin estar autorizado. Saber que sucedió cuando y como.
- Dar información clara y verídica a periodistas, familiares de personas afectadas y otras entidades.
- Generar boletines de información impresos o digitales por los mecanismos que se establezcan en el plan de comunicación.

9.3.5. Acciones Después.

- Elaborar boletín de información al finalizar la emergencia.
- Elaborar un informe de manejo de la información luego de transcurrida la emergencia o simulacro.

9.4. Plan De Primeros Auxilios.

9.4.1. Objetivo: Prestar atención inicial, oportuna y adecuada.

9.4.2. Responsable: Director de Gestión Integral.

9.4.3. Acciones Antes:

- Revisar los contenidos del botiquín; se revisa la esterilidad, fecha de vencimiento, cantidades de cada elemento, identificación de elementos, etc.
- Reponer los elementos utilizados o que no presentan condiciones adecuadas de uso.
- Revisar y actualizar los datos de hospitales o centros médicos cercanos
- Contar con un registro de las personas que presentan condiciones especiales de salud, como discapacidad.
- Disponer de formatos para el registro de pacientes atendidos

9.4.4. Acciones Durante.

- Prestar primeros auxilios a quien amerite
- Trasladar al centro médico más cercano
- Activar la línea de emergencia 123 en caso de ser necesario
- Colaborar con las autoridades de salud y cuando sea necesario.
- Elaborar el registro de pacientes y a lugares de atención.

9.4.5. Acciones Después.

- Efectuar el reporte de casos atendidos al Jefe de Brigada.
- Apoyar la atención y traslado de pacientes a centros médicos.
- Reponer los recursos utilizados.
- Elaborar un informe de la gestión de la emergencia o simulacro.

9.5. Plan Contraincendios.

9.5.1. Objetivo: Controlar conatos de incendio que se puedan presentar en las instalaciones de LIWO.

9.5.2. Responsable: Director de Gestión Integral.

9.5.3. Acciones Antes:

- Inspeccionar el funcionamiento y carga de extintores.
- Capacitar a los miembros de la organización en el uso de dispositivos contraincendios.

9.5.4. Acciones Durante.

- Intentar controlar el conato de incendio con extintores o equipos que se encuentran en el gabinete contraincendios del edificio.
- Siempre actuar frente al fuego.
- Permanecer agachado ante la presencia de humo.
- Activar los sistemas de alarma del edificio.
- Solicitar ayuda a brigadistas.
- Coordine acciones de respuesta hasta la llegada de personal especializado.
- Active la línea de emergencia 123
- Determine si es necesario evacuar.

9.5.5. Acciones Después.

- Realizar revisión de daños en las instalaciones, equipos y enceres.
- Recargar extintores.
- Elaborar un informe sobre lo sucedido durante el incendio o simulacro.

9.6. Plan Refugio.

9.6.1. Objetivo: Cuidar las condiciones de salud de trabajadores, contratistas y visitantes que se encuentren en situación de discapacidad temporal o permanente.

9.6.2. Responsable: Director de Gestión Integral.

9.6.3. Acciones Antes:

- Movilizar los recursos al salón de eventos del edificio en caso de no presentarse deficiencias estructurales del edificio. De lo contrario movilizar los recursos al punto de encuentro.
- Proveer los recursos para la atención temporal de afectados.

9.6.4. Acciones Durante.

- Identificar las personas que se encuentran en el salón de eventos o punto de encuentro.
- Mantener registro del personal atendido.

9.6.5. Acciones Después.

- Reponer los elementos utilizados.
- Elaborar un informe sobre lo sucedido durante la atención de la emergencia o simulacro

9.7. Plan de evacuación.

9.7.1. Objetivo: Proteger la vida, salud e integridad física de los colaboradores, contratistas y visitantes de LIWO.

9.7.2. Responsable: Director de Gestión Integral.

9.7.3. Criterios de Evacuación: Se realizará la evacuación de las instalaciones cuando se cumpla una de las siguientes condiciones:

- Incendio
- Explosión interna
- Amenaza de bomba dentro de las instalaciones del edificio.
- Inestabilidad estructural
- Sismo.
- Fugas de gas.

9.7.4. Sistema de Alarma: En caso de evacuación de las instalaciones se activará por los guardas de seguridad del edificio la sirena de alarma, para

este caso se debe confirmar la situación de evacuación con el personal de seguridad del edificio.

En caso de generarse una situación que genere alarma en las instalaciones de LIWO el Comandante de Incidente o su encargado sonara un silbato con sonidos cortos y constantes, adicionalmente informará a las personas que se encuentren en las instalaciones que es la alarma de evacuación y deben salir de las instalaciones acompañados con un miembro de la organización.

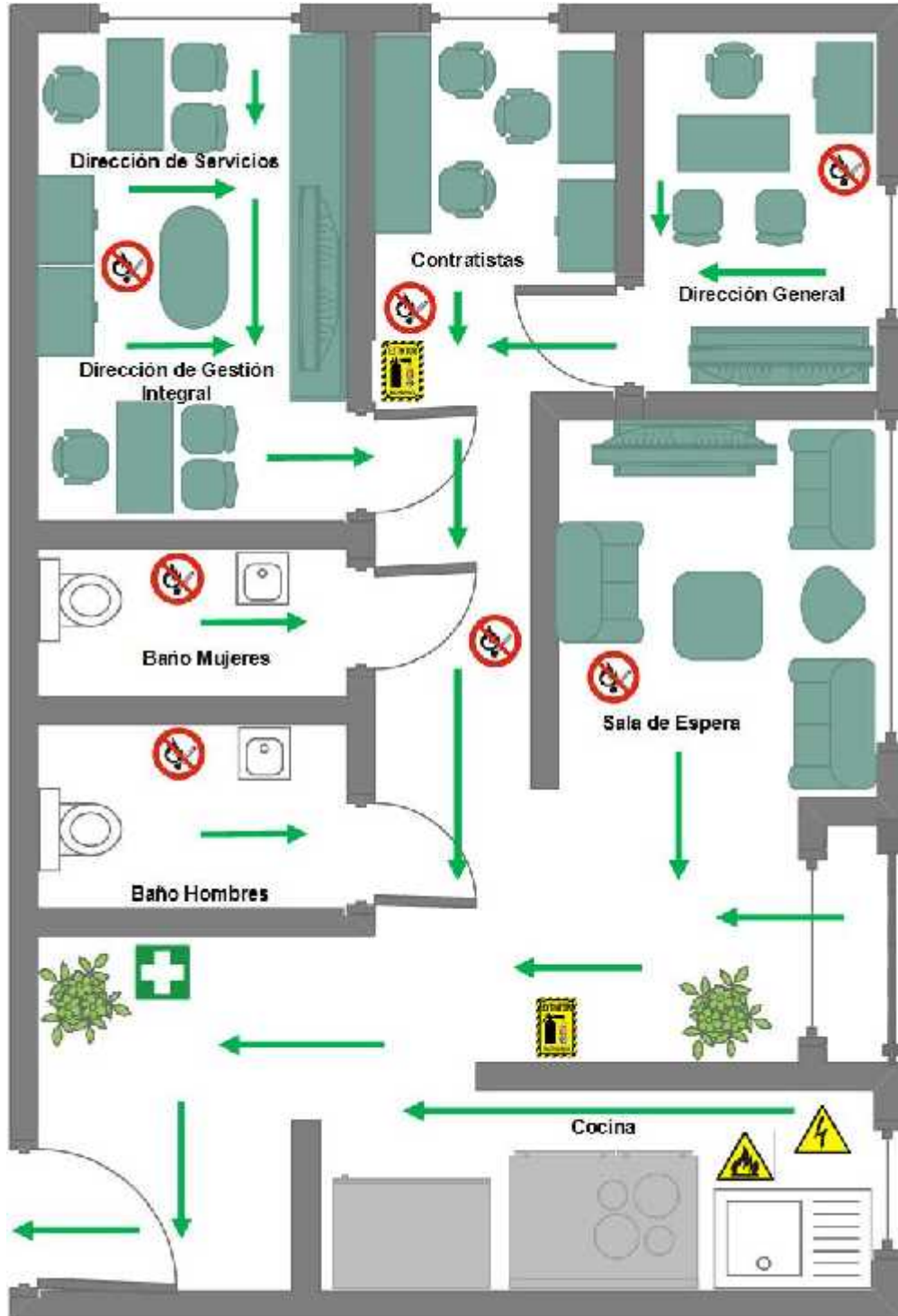
9.7.5. Acciones Antes:

- Efectuar simulacros de evacuación
- Conocer la ruta de evacuación y punto de encuentro.
- Participe en capacitación de emergencias.

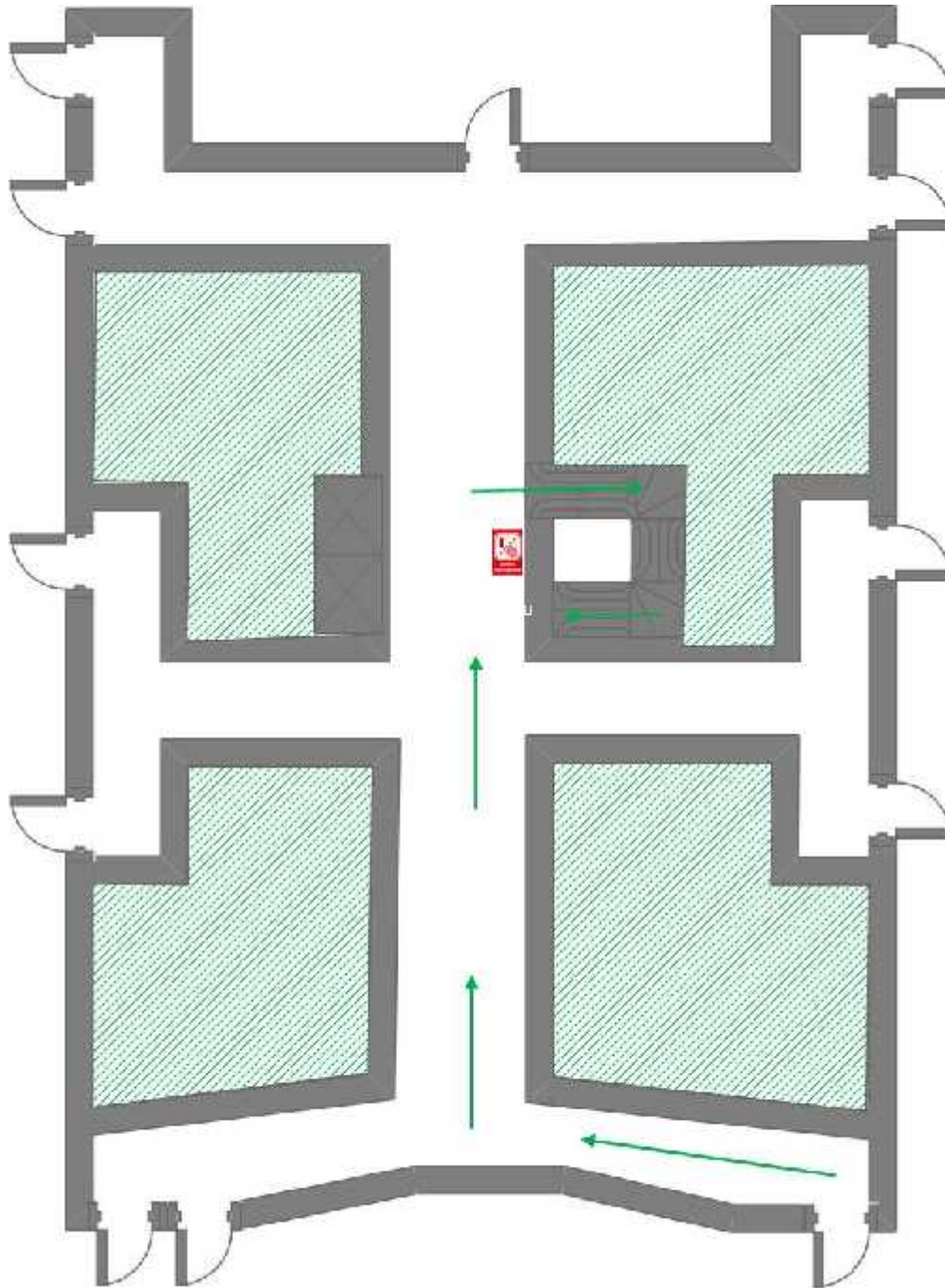
9.7.6. Acciones Durante.

- En caso de activarse la alarma de evacuación espere instrucciones de confirmación del Comandante de Incidente.
- Evacue en orden
- Si hay humo desplácese gateando, cubriéndose boca y nariz con un pañuelo húmedo en lo posible.
- Mantenga la calma.
- No corra y no se devuelva al sitio de trabajo.
- Evacue por la derecha en silencio y siguiendo la fila.
- Dirigirse al punto de encuentro.

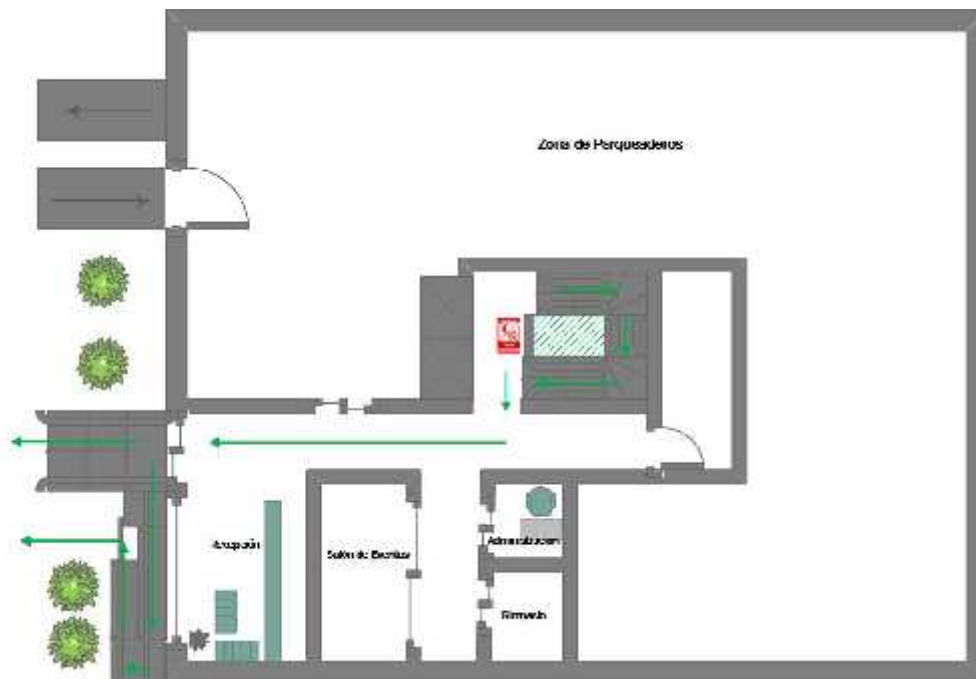
Siga la ruta de evacuación descrita en la distribución de planta de la oficina y el edificio



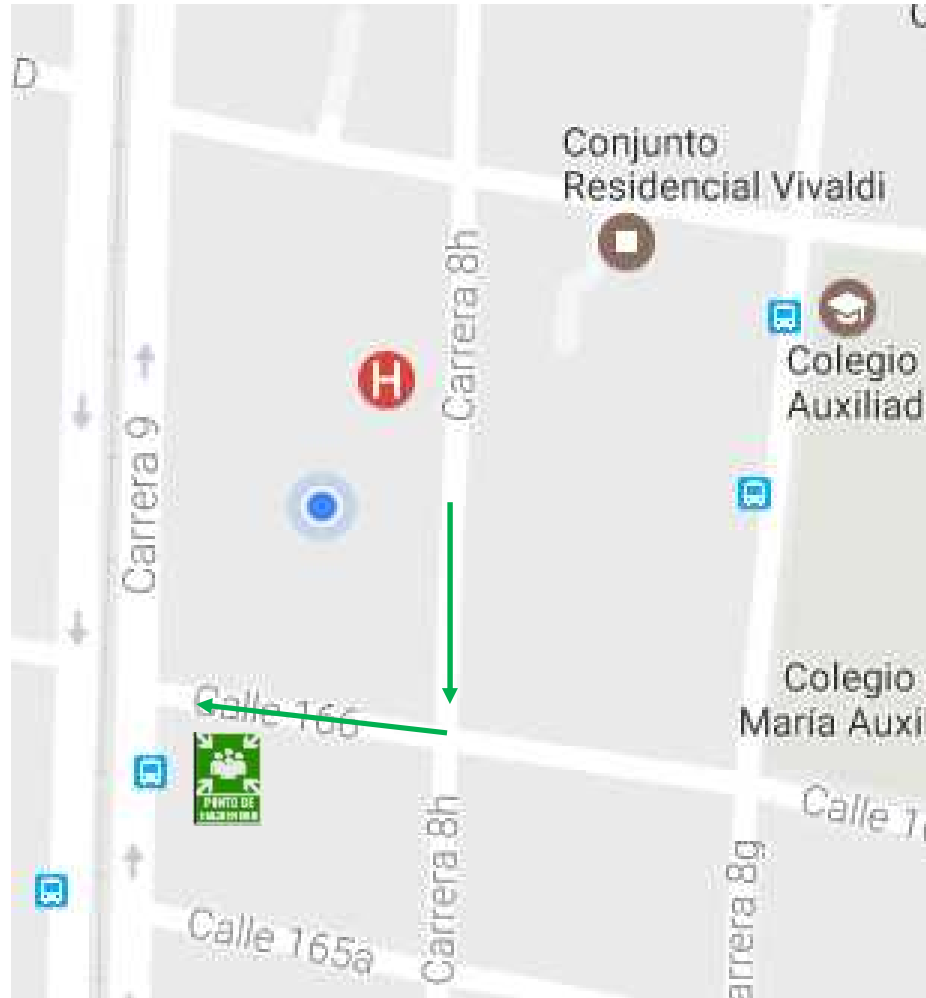
La evacuación de los 8 pisos de debe hacer por escaleras, abstenerse de usar los ascensores.



Una vez se encuentre en el primer piso diríjase al punto de encuentro



El punto de encuentro se ubica en la zona verde de la carrera 9 con calle 165a esquina, diríjase ahí y siga las instrucciones de los brigadistas.



9.7.7. Acciones Después.

- Retorne ordenadamente a las instalaciones luego de superada la emergencia.
- Elaborar un informe sobre lo sucedido durante la atención de la emergencia o simulacro

10. RECURSOS

Con el fin de asegurar los recursos para para el plan de emergencias y contingencia el Director de Gestión Integral incluirá en el plan de compras los recursos necesarios

para la cumplir con lo descrito en el plan, y presupuestar los recursos para la reposición de elementos.

11. AUDITORIA Y MEJORAMIENTO

La auditoría del plan de emergencias se incluirá en programa de auditorías organizacional, de acuerdo a los procedimientos vigentes en el momento de realizar la auditoria.

Con respecto al mejoramiento del plan se tomarán como insumos los requisitos legales y técnicos para elaborar un plan de mejora que incluirá los informes de simulacros y emergencias presentadas, el plan de mejoramiento se elaborará de acuerdo con los lineamientos organizacionales para tal fin.


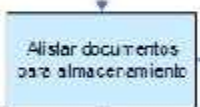

Anexo 7. Procedimiento de control de registros

	<p>LIWO VISION ESTRATEGICA S.A.S.</p>	<p>GES-P-01</p>
	<p>PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE REGISTROS – V 01</p>	<p>18-03-2017</p>

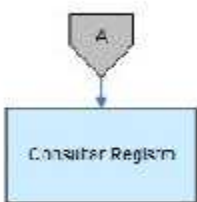

Objetivo: Controlar los registros o información documentada que permita evidenciar el desarrollo de actividades del sistema de gestión.

Alcance: Este procedimiento es aplicable para la creación de cualquier documento dentro de la organización.


Responsable: Director del Sistema de Gestión Integral.

No	Actividad	Responsable	¿Cómo se hace?
1.		<p>Director del Sistema de Gestión Integral</p>	<p>Identifica los formatos en la documentación de los procedimientos aprobados y los incluye en el Listado Maestro de Registros con todos sus atributos de identificación (proceso y oficina que lo genera, código del documento, nombre, fecha emisión, tiempo de retención, disposición final del registro y quien tiene acceso al registro).</p>
2.		<p>Jefe de Área Funcional</p>	<p>Luego de cumplir el tiempo de almacenamiento en el archivo de gestión se organizan los documentos en cajas de archivo que luego se rotulan con el formato de Tabla de retención documental impreso; se debe mantener en copia digital del rotulo y una copia física; solo se almacenan los documentos que han cumplido con el tiempo en el archivo de gestión.</p>
3.		<p>Director del Sistema de Gestión Integral Solicitante</p>	<p>Se revisa el estado de los documentos, que sean solo documentos originales, que cumplan con los tiempos de retención y que estén relacionados en la tabla de retención documental. En caso de cumplir con estas condiciones se recibe la caja rotulada con los documentos y se almacena en el archivo central; se genera acta de recepción de documentos por el archivo relacionando los documentos a almacenar; se firma el acta por el Director del Sistema de Gestión Integral y el Jefe de Área Funcional.</p>

	<p>LIWO VISION ESTRATEGICA S.A.S.</p>	<p>GES-P-01</p>
	<p>PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE REGISTROS – V 01</p>	<p>18-03-2017</p>

No	Actividad	Responsable	¿Cómo se hace?
4.		<p>Jefe de Área Funcional</p>	<p>Luego de almacenado el documento es necesario que el Jefe de Área Funcional solicite vía correo electrónico el acceso a los registros, en caso de tener acceso al documento se presta por 2 horas y posteriormente debe ser devuelto al archivo central, la devolución se registra mediante correo electrónico enviado por el Director de Sistema de Gestión Integral</p>
5.		<p>Director del Sistema de Gestión Integral o Director General Jefe de Área Funcional</p>	<p>El Director del Sistema de Gestión Integral o Director General y el Jefe de Área Funcional efectúan una reunión para determinar la disposición final de los documentos que han cumplido su tiempo de conservación en el archivo central. Las decisiones tomadas se registran mediante acta.</p>

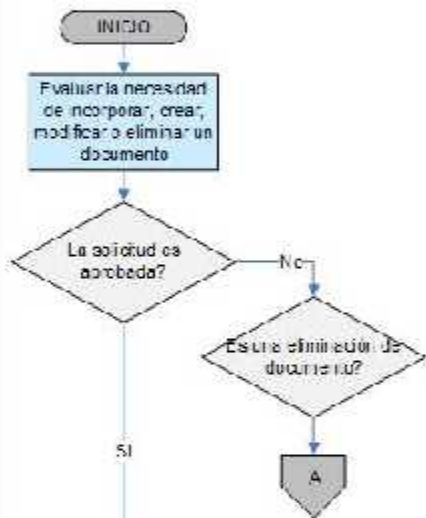

Anexo 8. Procedimiento de control de documentos


	<p>LIWO VISION ESTRATEGICA S.A.S.</p>	<p>GES-P-01</p>
	<p>PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE DOCUMENTOS – V 01</p>	<p>18-03-2017</p>



Objetivo: Controlar los documentos del sistema de gestión

Alcance: Este procedimiento es aplicable para la creación de cualquier documento dentro de la organización

Responsable: Director del Sistema de Gestión Integral.

No	Actividad	Responsable	¿Cómo se hace?
1.		<p>Director del Sistema de Gestión Integral</p>	<p>Recibir solicitud de incorporación, creación, modificación o elaboración de documentos mediante correo electrónico, se evalúa la pertinencia de la solicitud teniendo en cuenta requisitos legales o técnicos que puedan afectar el sistema de gestión</p>
2.		<p>Director del Sistema de Gestión Integral Solicitante</p>	<p>Los responsables de la elaboración o modificación del documento elaboran o modifican el documento existente, como resultado elaboran el documento y lo codifican utilizando tres letras identificadoras (ver mapa de procesos) del proceso seguida por un guion y el tipo de documento, luego un guion y el consecutivo de tipo de documento dentro del proceso (XXX-X-##); igualmente colocar la versión del documento luego del nombre del documento, un guion, una V y el número de versión iniciando desde 1 para identificar la versión inicial. Los documentos serán conservados de manera digital y disponibles mediante la utilización de Drive (herramienta Google) para el almacenamiento de los documentos</p> <p>En caso de incorporar un documento externo debe ser incorporado mediante acta de aprobación</p> <p>En caso que los cambios cumplan los requisitos de la solicitud se aprueba el documento y se procede a elaborar un acta de aprobación</p>

	<p>LIWO VISION ESTRATEGICA S.A.S.</p>	<p>GES-P-01</p>
	<p>PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE DOCUMENTOS – V 01</p>	<p>18-03-2017</p>

No	Actividad	Responsable	¿Cómo se hace?
3.		<p>Director del Sistema de Gestión Integral o Director General</p> <p>Solicitante</p>	<p>Se elabora un acta en la cual firme el Director del Sistema de Gestión Integral o el Director General y el solicitante aprobando el documento o su incorporación la versión y sus contenidos. Luego de la comunicación se registra la información en el Listado Maestro de Documentos. En caso de ser un documento que genere registro se incluirá en el Listado Maestro de Registros. En el acta debe constar que se divulgará el documento mediante correo electrónico inmediatamente hecha la aprobación.</p>
4.		<p>Director del Sistema de Gestión Integral o Director General</p> <p>Solicitante</p>	<p>Se elabora un acta eliminando el documento y se cambia el estado a eliminado de en el Listado Maestro de Documentos. En caso de ser un documento que genere registro se eliminará del Listado Maestro de Registros.</p> <p>En el acta debe constar que la eliminación y el cambio se divulgará mediante correo electrónico inmediatamente hecha la aprobación de la eliminación.</p>

Anexo 9. Acta 2

	LIWO VISIÓN ESTRATÉGICA S.A.S.		GES-F-01
	ACTA – V 01		16-12-2016
ACTA <u>02</u>			
CIUDAD Y FECHA: Bogotá; 18 de marzo de 2017	HORA DE INICIO: 8:00 a.m.	HORA FIN: 9:00 a.m.	
LUGAR: Carrera 8H # 166 - 51			
TEMAS: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			
OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN: Tratar el diseño del SG-SST			
DESARROLLO DE LA REUNIÓN			
<p>3. Se presenta el procedimiento de control de documentos y de registros, también las plantillas para desarrollarlos documentos en Word, Excel y MS Visio.</p> <p>4. Se revisan las hojas de vida de los colaboradores de la empresa con el fin de determinar quién será designado como Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>			
CONCLUSIONES			
<p>5. Se aprueba el procedimiento de control de documentos y las plantillas para desarrollarlos documentos en Word, Excel y MS Visio.</p> <p>6. Se establece como Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo al Director del Sistema de Gestión Integral; para tal efecto se debe desarrollar el perfil del cargo incluyendo</p>			

las funciones establecidas en la resolución conjunta de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social; y de Salud. Resolución 2013 de 1986.		
COMPROMISOS		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
ASISTENTES		
NOMBRE	CARGO/DEPENDENCIA/ENTIDAD	FIRMA
Nancy Cordoba	Director General	
Jorge Villamarin	Director del Sistema de Gestión Integral	
INVITADOS (Opcional)		
NOMBRE	CARGO	ENTIDAD

Anexo 10. Matriz legal

LIWO VISION ESTRATÉGICA S.A.S.		GES-F-02							
MATRIZ LEGAL - V 01		18-09-2017							
FECHA DE ELABORACION: 2002/2016.									
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION: Doretha									
CLASIFICACION	HORIA	FECHA DE EMISION	DISPOSICION QUE REGULA	ART. APLICABLE	DESCRIPCION DEL REQUISITO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	EXISTE EVIDENCIA ACtualizada		OBSERVACIONES
							GENERAL	ESPECIFICA	
X	LEY 962	00/7/2006	Por la cual se dictan disposiciones sobre reactivación de bancos y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y se otorgan facultades que operan en favor de la libre circulación de capitales en el sistema financiero público.	CONGRESO DE LA REPUBLICA	Art 35	SUPRESION DE LA REVISIÓN Y APROBACION DEL REGLAMENTO DE INGENIERIA Y SEGURIDAD POR EL MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. El artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: "Las empresas que tengan a sueldo de diez (10) o más trabajadores permanentes deben establecer un organismo de seguridad y salud en el trabajo, el cual se constituye al momento de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social legisla el cumplimiento de esta disposición".		X	
X	codigo sustantivo del trabajo	5/08/1950	La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empresarios y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.	Congreso de la República de Colombia	Art 106-171	Los trabajadores deben prestar sus servicios al empleador dentro de las horas y jornadas establecidas por este, siempre y cuando no se exceda con la jornada máxima diaria (8 horas) y la semana normal (48 horas).		X	
X	Constitucion publica de colombia		Decreto fundamental sobre el trabajo y salud de los sectores de la pensión y del desarrollo	CONGRESO DE LA REPUBLICA	Art 1 al 57 y Art 95	Decreto fundamental sobre el trabajo y salud de los sectores de la pensión y del desarrollo		X	
X	decreto 3630		define las normas para que haya un ambiente sano y aprovechen los recursos hídricos entre los vertimientos y que cumplan con las acciones en las aguas establecidas un proceso y seguimiento a las actividades que contribuyen con el ambiente sano.	Ministerio de ambiente y desarrollo territorial	todo el decreto	mantenimiento del vertimiento sistema de alcantarillado		X	
X	DECRETO 0173 DE 2013	15 de Abril de 2012	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de los personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios públicos o privados y de los trabajadores independientes que laboran en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.	Presidencia de la república	Toda la ley	El presente decreto tiene por objeto establecer reglas para llevar a cabo la afiliación, coberturas y el costo de acciones en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboran en actividades de alto riesgo.		X	
X	Decreto 100 de 2012	20 enero de 2012	Por el cual se establecen reglas para cancelar la afiliación en el Sistema General de Riesgos Laborales	Presidencia de la república	Todo el decreto	El presente decreto tiene por objeto establecer las reglas para la cancelación por una única vez de la afiliación en el Sistema General de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de aplicación a todos los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y a los Afiliados ad extra de Riesgos Laborales.		X	

X	DECRETO 1072 DE 2015	26 de mayo 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Presidencia de la república	Toda la ley	Mediante esta Ley la corte constitucional colombiana indica que la licencia de paternidad será de 6 días aun en los casos que solo en padre sea el cotizante.	X	
X	DECRETO 1295	22/06/1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Art. 11	Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido de	X	
X	Decreto 1443 de 2014	31 de julio 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Presidencia de la república	Todos los Artículos	Define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	X	
X	DECRETO 1670 DE 2007	14 de Mayo de 2007	Por medio del cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al Sistema de la Protección Social y para la obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.	Presidencia de la república	Todo el decreto	Plazos para la auto liquidación y el pago de los aportes a los subsistemas de la Protección Social para aportantes de 200 o más cotizantes, menos de 200 cotizantes y para pequeños aportantes e independientes.	X	
X	Decreto 1772	3/01/1994	*Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.	Presidencia de la república	Art 1 hasta 22	Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, hacer pago oportuno a las cotizaciones, auto liquidación	X	
X	DECRETO 1775 DE 2009	18 de mayo de 2009	Por el cual se expiden normas sobre el contrato de aprendizaje	Presidencia de la república	Todo el decreto	Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en la siguiente proporción, siempre y cuando no hayan reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al SENA la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje	X	
X	DECRETO 1974 DE 2013	11 septiembre 2013	Por el cual se establece el procedimiento para la expedición y actualización del Plan Nacional de Gestión del Riesgo.	Presidencia de la república	Todo el decreto	El presente Decreto tiene por objeto establecer el procedimiento para la expedición y actualización del plan nacional de gestión del riesgo, el cual será de obligatorio cumplimiento por parte de las entidades que integran el sistema nacional de gestión del riesgo de desastres, con el propósito de precisar en detalle las instancias que se deben considerar en la formulación, aprobación, adopción, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan	X	
X	Decreto 231	26/01/2006	Por medio del cual se corrige un error de la Ley 1010 de enero 23 de 2000 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Presidencia de la república	Art 1 y 2	Lo empleadores deberán adoptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trate este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.	X	
X	DECRETO 2923 DE 2011	12 de Agosto de 2011	Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Presidencia de la república	Todo el decreto	Trata de los componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales su aplicación, objeto y características las posibles mejoras y las sanciones que se deben imponer por su incumplimiento.	X	

X	Decreto 3102	30/12/1997	Por el cual se reglamenta el artículo 15 de la Ley 373 de 1997 en relación con la instalación de equipos, sistemas e implementos de bajo consumo de agua.	MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO	artículo 2	ARTICULO 2o. OBLIGACIONES DE LOS USUARIOS. Hacer buen uso del servicio de agua potable y reemplazar aquellos equipos y sistemas que causen fugas de aguas en las instalaciones internas.	X	
X	Decreto 472 de 2015	17 de marzo 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones	Presidencia de la republica	Todos los Artículos	presente decreto tiene por objeto establecer los criterios de multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, las garantías mínimas que se deben para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata trabajos o tareas por inobservancia de normativa de prevención de riesgos laborales, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.	X	
X	Decreto 4741	30 de 12 de 2005	Prevenir la generación de residuos o desechos peligrosos así como regular el manejo de los residuos generados con el fin de proteger la salud humana y el ambiente	Ministerio de ambiente y desarrollo territorial	art 6 910 14 1720 y 3 28 anexo 1 y1	Aplica el presente decreto en territorio nacional a las personas que generen o manejen residuos peligrosos	X	
X	DECRETO 4982 DE 2007	27 de Diciembre de 2007	Por el cual se establece el incremento en la cotización para el Sistema General de Pensiones a partir del año 2008, de conformidad con las Leyes 1122 de 2007 y 797 de 2003.	Presidencia de la republica	Toda la ley	se establece el incremento en la cotización para el Sistema General de Pensiones	X	
X	DECRETO 614 DE 1984	14 de marzo 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	Presidencia de la republica	Artículo 1 al 50	Determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.	X	
X	DECRETO 728 DE 2008	marzo 7 de 2008	por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes para pequeños aportantes e independientes.	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todo el decreto	Aplicación de las fechas de obligatoriedad de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes. Con el propósito de que el sistema de autoliquidación y pago integrado denominado Planilla Integrada de Liquidación de Aportes	X	
X	Decreto Ley 3743	20/12/1950	Por el cual se modifica el Decreto No. 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo.	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Art. 348	La empresa está obligada a suministrar y acondicionar herramientas y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, a hacer prácticas educativas, médicas y psicológicas y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables.	X	

X	Ley 100	23 de Diciembre de 1993	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.	El Congreso de Colombia	Toda la ley	La presente ley establece el sistema general de seguridad social en salud, desarrolla los fundamentos que lo rigen, determina su dirección, su organización y funcionamiento, sus normas administrativas, financieras y de control y las obligaciones que se derivan de este.	X	
X	LEY 1010	23 de Enero de 2006	se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	El Congreso de Colombia	Todos los artículos	La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.	X	
X	LEY 1164 DE 2007	3 octubre 2007	Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud	El Congreso de Colombia	toda la ley	La presente ley tiene por objeto establecer las disposiciones relacionadas con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del Talento Humano del área de la salud	X	
X	Ley 1257 de 2008	4 de diciembre 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de Violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones	El Congreso de Colombia	Todos los Artículos	La presente ley tiene por objeto la adopción de normas que permitan paratizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.	X	
X	LEY 1259 DE 2008	19 de Diciembre de 2008	Por medio de la cual se instaure en el territorio nacional la aplicación del comparentado ambiental a los infractores de las normas de aseo, limpieza y recolección de escombros; y se dictan otras disposiciones.	El Congreso de Colombia		Creación e implementación del Comparentado Ambiental como instrumento de cultura ciudadana, sobre el adecuado manejo de residuos sólidos y escombros, previendo la afectación del medio ambiente y la salud pública, mediante sanciones pedagógicas y económicas a todas aquellas personas naturales o jurídicas que infrintan la normatividad existente en materia de residuos sólidos; así como propiciar el fomento de estímulos a las buenas prácticas ambientalistas.	X	
X	LEY 1280 DE 2009	5 enero 2009	Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se establece la licencia por luto.	El Congreso de Colombia	toda la ley	la presente ley Concede al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.	X	
X	LEY 1383 DE 2010	16 de marzo de 2010	Por la cual se reforma la Ley 769 de 2002 - Código Nacional de Tránsito, y se dictan otras disposiciones	El Congreso de Colombia	Todos los artículos	Las normas del presente Código rigen en todo el territorio nacional y regulan la circulación de los peatones, usuarios, pasajeros, conductores, motociclistas, ciclistas, agentes de tránsito, y vehículos por las vías públicas o privadas que están abiertas al público, o en las vías privadas, que internamente circulan vehículos; así como la actuación y procedimientos de las autoridades de tránsito.	X	

X	LEY 1562	11/07/2012	por la cual se modifica el sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	CONGRESO DE COLOMBIA	Art 5	El empleador deberá pagar la base de liquidación para accidentes de trabajo e enfermedades laborales	X	
X	LEY 1562 DE 2012	11 de julio 2012	en ejercicio de la facultad que les confiere el artículo 233 de Decreto 614 de 1984	El Congreso de Colombia	Artículo 1 al 33	Trata de la responsabilidad de cada empleador de afiliar a los empleados a los servicios de salud y seguridad de acuerdo al nivel del riesgo al que cada uno este espuesto.	X	
X	LEY 361	19/08/1997	por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.	CONGRESO DE COLOMBIA	Art.26.	En ningún caso una persona puede ser desvinculada de su trabajo por causa de una limitación física a menos que se compruebe que dicha limitación se interpone en el cumplimiento de sus funciones. En caso de que se compruebe tal cosa y la persona sea desvinculada, esta tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones. Art.31. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% y que declaren renta tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas el año o periodo gravable de los trabajadores con limitación.	X	
X	LEY 378 DE 1997	9 de julio 1997	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra, 1985.	El Congreso de Colombia	Toda la ley	Designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de los principios de la política nacional.	X	
X	LEY 430 DE 1998	16 de enero 1998	Por la cual se dictan normas prohibitivas en materia ambiental, referentes a los desechos peligrosos y se dictan otras disposiciones.	El Congreso de Colombia	Toda la ley	Regular todo lo relacionado con la prohibición de introducir desechos peligrosos al territorio nacional, en cualquier modalidad y con la responsabilidad por el manejo integral de los generados en el país y en el proceso de producción, gestión y manejo de los mismos	X	
X	Ley 50 de 1990	12/28/1990	En la presente ley se introducen reformas al código sustantivo del trabajo	Presidencia de la república	aplica toda la ley excepto artículo 3.,16,17,22	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizará a las entidades privadas o públicas que desarrollen actividades de intermediación laboral a fin de establecer un Sistema Nacional de Intermediación. Para tales efectos el Gobierno Nacional expedirá los reglamentos necesarios.	X	
X	LEY 55	2/07/1983	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77ª. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1980	CONGRESO DE LA REPUBLICA	Art. 12, 15	Los empleadores deberán: a) Asegurarse de que sus trabajadores no se hallen expuestos a productos químicos por encima de los límites de exposición o de otros criterios de exposición para la evaluación y el control del medio ambiente de trabajo establecido.	X	
X	LEY 755 DE 2002	23 de julio 2002	Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.	El Congreso de Colombia	toda la ley	Se deben tomar medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así conenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud.	X	

X	RESOLUCION 1401	14/05/2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	EL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.	Art 4 , 6 , 8	El reportante deberá crear un equipo de trabajo para la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, adoptar una metodología para la investigación de estos que deba estar a la disposición del ministerio de trabajo	X	
X	RESOLUCION 1406	20/04/2016	Por la cual se designan los miembros al Consejo Nacional de Discapacidad de que tratan los literales d) y e) del artículo 10 de la Ley 1145 de 2007	MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	Art. 4 hasta art. 21	Los reportantes deben cumplir sus obligaciones y deberes formales establecidos. Deben inscribirse en el registro de las entidades administrativas. Los reportantes están obligados a hacer una autorización, en estos artículos también se aplica a grandes reportantes, la empresas con 20 o más trabajadores.	X	
X	Resolución 1792 de 1990	3 de mayo de 1990.	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Toda la resolución	Por medio de esta se determinan los valores de exposición de ruido, las horas máximas a las que pueden estar expuestos de acuerdo al nivel del ruido de su labor.	X	
X	Resolución 2013 de 1986	6 de junio de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Artículo 1º- Artículo 19	Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.	X	
X	Resolución 2346	11/07/2011	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	Ministerio de protección social	Art.3, 4.5,7,8,9,10,11,12,13	el empleador deberá realizar evaluaciones médicas ocupacionales obligatorias como Evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso, evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación). Evaluación médica pos ocupacional o de egreso, deben realizarse por responsable certificado y se le hará entrega de la copia de dichas evaluaciones al trabajador.	X	
X	RESOLUCIÓN 2400 DE 1979	22 de mayo 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Artículo 1- 16, del 171 hasta 397	En estos artículos se especifican las condiciones de infraestructura, condiciones de pisos y todos los requisitos que debe cumplir las instalaciones de una empresa. Las herramientas de tipo eléctrico deberán ser revisadas antes de ponerlas en funcionamiento, para corregir posibles aislamientos defectuosos o conexiones rotas. Se instruirá a los trabajadores que tengan que manejar cargas pesadas y se tendrá información acerca de su salud.	X	
X	RESOLUCION 3715	3/11/994	Por la cual se reglaman actividades en materia de Salud Ocupacional.	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Art.1	Establece que los empleadores públicos y privados, incluyan dentro de las actividades de Medicina Preventiva, establecidas por la Resolución 1016 de 1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ VH/ SIDA en los lugares de trabajo.	X	
X	RESOLUCION 6398	20/12/1991	Por la cual se establecen procedimientos en materia de Salud Ocupacional	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Todo	El examen médico de admisión, será firmado por el respectivo médico, con anotación de su registro médico y por el trabajador. El respectivo examen y los demás documentos clínicos que constituyan la historia clínica del trabajador, son estrictamente confidenciales.	X	
X	RESOLUCION 8321 DE 1983	15 octubre 2002	Por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos.	EL MINISTERIO DE SALUD.	Toda la resolución	Se establecen los niveles sonoros máximos permisibles para prevenir y controlar las molestias, las alteraciones y las pérdidas auditivas ocasionadas en la población por la emisión de ruido	X	

Anexo 11. Procedimiento de comunicaciones

	LIWO VISION ESTRATEGICA S.A.S.	GES-P-03
	PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIONES – V 01	18-03-2017

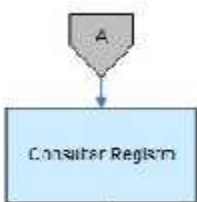

Objetivo: Divulgar la información de interés institucional a los colaboradores y otras partes interesadas internas o externas.

Alcance: Este procedimiento es aplicable a cualquier información que se deba ser comunicada a la organización y partes interesadas.

Responsable: Director del Sistema de Gestión Integral.

No	Actividad	Responsable	¿Cómo se hace?
1.		Director del Sistema de Gestión Integral	El Director del Sistema de Gestión Integral recibe la solicitud mediante correo electrónico, la solicitud debe incluir una propuesta de como realizarla, los recursos necesarios, el seguimiento de la acción y los canales que se deben tener en cuenta para la acción. Estudia la solicitud y agenda cita de revisión con el solicitante con el fin de determinar el beneficio que traería la acción.
2.		Jeefe de Area Funcional	Se revisa el objetivo, y el impacto que se pretende tener con la población objeto de la acción, al igual de que la disponibilidad para realizar la acción. En caso de ser aprobada se incluye en el programa de comunicaciones. De no ser incluida se descarta la acción. En ambos casos se genera un acta como resultado de la revisión.
3.		Director del Sistema de Gestión Integral	Se incluye la acción en el programa de comunicaciones, describiendo la acción, el público objetivo, quien es encargado de emitir la información, el medio y los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad.
4.		Director del Sistema de Gestión Integral	Registra en acta las razones del porque no es conveniente realizar la acción comunicativa y

	<p>LIWO VISION ESTRATEGICA S.A.S.</p>	<p>GES-P-01</p>
	<p>PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE REGISTROS – V 01</p>	<p>18-03-2017</p>

No	Actividad	Responsable	¿Cómo se hace?
4.		<p>Jefe de Área Funcional</p>	<p>Luego de almacenado el documento es necesario que el Jefe de Área Funcional solicite vía correo electrónico el acceso a los registros, en caso de tener acceso al documento se presta por 2 horas y posteriormente debe ser devuelto al archivo central, la devolución se registra mediante correo electrónico enviado por el Director de Sistema de Gestión Integral</p>
5.		<p>Director del Sistema de Gestión Integral o Director General Jefe de Área Funcional</p>	<p>El Director del Sistema de Gestión Integral o Director General y el Jefe de Área Funcional efectúan una reunión para determinar la disposición final de los documentos que han cumplido su tiempo de conservación en el archivo central. Las decisiones tomadas se registran mediante acta.</p>