

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

I




**AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD
SOCIAL CODESS**

Presentado por:

ANA MARÍA GUZMÁN BELTRÁN

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

**UNIVERSIDAD ECCI
PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ, D.C.
2016**

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

II

**AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD
SOCIAL CODESS**

ANA MARÍA GUZMÁN BELTRÁN

Proyecto de Investigación

MARÍA FERNANDA PABÓN VIDARTE

**UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.
2016**

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

III

2016




Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado




Bogotá D.C., Agosto de 2016

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

IV



TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	VI
1. AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL CODESS	1
INTRODUCCIÓN	1
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	2
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
3. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
3.1 JUSTIFICACIÓN	3
3.2 DELIMITACIÓN.....	4
3.2.1 Delimitación geográfica.....	4
3.2.2 Delimitación temporal	4
3.2.3 Delimitación demográfica.	4
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
4.1 OBJETIVO GENERAL	4
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	5
5.1 MARCO TEÓRICO	5
5.2 MARCO CONCEPTUAL	7
5.3 MARCO LEGAL	10
5.4 MARCO HISTÓRICO	12
6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	14

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

V




7. DISEÑO METODOLÓGICO.....	16
7.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....	16
7.2 UBICACIÓN TEMPORAL	16
7.3 UBICACIÓN DEMOGRÁFICA	16
7.4 ASPECTOS A AUDITAR EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL CODESS.....	18
7.4.1 EVIDENCIAS DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	18
7.4.2 EVIDENCIAS A REVISAR SOBRE LA POLÍTICA SGSST	18
7.4.3 EVIDENCIAS SOBRE CONTROL OPERACIONAL OSHAS 18001	20
7.4.4 REQUERIMIENTOS LEGALES, REGLAMENTARIOS Y NORMATIVOS	21
7.5 MÉTODO DE AUDITORÍA.....	21
7.5.1 Observación.....	21
7.5.2 Lectura de producción escrita o análisis de contenido.....	21
8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN.....	22
8.1 FUENTES PRIMARIAS	22
8.2 FUENTES SECUNDARIAS	22
9. RECURSOS.....	22
10. CRONOGRAMA	23
11. RESULTADOS.....	24
11.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS:.....	27
CONCLUSIONES.....	29
RECOMENDACIONES.....	30
BIBLIOGRAFÍA.....	31
ANEXOS	32

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

VI



LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Tomado de la Universidad de Valencia, publicado en Investigación en Salud y Tipos de Estudio, Valencia España. 15
- Figura 2 Publicación de la política en la página web oficial de CODESS. Tomado de www.codess.org.co 32
- Figura 3 Página de inicio en la publicación de la política y generalidades del sistema de gestión de CODESS. Tomado de codess.org.co 33
- Figura 4 Publicación del sistema de gestión. Tomado de codess.org.co 34
- Figura 5 Manual de gestión integral, Tomado de codess.org.co 35
- Figura 6 Responsabilidades dentro del sistema de gestión integral. Tomado de www.codess.org.co 36
- Figura 7 Funciones de los responsables del sistema de gestión. Tomado de codess.org.co 36
- Figura 8 Deberes de los encargados del sistema de gestión. Tomado de codess.org.co 37
- Figura 9 Designación de responsables para garantizar los requisitos de la norma. Tomado de www.codess.org.co 38
- Figura 10 Designación de responsables para garantizar los requisitos de la norma. Tomado de www.codess.org.co 39
- Figura 11 Evidencia del programa de capacitación virtual y presencial de la empresa para satisfacer las necesidades de formación. Tomado de www.codess.org.co 40
- Figura 12 Publicación de los representantes de los trabajadores ante el COPAST. 41
- Figura 13 Sistema de evaluación de capacitaciones 42
- Figura 14 Comunicado por correo del sistema de gestión integral extensivo a todos los colaboradores. 42
- Figura 15 Comunicados por correo del sistema de gestión integral extensivos a todos los colaboradores. 43
- Figura 16 Documentación identificación de peligros y valoración y determinación de control de riesgos. Tomado de www.codess.org.co 44
- Figura 17 Atención de riesgos prioritarios. Tomado de www.codess.org.co 45
- Figura 18 Boletines legislativos que se publican mensualmente y se envían a los colaboradores por email. 46
- Figura 19 Reglamento del sistema de gestión basado en requisitos legales. Tomado de www.codess.org.co 47
- Figura 20 Compromisos con la mejora continua. Tomado de codess.org.co 48
- Figura 21 Listado de documentos de plan de emergencias publicados en codess.org.co 49
- Figura 22 Compromisos adquiridos por los brigadistas. Tomado de codess.org.co 50
- Figura 23 Revisión por parte de la dirección del Sistema de gestión integral. Tomado de documentos de CODESS 51

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

VII

- Figura 24 Seguimiento a legislación y normatividad aplicable al sistema de gestión. Tomado de documentos codess 52
- Figura 25 Identificación de cumplimiento de requisitos legales 53

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

1

1. AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL CODESS

RESUMEN

Codess es una empresa dedicada a al acompañamiento personalizado y asesoría especializada en materia de promoción de la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, contando para ello con profesionales a nivel nacional altamente calificados e idóneos para la planeación, desarrollo y seguimiento de acciones en materia de promoción y prevención. La empresa lleva 9 años en el mercado y cuenta con un sistema integrado de gestión para la salud y seguridad en el trabajo, pero no cuenta con mecanismos de evaluación y mejoramiento continuo del sistema. Por ello se procedió a realizar una auditoría detallada del sistema de gestión a fin de detectar los aspectos que requieren acciones de mejora de acuerdo con la norma ISO 18001.

PALABRAS CLAVE:



Auditoría de calidad, sistema de gestión, acciones de mejora, mejoramiento continuo.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el cumplimiento de las normas y estándares de calidad, higiene industrial, seguridad laboral y gestión ambiental son cada vez más imperativos y necesarios para la supervivencia de las organizaciones.

La salud y seguridad en el trabajo no solo permiten mantener y mejorar las condiciones laborales sino también permiten la optimización de recursos haciendo a las empresas más productivas. El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es un avance hacia el mejoramiento continuo de los procesos en implementación de los programas de prevención y seguridad laboral, haciendo que las empresas se comprometan con la gestión del riesgo, lo cual requiere de controles y evaluaciones periódicas.

La auditoría del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa CODESS (Corporación para el desarrollo de la seguridad social), implica evaluar la estructura, proceso y resultados del programa existente a fin de encontrar posibles falencias a corregir o

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

2

fortalezas a potenciar a fin de contribuir al crecimiento y empoderamiento del programa en beneficio de la empresa.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA




La entidad objeto de estudio no cuenta con un sistema de evaluación para el mejoramiento continuo en el área de salud y seguridad en el trabajo con el que puedan realizarse valoraciones periódicas que permitan el diagnóstico del funcionamiento del programa a fin de mejorar las condiciones de trabajo, salud y seguridad de la población trabajadora buscando la disminución de los factores de riesgo que afectan el desempeño de los colaboradores dentro de la organización y adicionalmente mida el impacto de las actividades desempeñadas por el sistema de gestión de la corporación.

Surge la necesidad de hacer un diagnóstico integral que determine el estado del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo con el fin de establecer el impacto de mismo sobre las condiciones de trabajo, seguridad e higiene. Por otro lado debe establecerse un sistema de evaluación y control encaminado al mejoramiento continuo del programa, enfocado en el área administrativa y operativa de la corporación. Así mismo se tomarán las acciones preventivas y correctivas según los hallazgos encontrados dentro de la evaluación del sistema de gestión de riesgos.

La Universidad Tecnológica de Pereira en 2008 realizó un estudio para evaluar el diseño e implementación del programa de salud y seguridad en el trabajo en la empresa social del estado hospital Santa Mónica de Dos Quebradas. El estudio arrojó falencias en lo relacionado a higiene y seguridad industrial y fortalezas en medicina laboral y algunos aspectos ergonómicos por lo cual se hizo la respectiva retroalimentación al equipo de trabajo a fin de abordar la salud laboral desde una perspectiva mucho más global.

Del mismo modo, la Universidad Tecnológica de Pereira en 2010 realizó la evaluación de programa de salud ocupacional de la empresa Nestor Bravo S.A, encontrando deficiencias en la organización y estructura del programa e implementación de acciones preventivas.

La ley 1562 del 2012 en su artículo 14 Norma los lineamientos básicos de garantía y calidad en salud ocupacional y riesgos laborales indicando que se realizarán visitas periódicas por parte de los entes de control para verificar el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos para garantizar el funcionamiento de los programas al interior de las empresas.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

3

En la Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social Codess, no se ha realizado un seguimiento al programa de salud y seguridad en el trabajo ni de sus logros y alcance a los objetivos planteados en el mismo, por lo cual es necesario evaluar como variables principales la estructura del programa dentro de la cual se encuentran inmersos las generalidades del centro de trabajo, la política de salud y seguridad en el trabajo, el comité paritario de salud y seguridad en el trabajo y los recursos. También debe evaluarse la variable desarrollo del programa, que incluye diagnóstico, planeación, intervención y seguimiento a la gestión, así como las condiciones de los colaboradores y su percepción del programa.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles han sido los logros alcanzados por el programa de salud ocupacional de CODESS y qué aspectos deben mejorarse?

3. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 JUSTIFICACIÓN

La realización de la evaluación de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo es de gran importancia para la entidad objeto de estudio, toda vez que permite identificar, modificar y controlar los aspectos deficientes del mismo, con objeto de advertir y proponer soluciones prácticas que permitan el mejoramiento continuo controlando los riesgos y haciendo contención de los gastos generados por el ausentismo ocasionado por accidentes o enfermedades de origen laboral.

La finalidad es proponer una lista de chequeo basada en la norma ISO 18001 como un sistema de control y evaluación que pueda utilizarse periódicamente para medir el impacto de las intervenciones del sistema de gestión para hacerlo más eficiente ya que actualmente se carece de este mecanismo.

El proyecto representa interés para la empresa objeto de estudio porque se fortalecerá el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo en beneficio de todas las operaciones que se llevan a cabo dentro de la empresa en pro de la satisfacción y bienestar de los colaboradores, mejorando la calidad de las intervenciones en salud laboral.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

4

3.2 DELIMITACIÓN

3.2.1 Delimitación geográfica: La empresa cuenta con diversas sedes a nivel nacional, lo cual dificulta que la auditoría pueda realizarse en la totalidad de la empresa. Sin embargo, tratándose de una auditoría netamente documental se realizará el procedimiento en la sede administrativa donde se cuenta con los soportes del sistema de gestión de la empresa y se revisará la página web en la cual se publican algunos procedimientos y documentos de acuerdo con la normatividad vigente que resalta la importancia de la divulgación de las actividades del sistema de gestión.



3.2.2 Delimitación temporal: El instrumento utilizado para evaluar la documentación en materia de seguridad y salud en el trabajo, es un documento basado en la norma ISO 18001, bastante extenso (43 items). El tiempo de los funcionarios para buscar los documentos y apoyar la investigación era bastante limitado. Aunado a lo anterior, se disponía solo de 4 meses para la ejecución de la auditoría, lo cual dificultó mucho que pudieran encontrarse los soportes a tiempo, pese a que la empresa es muy organizada con la documentación en materia de riesgos laborales y ejecución de actividades de promoción y prevención.

3.2.3 Delimitación demográfica: No todos los funcionarios de la corporación se encontraban en la disposición de colaborar con el estudio, algunos de ellos por falta de tiempo, otros por que consideraban que la documentación solicitada era confidencial y otros no querían verse comprometidos dentro del estudio por temor a que este revelara aspectos de la organización que no funcionaban adecuadamente o que se encontraran falencias importantes por parte de los encargados del sistema de gestión. Sin embargo, la mayoría de los encargados del programa fueron facilitadores de la auditoría considerándola útil para el mejoramiento continuo de la operación.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 OBJETIVO GENERAL

Auditar el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de la corporación para el desarrollo de la seguridad social CODESS identificando sus fortalezas y aspectos a mejorar en cuanto a la implementación, mediante la propuesta de una lista de chequeo basada en la norma ISO 18001, que pueda emplearse periódicamente en la empresa para garantizar efectividad del sistema y la mejora continua.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

5

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el funcionamiento del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, para garantizar el mejoramiento continuo.
- Auditar las evidencias documentales relacionadas con las intervenciones en materia de peligros y factores de riesgo valorando su efectividad.
- Proponer actividades orientadas a mejorar y mantener el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para mejorar las condiciones laborales de los funcionarios.
- Establecer el diagnóstico del cumplimiento de los requerimientos normativos en materia de riesgos con el propósito de proponer mecanismos de control preventivo frente los mismos.
- Realizar sugerencias con respecto a los hallazgos encontrados con base en una lista de chequeo basada en los requerimientos de la norma ISO 18001.

5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN




5.1 MARCO TEÓRICO

El principal objetivo de todo sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo es la promoción de la seguridad, la protección y el desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor, consistente en la planeación y ejecución de actividades de medicina, preventiva y del trabajo, la seguridad e higiene industrial y ergonomía cuyos objetivos son, mantener y mejorar la salud y el bienestar integral de las personas en las Organizaciones.

Un sistema de gestión de salud ocupacional debe incluir los elementos básicos para cumplir con sus objetivos, los cuales comprenden datos generales de la prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de todos los accidentes tanto al interior como al exterior de la organización e incluya a cualquiera de sus colaboradores y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

El sistema de gestión de Salud Ocupacional está conformado por los siguientes subprogramas:

Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo: Es el conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de las personas. En este subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

6

Subprograma de Higiene Industrial: Es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad.

Subprograma de Seguridad Industrial: Se caracteriza por su conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

Subprograma de ergonomía: es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador. Busca la optimización de los tres elementos del sistema (humano-máquina-ambiente), para lo cual elabora métodos de la persona, de la técnica y de la organización.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.




La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Los problemas más usuales de los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas, por ejemplo. También puede encargarse del estrés causado por el trabajo o por las relaciones laborales.

Cabe destacar que la salud ocupacional es un tema de importancia para los gobiernos, que deben garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas en el ámbito del trabajo. Para eso suele realizar inspecciones periódicas que pretenden determinar las condiciones en las que se desarrollan los distintos tipos de trabajos.

El principal objetivo de un sistema de gestión de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

7

Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

5.2 MARCO CONCEPTUAL

ACCIDENTE DE TRABAJO: Acontecimiento no deseado y repentino que pueda resultar en lesiones a las personas, daños a la propiedad y/o alteración del medio ambiente.

AGENTES PATÓGENOS: Microorganismos capaces de producir enfermedades entre los cuales tenemos: virus, bacterias, hongos, protozoos.

AUSENTISMO: Condición de ausente del trabajo como consecuencia de enfermedades comunes, profesionales, accidentes de trabajo y de otra índole.

COMITÉ PARITARIO: El comité paritario de Salud Ocupacional es un organismo de promoción y vigilancia de las normas de salud ocupacional y del programa.

CONSECUENCIA: Resultados más probables y esperado a consecuencia de la actualización del riesgo, que se evalúa, incluyendo los daños materiales y personales.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: Registro pormenorizado del plan de acción del programa, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas para su realización.

EFECTO POSIBLE: Consecuencia que puede llegar a generar un riesgo existente en el lugar de trabajo.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada del desempeño repentino o habitual de determinada actividad laboral y que está determinada por agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos entre otros.

EXPOSICIÓN: Frecuencia con que se presenta la situación del riesgo que se trata de evaluar, pudiendo ocurrir el primer acontecimiento que iniciará la secuencia hacia la consecuencia para la organización o de la persona, capaz de contribuir al desarrollo de la contingencia o siniestro (enfermedad o accidente).

FUENTE DE RIESGO: Condición o acción que genera el riesgo.
Grado de peligrosidad = consecuencia x Exposición x Probabilidad.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

8

GRADO DE PELIGROSIDAD: Gravedad de un riesgo reconocido, calculado por medio de la siguiente ecuación:

GRADO DE REPERCUSIÓN: Indicador que refleja la incidencia de un riesgo con respecto a la población expuesta.

INCIDENTE DE TRABAJO: Evento imprevisto que sobreviene por causa o con acción del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.

NECESIDAD DE MONITOREO: Actividades de seguimiento que permiten prematuramente condiciones personales y del ambiente de trabajo que puedan producir accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO: Método dinámico para la obtención de información sobre las condiciones de riesgo laboral, así como para el conocimiento de la exposición a que estén sometidos los distintos grupos de trabajadores.

PROBABILIDAD: Probabilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseadas.



PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE EMPRESA: Es la planeación para la salud, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada organización, ejecución y evaluación de las actividades de la salud que desarrolla la empresa, tendientes a preservar, mantener y mejorar la condición de salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, las cuales deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

RIESGO ELÉCTRICO: Están constituidos por los sistemas eléctricos de los equipos, máquinas e instalaciones locativas, que cuando entran en contacto con las personas le pueden ocasionar quemaduras, choques o fibrilación ventricular, de acuerdo con la intensidad y el tiempo de contacto.

RIESGO AMBIENTAL: Identificación y evaluación de las condiciones ambientales.

RIESGO BIOLÓGICO: Se clasifican los agentes que pueden ocasionar cualquier tipo de infección ya sea por contacto directo o indirecto con el trabajador.

RIESGO DE ORIGEN NATURAL: Comprende todos aquellos fenómenos naturales generadores de riesgo para las estructuras físicas de las empresas.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

9

RIESGO DE ORIGEN SOCIAL: Comprenden todos aquellos fenómenos que afecten directamente a los trabajadores y las empresas (orden público).

RIESGO EN EL MANEJO DE PRODUCTOS QUÍMICOS: Identificación y controles en la manipulación y manejo de sustancias peligrosas.

RIESGO ERGONÓMICO: En este, clasifican todos aquellos elementos relacionados con la exigencia física del trabajo, con las posturas de trabajo, movimientos repetitivos, esfuerzos para el movimiento de cargas y en general los que puedan provocar fatiga física o lesiones en el sistema osteomuscular.

RIESGO FÍSICO: Se clasifican todos aquellos factores ambientales de naturaleza física, que cuando entran en contacto con las personas pueden tener efectos nocivos sobre su salud dependiendo de su intensidad y exposición.

RIESGO LOCATIVO: Hace referencia a las condiciones de la estructura físicas de la empresa (diseño, construcción, mantenimiento).

RIESGO MECÁNICO: Se entiende como tal aquellas condiciones peligrosas originadas en un mecanismo, equipo u objeto que al entrar en contacto, golpear o atrapar una persona le puede provocar un daño físico.



RIESGO PSICOSOCIAL: Se evalúan los factores relacionados con la carga mental en la ejecución de las tareas.

RIESGO QUÍMICO: Se clasifican todos aquellos factores ambientales de naturaleza química que cuando entran en contacto con las personas (sistema respiratorio, vía dérmica, vía oral) pueden tener efectos nocivos sobre su salud dependiendo de su intensidad y exposición.

SISTEMA DE CONTROL HALLADO: Medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES: Conjunto de actividades públicas y privadas, normas y procedimientos destinadas a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

VALORACIÓN DE FACTOR DE RIESGO: Procedimiento mediante el cual se asigna valor cualitativo o cuantitativo a un factor de riesgo. Expresa la severidad a la que se somete el trabajador expuesto.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

10

VALORACIÓN DEL RIESGO: La valoración de los riesgos ocupacionales permite jerarquizarlos; todos los riesgos quedan suficientemente definidos mediante la utilización de tres coordenadas básicas, capaces de situarlo en el espacio acotado por las condiciones propias de la empresa; consecuencia, exposición, probabilidad.

VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA: Sistema continuo de administración de información estratégica, tanto de los factores de riesgo del ambiente de trabajo como de los efectos en las personas, que sirve de base para la orientación de las decisiones y las acciones, para el control de los factores de riesgo y para el logro de los objetivos del programa de salud ocupacional.

5.3 MARCO LEGAL

El conocimiento y control de los riesgos laborales específicos de cada actividad resulta fundamental para garantizar los derechos a la vida e integridad en el trabajo, que es el objetivo de todo sistema de seguridad social y específicamente del sistema de riesgos profesionales.

El sistema de riesgos laborales cuenta con legislación que requiere estricto cumplimiento por parte de los empleadores para garantizar que todos los colaboradores puedan realizar sus labores en un lugar seguro. La legislación en materia de riesgos laborales ha evolucionado de acuerdo a las diversas necesidades identificadas en la industria y en la producción de las empresas, siendo el talento humano valorado como en principal recurso de cada empresa y que requiere de un cuidado específico para su preservación.

A continuación se lista la evolución de la legislación colombiana en materia de riesgos laborales y se citan las leyes y decretos más representativos que cumple la corporación para el desarrollo de la seguridad social CODESS.

Ley 100 de 1993: Organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.

Ley 9 a de 1979: Reglamenta las medidas sanitarias sobre protección del medio ambiente, suministro de agua, saneamiento, edificaciones, alimentos, drogas, medicamentos, vigilancia y control epidemiológico. Contiene en el título III lo correspondiente a la Salud Ocupacional y reglamenta sobre condiciones ambientales, agentes químicos, físicos, biológicos, la autorización al Ministerio de salud para fijar valores límites permisibles. Y que estos son aplicables a cada lugar y sitio de trabajo.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

11

- Decreto 614 de 1984:* Implementó el Plan Nacional de Salud Ocupacional. Determino las bases para la organización administrativa de la Salud Ocupacional, estableció niveles de competencia, determino responsabilidades e instituyo los comités seccionales de salud ocupacional.
- Decreto 1295 de 1994:* Dicta normas para la autorización de las Sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos de enfermedad profesional y accidente de trabajo, determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (A.R.P.).
- Decreto 1281 de 1994:* Reglamenta las actividades de alto riesgo.

- Decreto 1772 de 1994:* Reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

- Decreto 1831 de 1994:* Expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales

- Decreto 1834 de 1994:* Reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

- Decreto 1835 de 1994:* Reglamenta actividades de Alto Riesgo de los Servidores Públicos
- Decreto 2644 de 1994:* Tabla Única para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral.

- Decreto 692 de 1995:* Manual Único para la calificación de la Invalidez.



- Decreto 1436 de 1995:* Tabla de Valores Combinados del Manual Único para la calificación de la Invalidez.

- Decreto Número 776 de 1987:* Modificación de las tablas de Evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo.

- Resolución 2400 de 1979:* Estatuto de Seguridad Industrial, que establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial.

- Resolución 2013 de 1986:* Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene, seguridad industrial en las empresas.

- Resolución 1016 de 1989:* Determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización funcionamiento, forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos y este será evaluado por la empresa como mínimo cada seis meses y reajustará cada año, de conformidad con las modificaciones en los

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

12



procesos y resultados o dentro del término de tiempo establecido por requerimiento de la autoridad competente.

- Resolución 001792 de 1999* Valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
- Decreto 1352 del 2013:* Reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
- Decreto 1507 de 2014 Manual único de calificación de PCL.
- Decreto 1477 del 2014 Nueva tabla de Enfermedades laborales.
- Decreto 2923 2011 Sistema de garantía y calidad en salud ocupacional.
- Ley 1562 del 2012 Sistema de gestión para la salud y seguridad en el trabajo.
- Decreto 1072 de 2015 Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

5.4 MARCO HISTÓRICO

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. **(Ramirez, 2015)**

El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanización de los procesos. Y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes. Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

13

Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945. **(Ramirez, 2015)**

Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica. **(Ramirez, 2015)**

La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares”. **(Ramirez, 2015)**

A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Antes de entrar en vigencia dicha ley, se disponía de un sistema enfocado hacia la reparación de daños más que en la prevención, de forma que se hacía énfasis en los modelos de atención médica (es decir, diagnóstico y tratamiento), pensiones por incapacidad, e indemnizaciones, entre otras. Estas funciones eran prestadas por el Instituto Seguro Social (ISS), una entidad estatal, único organismo autorizado para estos servicios. Bajo el nuevo sistema, nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados. **(Ramirez, 2015)**

La atención médica es usualmente subcontratada a instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) que, junto con las entidades promotoras de salud (EPS) son, en algunos casos, unidades de negocio de una misma entidad. En general, el estado colombiano ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias a través de las disposiciones legales consignadas en el

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

14

Sistema General de Riesgos Profesionales para proteger proactivamente a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes y a la vez prevenir los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, la legislación colombiana se ha enfocado en ofrecer garantías para la atención médica y psicosocial de los afectados, para su pronto reintegro a las actividades productivas y evitar exclusiones o discriminaciones por las consecuencias que este tipo de eventos de tipo laboral puedan generar. Posteriormente surgieron diversas leyes ya descritas en el marco legal que contribuyeron a la mejora en la situación de salud y seguridad en el trabajo a nivel nacional. **(Ramirez, 2015)**

6. TIPO DE INVESTIGACIÓN




Se realizará una investigación cualitativa, porque se efectuará una descripción detallada de las características del programa actual de salud y seguridad en el trabajo de la corporación para el desarrollo de la seguridad social CODESS, identificando posibles falencias o aspectos a mejorar y se realizará un plan de evaluación y seguimiento al mismo a fin de emprender acciones periódicas que permitan el mejoramiento continuo.

La investigación cualitativa es una metodología que intenta acercarse al conocimiento de la realidad social a través de la observación de los hechos o el estudio de los discursos. Su objetivo no es centrarse únicamente en el acto de conocer sino que el centro de interés se desplaza con esta metodología a las formas de intervenir. **(Jenicek, 1993)**

Las técnicas que utilizan datos cualitativos en la investigación en salud son muy diversas. Durante los últimos años se han ido incorporando técnicas de otras áreas de conocimiento como la antropología, la sociología, la economía etc., en un intento de acercarse mejor al conocimiento para la resolución de problemas.

Un grupo de técnicas que han sido utilizadas a menudo son las técnicas de consenso: éstas tienen como objetivo alcanzar acuerdo/consenso sobre un tema de interés, en el que no hay datos, o que la información disponible no es concluyente, pero hay necesidad de tomar decisiones con respecto al tema. El criterio de selección de los participantes es ser experto en el tema a consensuar y que sea de interés para los participantes en el grupo. Consiste en que a partir de información disponible los participantes llegan a un acuerdo sobre la pregunta que les hace el organizador de los grupos. **(Trompeta, 1994)**

Existe otro gran grupo de técnicas de investigación cualitativa con un objetivo diferente a las arriba mencionadas, ya que no buscan el consenso para la toma de decisiones. Estas tienen como pretensión desarrollar conceptos que nos ayuden a entender los fenómenos sociales en los

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

15

lugares naturales en vez de en los experimentales dando énfasis en los significados, experiencias y visiones de los participantes. Entre ellas están: Las entrevistas, la observación y la lectura de producción escrita o análisis de contenido.



Figura 1 Tomado de la Universidad de Valencia, publicado en Investigación en Salud y Tipos de Estudio, Valencia España.

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo (que es el todo integrado) no se opone a lo cuantitativo (que es sólo un aspecto), sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante. (Martinez, 2006)

La investigación a realizar se basará en el método Investigación – Acción. Es el único método indicado cuando el investigador no sólo quiere conocer una determinada realidad o un problema específico de un grupo, sino que desea también resolverlo. En este caso, los sujetos investigados participan como coinvestigadores en todas las fases del proceso: planteamiento del problema, recolección de la información, interpretación de la misma, planeación y ejecución de la acción concreta para la solución del problema, evaluación posterior sobre lo realizado, etc. El fin principal de estas investigaciones no es algo exógeno a las mismas, sino que está orientado hacia la concientización, desarrollo y emancipación de los grupos estudiados y hacia la solución de sus problemas. (Martinez, 2006)

Para el caso particular de la Corporación para el desarrollo de la Seguridad Social CODESS, no solo se pretende identificar las falencias del programa de salud y seguridad en el

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

16

trabajo, sino además establecer alternativas de intervención y acciones correctivas si a ello hubiere lugar.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

7.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA:

El estudio se desarrolla en la empresa Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social CODESS ubicada en la Kra 7 # 32-33 Edificio Telesentinel Barrio San Martín en la ciudad de Bogotá.

Codess es una empresa dedicada a al acompañamiento personalizado y asesoría especializada en materia de promoción de la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, contando para ello con profesionales a nivel nacional altamente calificados e idóneos para la planeación, desarrollo y seguimiento de acciones en materia de promoción y prevención.

7.2 UBICACIÓN TEMPORAL:

El estudio inicia el 4 de enero de 2016 y termina el 27 de julio de 2016, tiempo en el cual se realiza la evaluación del programa de salud y seguridad en el trabajo, se proponen las acciones de mejora y se realiza el instrumento de evaluación periódica.

7.3 UBICACIÓN DEMOGRÁFICA:

Se tuvo en cuenta el área administrativa y operativa de la dependencia de medicina laboral, proyectos Cafesalud y Positiva, en los siguientes procesos:

Atención a quejas peticiones y reclamos:

6 personas (3 abogados y 3 enfermeros profesionales) proyecto Cafesalud

6 personas (3 abogados y 3 enfermeros profesionales) proyecto Positiva



Glosas Cafesalud:

4 personas (3 enfermeros y un auxiliar administrativo)

Calificación de origen Cafesalud:

8 personas (enfermeros profesionales)

Calificación de pcl Cafesalud:

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

17

4 personas (Médicos laborales)

Auditoría de incapacidades Cafesalud:

20 personas (15 enfermeras profesionales, 4 auxiliares administrativos, 1 coordinador de proceso)

Atención integral al siniestro Cafesalud:

20 personas (19 auxiliares administrativos y 1 coordinador de proceso)

Total 68 personas

La Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social se encuentra clasificada de la siguiente manera:

RAZÓN SOCIAL: CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL CODESS

NIT: 900305154

DIRECCIÓN CENTRO PRINCIPAL: Kra 7 # 32-33 Edificio Telesentinel

TELÉFONO: 2857293

ACTIVIDAD ECONÓMICA: Asesoría en consultoría en materia de riesgos laborales

TASA DE COTIZACIÓN: 0.522%

CLASE DE RIESGO: 1

No. CENTROS DE TRABAJO: 1

REPRESENTANTE LEGAL: Lilia Esperanza Rojas



ENCARGADO DE SALUD OCUPACIONAL: Julian Sánchez

CARGO: Profesional Especializado, Código 2028, Grado 23

CLASIFICACIÓN CIU: Código 8522

A la hora de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo es vital la implicación de la alta dirección y de las personas que lo implementan para conseguir un alto grado de desempeño en salud y seguridad ocupacional.

A este respecto, los requisitos para Sistemas de Gestión Ambiental definidos por la Norma OHSAS 18001:2007 que cualquier organización tiene que cumplir para obtener o mantener los estándares de calidad de su operación, conforman los criterios de auditoría a comprobar por parte del equipo auditor, haciendo necesario que en cada uno de ellos se reflejen las evidencias que permitirán verificar su cumplimiento. (CALIDAD Y GESTIÓN, 2015).

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

18

Por ello el presente estudio toma criterios de la norma ISO 18001 aplicables a los sistemas de gestión para evaluar el adecuado funcionamiento de los mismos dentro de la Corporación para el desarrollo de la seguridad social Codess.




7.4 ASPECTOS A AUDITAR EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL CODESS

7.4.1 EVIDENCIAS DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO – OSHAS 18001

Considerando que las Evidencias de la auditoría son registros, declaraciones de hechos o cualquier otra información pertinente para los criterios de auditoría y que resultan verificables, a continuación se detallan algunas de las evidencias para los requisitos más relevantes con que debe contar un sistema de gestión de Salud y seguridad en el trabajo SGSST.

7.4.2 EVIDENCIAS A REVISAR SOBRE LA POLÍTICA SGSST

- Debe existir un documento, firmado por la alta dirección, que recoja la política de SGSST de la organización.
 - Tienen que estar recogidos textualmente los requisitos exigidos por la norma.
 - La organización deberá aportar evidencias de cómo ha comunicado a su personal la política del SGSST y las actividades realizadas para hacerles comprender la importancia de su seguimiento.
 - La organización deberá aportar evidencias de cómo ha comunicado a sus proveedores la política del SGSST.
 - Hay que verificar que su contenido está de acuerdo con la realidad de la organización y que está definido un sistema para ponerla a disposición pública.
 - La política debe mantenerse al día. Para ello se debe hacer referencia en algún documento del sistema cómo se revisa la política.
- Evidencias sobre Objetivos, metas y programas
- Verificar la información que se ha tenido en cuenta a la hora de establecer los objetivos y metas, así como, los datos que soportan la justificación de no establecer objetivos sobre algún aspecto significativo si lo hubiera.
 - Existencia de un documento donde se describa como se hace, quien lo hace y quien aprueba los objetivos y metas del SGSST.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

19

- Existencia de un documento donde están establecidos los objetivos del SGSST de la organización, el cual debe estar sometido a control documental.
- El personal que tiene asignada responsabilidades en el programa de mejora del SGSST lo conoce y lo tiene disponible.
Evidencias sobre Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad
- Comprobar a través de toda la documentación del SGSST que están designados los responsables para todas las funciones que se deriven de la gestión ambiental.
- Comprobar la designación del representante de la dirección y que como mínimo tiene asignados los cometidos de asegurar la implantación y mantenimiento de los requisitos de la norma y la de informar a la alta dirección del funcionamiento del sistema.
Evidencias sobre Competencia, formación y toma de conciencia.
- Verificar que está establecido el método y están definidos los responsables para la detección de las necesidades de formación.
- Verificar que el plan anual de formación contempla todas las necesidades de formación detectadas.
- Verificar los registros de la formación realizada.
- Verificar a lo largo de las entrevistas con los componentes de la organización la eficacia de la formación.
Evidencias sobre Comunicación, participación y consulta
- Verificar la existencia de un procedimiento donde está definida la sistemática y las responsabilidades de las comunicaciones tanto internas como externas.
- Verificar la eficacia de las comunicaciones de manera horizontal mediante todas las entrevistas mantenidas con los integrantes de la organización.
- Verificar los registros de comunicaciones sobre SGSST, internas y externas, para comprobar que se cumple lo especificado en el procedimiento.
- Verificar que se ha designado a un representante de los trabajadores, y también que se les ha informado acerca de sus acuerdos de participación, incluido quién o quiénes son sus representantes en temas de SST.
Evidencias sobre Documentación
- Verificar la existencia de la documentación que describe los elementos fundamentales del SGSST y como interaccionan.
- Verificar que la trazabilidad de la documentación está bien establecida.
- Verificar que los registros que proporcionan información sobre las actividades y los resultados alcanzados, forman parte de la documentación del sistema.
Evidencias sobre Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles
- Tiene que estar definida y documentada la forma de identificar los peligros y evaluar los riesgos para la SST y cómo se van a mantener actualizados.
- Verificar si a la hora de establecer los objetivos del SGSST se tienen en cuenta, por parte de la organización, los riesgos significativos.



	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

20

- Verificar que los riesgos evaluados se corresponden con la realidad de la organización y que están todos los peligros identificados
- Tienen que estar definidos y documentados los criterios utilizados para determinar la significancia de los riesgos de acuerdo con los criterios de mejora continua.
Evidencias sobre requisitos legales y otros requisitos
- Verificar que está definida la forma de actualizar la legislación y que se cumplen las frecuencias definidas para hacerlo.
- Verificar que la organización tiene identificada toda la legislación que le es aplicable.
- Verificar que está definida la forma de evaluar el cumplimiento legal y que se cumplen las frecuencias definidas para hacerlo.

7.4.3 EVIDENCIAS SOBRE CONTROL OPERACIONAL OSHAS 18001

- Verificar que se han definido instrucciones de los criterios operacionales para el control de al menos los riesgos significativos.
- Verificar que las instrucciones aseguran el cumplimiento con la legislación y los objetivos y metas.
- Verificar en las instalaciones el cumplimiento del control operacional.
Evidencias sobre Planes de emergencia y capacidad de respuesta
- Verificar los registros de las fichas de accidente y si se evalúa la eficacia del plan de emergencia.
- Verificar que dan respuesta a todos los aspectos potenciales identificados y que tienen como objetivo
- Verificar el conocimiento del plan de las personas que tienen definidas funciones.
- Verificar la disponibilidad del documento para el personal implicado.
Evidencias sobre Revisión por la Dirección
- Verificar que están definidos y se respetan los periodos establecidos en el sistema para la realización de la revisión por la dirección.
- Verificar si se aplica el control de registros a la revisión por la dirección.
- Verificar que el acta de la revisión por la Dirección contiene, al menos, los puntos exigidos en la norma.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

21

7.4.4 REQUERIMIENTOS LEGALES, REGLAMENTARIOS Y NORMATIVOS (Programa intersectorial para la difusión de la cultura preventiva, 2016)

- La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para identificar y acceder a los requisitos legales y otros requisitos de SST que sean aplicables.
- La organización debe asegurarse de que estos requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba se tengan en cuenta en el establecimiento, implementación y mantenimiento de su sistema de gestión de la SST
- La organización mantendrá esta información actualizada.
- Comunicará la información relevante sobre requisitos legales y otros a sus empleados y otras partes relevantes interesadas.

7.5 MÉTODO DE AUDITORÍA

Los mecanismos a utilizar para abordar los criterios mencionados anteriormente corresponden a la observación y la lectura de producción escrita o análisis de contenidos.




7.5.1 Observación

Es la técnica por medio de la cual, el auditor se cerciora personalmente de hechos y circunstancias relacionados con la forma como se realizan las operaciones en la empresa por parte del personal de la misma. Consiste en observar conscientemente, con el propósito de asegurarse de que los hechos son concretos y guardan correlación. La técnica de la observación es una habilidad que hay que desarrollar con esmero para agilizar y hacer más efectiva la ejecución del trabajo.

La observación puede efectuarse de tal manera que las personas observadas son conscientes de estar siendo objetos de la técnica. Esta es una observación de tipo abierto. Si el auditor lleva a cabo la técnica sin que el personal de la empresa tenga conocimiento de ser objetos de la misma, la observación se denomina discreta. Para efectos de este estudio se utilizarán las técnicas abierta y discreta.

7.5.2 Lectura de producción escrita o análisis de contenido.

La técnica consiste en la obtención de cartas o documentos, firmados por funcionarios de la empresa en su calidad de tales, en los cuales se certifica o se asegura la verdad sobre hechos de importancia para las investigaciones que realiza el auditor. Cuando la importancia de los datos

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

22

lo amerita, el auditor presenta por escrito en forma de resúmenes o memorandos el resultado de las investigaciones con las firmas autógrafas de los participantes, en ellas.

Conviene hacer énfasis en que la validez de estas certificaciones o declaraciones tiene limitaciones y por consiguiente, el auditor debe condicionar su valor a esta limitación. La limitación estriba en el hecho de ser datos suministrados por personas que o bien participen en las operaciones realizadas, o bien tuvieron injerencia en la formación de los estados financieros que se están examinando. (UNIVERSIDAD DEL CAUCA, 2016)

Así mismo se revisan los documentos y requisitos legales básicos de acuerdo a la legislación vigente.




8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

8.1 FUENTES PRIMARIAS: Estructura del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, protocolos de seguridad, documentación legal, actas de COPAST, evidencia de las inspecciones en seguridad, matriz de riesgos, análisis de puestos de trabajo, evidencia de la realización de pausas activas, evidencia de las capacitaciones, etc.

8.2 FUENTES SECUNDARIAS: Verificación del cumplimiento de los protocolos, objetivos y metas definidos en el programa de SST. Análisis de cada una de las fuentes primarias mencionadas.

9. RECURSOS

- Infraestructura física: Corporación para el desarrollo de la seguridad social codess. Kra 7 # 32-33 Edificio Telesentinel Pisos: 7, 11, 12, 14,30 y 31
- Recursos humanos: 1 auditor
- Documentos en custodia de la empresa relacionados con el programa de SST.
- Técnica de investigación cualitativa
- Recursos financieros: Cero




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

23

10. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	FECHA
Verificación de evidencias sobre la política de salud y seguridad en el trabajo	Enero 4 – abril 4 de 2016
Verificación de evidencias sobre el control operacional	abril 5 – 27 de mayo de 2016
Verificación e requerimientos legales, reglamentarios y normativos	Junio 1- 10 de julio 10 2016
Evaluación de hallazgos	11 de julio – 18 de julio 2016
Formulación de recomendaciones	18 de julio -25 de julio 2016
Realización de informe final de auditoría	27 de julio 2016
Entrega de documento final	7 de agosto 2016

MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
ACTIVIDAD								
Verificación de evidencias sobre la política de salud y seguridad en el trabajo								
Verificación de evidencias sobre el control operacional								
Verificación e requerimientos legales, reglamentarios y normativos								
Evaluación de hallazgos								
Formulación de recomendaciones								
Realización de informe final de auditoría								
Entrega de documento final								

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




24

11. RESULTADOS

PLAN DE AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA




A continuación se presenta un modelo de lista de chequeo de los principales requisitos que debe incluir el sistema de gestión de la empresa auditada acorde con la normatividad OSHAS 18001 y los hallazgos encontrados durante la auditoría.

Evidencias a revisar sobre la política SST			
REQUISITO	EXISTE		Observaciones
La organización deberá aportar evidencias de cómo ha comunicado a su personal la política de SST y las actividades realizadas para hacerles comprender la importancia de su seguimiento.	SI	X NO	Ver evidencia en anexos figura 2
La organización deberá aportar evidencias de cómo ha comunicado a sus proveedores la política de SST	SI	X NO	Ver evidencia en anexos figura 2
Debe existir un documento, firmado por la alta dirección, que recoja la política de SST de la organización.	SI	X NO	Ver evidencia en anexos figura 3
Tienen que estar recogidos textualmente los requisitos exigidos por la norma.	SI	X NO	Ver evidencia en anexos figura 2
Verificar que su contenido este de acuerdo con la realidad de la organización y que está definido un sistema para ponerla a disposición pública.	SI	X NO	Ver evidencia en anexos figura 4
Existencia de un documento donde se describa como se hace, quien lo hace y quien aprueba los objetivos y metas de SST	SI	X NO	Ver evidencia en anexos figura 5 – figura 8
Existencia de un documento donde están establecidos los objetivos de SST de la organización, el cual debe estar sometido a control documental	SI	X NO	Ver evidencia en anexos figura 5 – figura 8
El personal que tiene asignada responsabilidades en el programa de mejora de SST lo conoce y lo tiene disponible	SI	X NO	Ver evidencia en anexos figura 5 – figura 8
Evidencias sobre Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad			
Comprobar a través de toda la documentación del SGSST que están designados los responsables para todas las funciones que se deriven de la gestión ambiental.	SI	NO X	No cuentan con el documento
Comprobar la designación del representante de la dirección y que como mínimo tiene asignados los cometidos de asegurar la implantación y mantenimiento de los requisitos de la norma y la de informar a la alta dirección del funcionamiento del sistema. Evidencias sobre Competencia, formación y toma de conciencia.	SI	X NO	Ver evidencia en anexos figuras 9 y 10

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	



25

Verificar que está establecido el método y están definidos los responsables para la detección de las necesidades de formación.	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 11
Verificar que el plan anual de formación contempla todas las necesidades de formación detectadas	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 11
Verificar los registros de la formación realizada	SI X NO		Ver evidencia en figura 11
Verificar a lo largo de las entrevistas con los componentes de la organización la eficacia de la formación Evidencias sobre Comunicación, participación y consulta	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 13
Verificar que se ha designado a un representante de los trabajadores, y también que se les ha informado acerca de sus acuerdos de participación, incluido quién o quiénes son sus representantes en temas de SST	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 12
Verificar la existencia de la documentación que describe los elementos fundamentales del SGSST y como interaccionan	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 5 – figura 8
Verificar la eficacia de las comunicaciones de manera horizontal mediante todas las entrevistas mantenidas con los integrantes de la organización	SI X NO		La gente recibe comunicados continuamente y retroalimentaciones del jefe inmediato.
Verificar los registros de comunicaciones sobre SST, internas y externas, para comprobar que se cumple lo especificado en el procedimiento	SI X NO		Ver evidencia en anexos figuras 14 y 15
Verificar que la trazabilidad de la documentación está bien establecida	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 5 – figura 8
Verificar que los registros que proporcionan información sobre las actividades y los resultados alcanzados, forman parte de la documentación del sistema	SI NO X		No cuentan con el documento
Evidencias sobre Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles	SI NO X		En anexos la figura 16 en el ítem 3.4 Gestión del cambio explican que el documento está en fase de elaboración.
Tiene que estar definida y documentada la forma de identificar los peligros y evaluar los riesgos para la SST y cómo se van a mantener actualizados	SI X NO		Ver anexos figura 16 Ítem 3.2
Verificar la existencia de un procedimiento donde está definida la sistemática y las responsabilidades de las comunicaciones tanto internas como externas.	SI NO X		No cuentan con el documento
Verificar si a la hora de establecer los objetivos de SST se tienen en cuenta, por parte de la organización, los riesgos significativos	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 17
Verificar que los riesgos evaluados se corresponden con la realidad de la organización y que están todos los peligros identificados	SI NO X		En anexos la figura 16 en el ítem 3.4 Gestión del cambio

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

26

			explican que el documento está en fase de elaboración.
Verificar que está definida la forma de actualizar la legislación y que se cumplen las frecuencias definidas para hacerlo	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 18
Verificar que la organización tiene identificada toda la legislación que le es aplicable	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 18
Verificar que está definida la forma de evaluar el cumplimiento legal y que se cumplen las frecuencias definidas para hacerlo	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 18
Tienen que estar definidos y documentados los criterios utilizados para determinar la significancia de los riesgos de acuerdo con los criterios de mejora continua. Evidencias sobre requisitos legales y otros requisitos	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 20
Evidencias sobre control operacional OSHAS 18001			
Verificar que se han definido instrucciones de los criterios operacionales para el control de al menos los riesgos significativos	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 17
Verificar que las instrucciones aseguran el cumplimiento con la legislación y los objetivos y metas	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 19
Verificar en las instalaciones el cumplimiento del control operacional. Evidencias sobre Planes de emergencia y capacidad de respuesta	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 21
Verificar los registros de las fichas de accidente y si se evalúa la eficacia del plan de emergencia	SI X NO		Cumple ver análisis de resultados
Verificar que dan respuesta a todos los aspectos potenciales identificados y que tienen como objetivo	SI X NO		Cumple ver análisis de resultados
Verificar el conocimiento del plan de las personas que tienen definidas funciones	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 22
Verificar que están definidos y se respetan los periodos establecidos en el sistema para la realización de la revisión por la dirección.	SI NO X		No cuentan con el documento
Verificar si se aplica el control de registros a la revisión por la dirección.	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 22
Verificar que el acta de la revisión por la Dirección contiene, al menos, los puntos exigidos en la norma	SI NO X		No cuentan con el documento
Verificar la disponibilidad del documento para el personal implicado. Evidencias sobre Revisión por la Dirección	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 21
Requerimientos Legales, Reglamentarios y Normativos			
La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para identificar y acceder a los requisitos legales y otros requisitos de SST que sean aplicables.	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 18
La organización debe asegurarse de que estos requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba se tengan en cuenta en el establecimiento, implementación y mantenimiento de su sistema de gestión de la SST	SI NO		Ver evidencia en anexos figuras 24 y 25
La organización mantendrá esta información actualizada.	SI X NO		Ver evidencia en anexos figura 18

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

27

Comunicará la información relevante sobre requisitos legales y otros a sus empleados y otras partes relevantes interesadas.	SI	NO	Ver evidencia en anexos figura 18
---	----	----	-----------------------------------

Tabla 1 Formato de evaluación del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo.



Ilustración 1 Porcentaje de cumplimiento de los 43 items auditados

11.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS:

En materia de política en seguridad y salud en el trabajo, se pudo evidenciar que la empresa cumple a cabalidad con todos los requisitos legales vigentes y los estipulados en la norma ISO 18001, a nivel de difusión de la política, compromiso en su cumplimiento por parte de la alta dirección, contenido acorde a la realidad de la organización, objetivos claros y responsables de las tareas.

En cuanto al tema de recursos, funciones, responsabilidad y autoridad, se encontró que la empresa no cuenta con un documento donde se encuentren definidos los responsables del programa de gestión ambiental. Pese a que la empresa cuenta con un manual en materia de gestión ambiental con deberes, compromisos, instrucciones metas y objetivos, no define los responsables directos de su cumplimiento dentro de la organización.

Con respecto al sistema integrado de gestión se encuentra un manual que designa responsabilidades y responsables de su cumplimiento así como compromisos de actualización y seguimiento en busca de la mejora continua del sistema.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

28



En materia de capacitaciones y formación continua, codess cuenta con una plataforma denominada campus virtual (ver figura 11), mediante el cual se realizan capacitaciones y evaluaciones en diversos temas de actualización en materia de riesgos laborales, sumado a las capacitaciones presenciales que se realizan una vez al mes para todo el personal.

El manual del sistema de gestión define todos y cada uno de los parámetros e interacción entre cada elemento del sistema integrado de gestión. También se encontró que la empresa cuenta con un completo plan de emergencias con brigadistas y responsabilidades definidas. Sin embargo como falencias importantes se encontraron:

- No cuentan con documentos que proporcionen información sobre las actividades realizadas y logros conseguidos con el sistema de gestión.
- La identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación del control para los mismos se encuentra en el manual del sistema como pendiente de elaboración, a pesar de que en el manual definen de forma clara la metodología para identificarlos. No se cuenta con evidencia de la aplicación de dicho modelo.
- Pese a que existe mucha evidencia de la comunicación de las políticas y procedimientos por parte de los encargados del sistema de gestión, no se establecen en ningún documento los responsables de las comunicaciones internas ni externas.
- No hay evidencia de que los factores de riesgo estimados en el manual del Sistema integrado de gestión correspondan a la realidad de la organización, toda vez que la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación del control para los mismos se encuentra en el manual del sistema como pendiente de elaboración, como se mencionó anteriormente.

En cuanto a evidencias de control operacional, la empresa establece mecanismos de control solo para los riesgos más significativos. La brigada de emergencias y la capacidad de respuesta a cualquier potencial eventualidad cumplen a cabalidad con los requerimientos normativos. Como falencias se identificó que no hay periodos definidos en el sistema para revisión del sistema de gestión por parte de la dirección.

En materia de reglamentos, requerimientos legales y normatividad la empresa cumple con todos los procedimientos de identificación y actualización de todas las leyes que le son aplicables y comunica los principales cambios normativos a los colaboradores a través de su boletín legislativo.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

29

CONCLUSIONES

- El sistema de gestión reportó un cumplimiento del 84%, lo que demuestra que presenta un adecuado funcionamiento con algunas falencias teniendo en cuenta que de los 43 requisitos del sistema de gestión auditados, la empresa contaba con el soporte documental del cumplimiento de 36 de ellos y no cumplía con 7 de los requerimientos.
- Se hace necesario que la empresa se comprometa con la gestión del riesgo ya que el sistema no cuenta con los soportes documentales de relacionados con intervenciones en peligros y factores de riesgo, pese a que tiene un manual de planeación y cuenta con una matriz de riesgos. Se requiere la evidencia de la implementación de intervenciones y resultados.
- La empresa requiere la implementación del sistema de evaluación periódico del sistema de gestión con miras al mejoramiento y fortalecimiento del mismo implementando acciones de mejora continua.
- El panorama en cuanto al cumplimiento de los requerimientos normativos es bastante alentados, lo que aduce q que la razón de ser de la compañía es la asesoría en materia de legislación en riesgos laborales, lo que constituye el fuerte de la compañía.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

30

RECOMENDACIONES




- La empresa debe adoptar el modelo de lista de chequeo para auditoría sugerido y utilizado en este estudio para realizar una evaluación semestral de su sistema de gestión en la búsqueda de la mejora continua, teniendo en cuenta que el formato es aplicable a todos los requerimientos normativos vigentes en la actual legislación.
- La empresa debe tener evidencia documental de las intervenciones en materia de peligros y factores de riesgo para fortalecer sus estrategias de promoción y prevención en materia de riesgos laborales.
- La empresa debe realizar panoramas y matrices de riesgos semestralmente contando con evidencia documental y fotográfica de los hallazgos encontrados y las acciones de mejora realizadas en la gestión del riesgo.
- La empresa debe continuar con su política de actualización normativa permanente para dar continuidad a las acciones de planeación de intervenciones.
- La empresa debe realizar un documento en el que se definan los responsables del sistema de gestión ambiental, estableciendo compromisos, delegando responsabilidades y publicarlo con el aval de la alta dirección, de conformidad con la legislación vigente.
- La empresa debe documentar y publicar las actividades realizadas en materia de gestión del riesgo, promoción y prevención de riesgos laborales explicando los logros alcanzados con base en las metas del sistema.
- La empresa tienen que nombrar a los responsables de las comunicaciones internas y externas de acuerdo con la normatividad, teniendo en cuenta que la difusión de la información es un factor clave dentro de la organización.
- La empresa debe realizar un documento en el que defina los periodos para la revisión del sistema de gestión por parte de la alta dirección, compromisos y responsables, además de legitimar el formato de lista de chequeo sugerido para la auditoría y actualizarlo cada vez que se introduzca una nueva legislación aplicable en materia de riesgos laborales.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

31

BIBLIOGRAFÍA

- CALIDAD Y GESTIÓN. (23 de 4 de 2015). *calidady gestion.com.arg*. Obtenido de <https://calidadgestion.wordpress.com/2014/06/10/auditoria-de-salud-y-seguridad-ocupacional/>
- CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (10 de 01 de 2016). *codess.org.co*. Obtenido de <http://www.codess.org.co/>
- EL TIEMPO. (06 de 07 de 2016). *EL TIEMPO.COM*. Obtenido de <http://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/cifras-de-obesidad-en-colombia/15968518>
- J.L, C. (2016). Conceptos estadísticos en epidemiología. Madrid: Ciencia.
- Jenicek, M. (1993). Realización e interpretación de estudios descriptivos. Barcelona: Masson Salvat.
- Martinez, M. (23 de 4 de 2006). *Estudio Cualitativo*. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf
- Programa intersectorial para la difusión de la cultura preventiva. (23 de 4 de 2016). *SISTEMA DE GESTIÓN DE EMPRESAS*. Obtenido de http://www.cge.es/portalcge/novedades/2009/prl/auditoria_temario.htm
- REVISTA SEMANA. (06 de 07 de 2016). *SEMANA.COM*. Obtenido de <http://www.semana.com/economia/articulo/el-mercado-comidas-rapidas-negocio-sabroso/265173-3>
- Trompeta, A. G. (1994). Tipos de estudios epidemiológicos. Madrid: Síntesis.
- UNIVERSIDAD DEL CAUCA. (23 de 04 de 2016). *UNICAUCA*. Obtenido de <http://fccea.unicauca.edu.co/old/tgarf/tgarfse107.html>
- Villar, F. (2016). Diseño y análisis epidemiológico. *Rol de enfermería NI12*, 13-17.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

32

ANEXOS

Política del Sistema de Gestión Integral

La Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social (CODESS) posiciona su liderazgo como referente del pensamiento, a través de la generación del conocimiento y fortalecimiento del Sistema de Seguridad y Protección Social, respondiendo a las necesidades y expectativas de sus partes interesadas.

Para cumplir con este propósito se cuenta con el compromiso de la dirección para consolidar un crecimiento sostenible con responsabilidad social y promover su plan de continuidad bajo una cultura preventiva y de mejoramiento continuo de su Sistema de Gestión Integral, a través de:

1. La disposición y manejo eficiente de todos los recursos.
2. El cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables.
3. La mejora continua del desempeño de sus procesos y el control de sus riesgos.
4. La contribución al fortalecimiento de las competencias de su personal.
5. La promoción de hábitos saludables y ambientes de trabajos sanos.
6. El desarrollo de programas de gestión para el control de los riesgos laborales e impactos ambientales, encaminados a prevenir emergencias, enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ambientales.

Premisas claves

Compromisos de la política




1. Referente de la definición y revisión de los objetivos de la Corporación.
2. Satisfacción de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
3. Asignación y optimización de los recursos.
4. Cumplimiento de la legislación vigente aplicable.
5. Mejora continua.
6. Compromiso gerencial.
7. Prevención de emergencias, enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ambientales.
8. Control de los riesgos de los procesos.



12

13

Figura 2 Publicación de la política en la página web oficial de CODESS. Tomado de www.codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

33

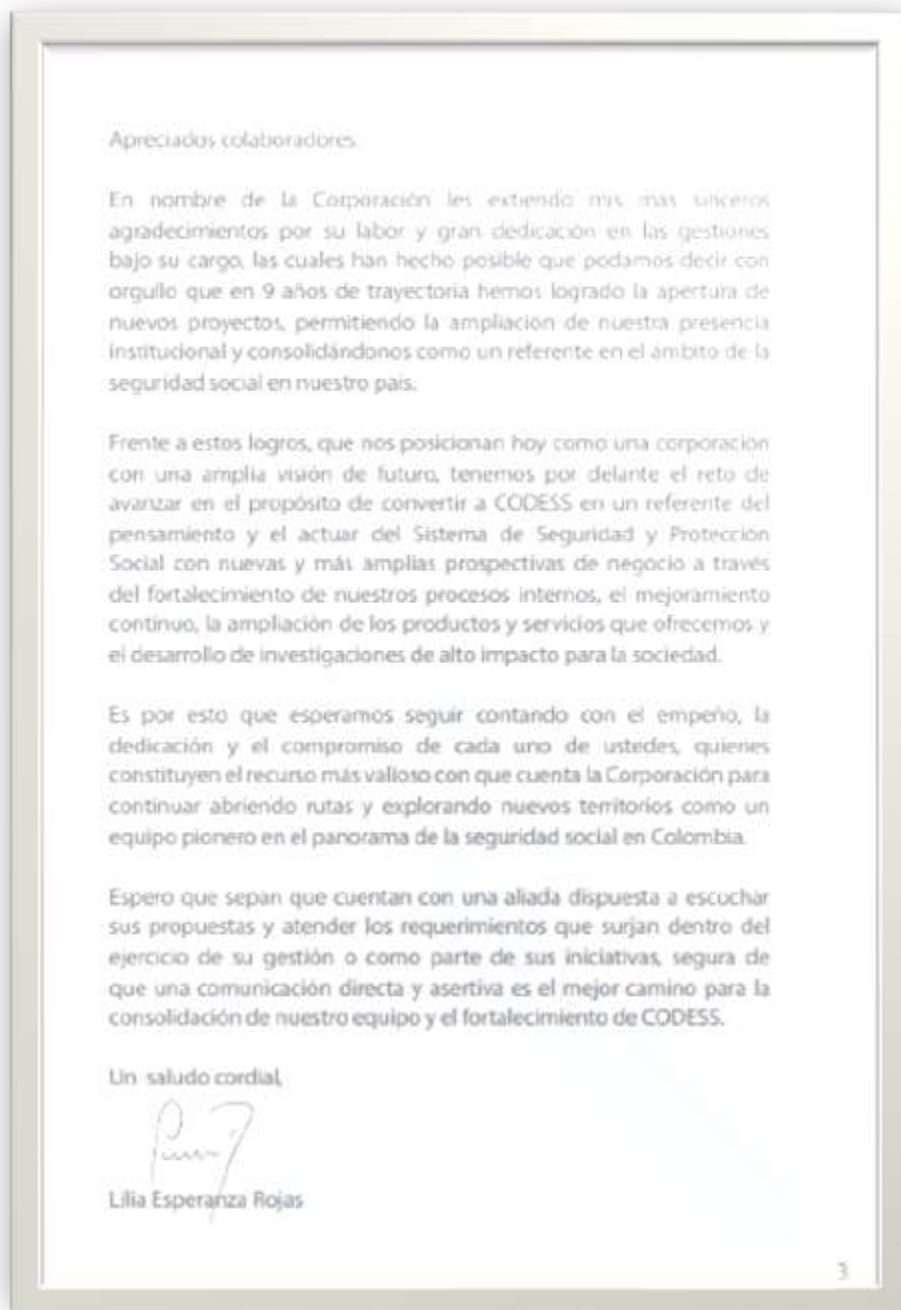


Figura 3 Página de inicio en la publicación de la política y generalidades del sistema de gestión de CODESS. Tomado de codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

34

Todos somos parte de la mejora continua

Guía Seguir
 Sistema de Gestión Integral

CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Contenido

Nuestro Sistema de Gestión Integral	3
Desarrollo Estratégico	8
Mapa de Procesos	14
Procesos Estratégicos	14
Procesos Operativos	18
Procesos de Apoyo	23
Estructura del Sistema de Gestión Integral	23
Normas y Control de Documentos y Registros	25
Acciones Correctivas y Preventivas	26
Productos y Servicios No Conformes	27
Seguridad, Calidad y Seguimiento de Resultados del Proceso	28
Procedimientos Organizativos	28
Reporte e Investigación de Incidencias e Incidentes de Trabajo	28
Control Postivo de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPROST)	30
Control de Competencia Laboral (CCL)	31

Nuestro Sistema de Gestión Integral

CODSSS promueve la gestión en Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo como elemento clave para el desarrollo sostenible.

Por esta razón adoptamos la integración de su Sistema de Gestión, descritos en las normas ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 y la legislación Colombiana respectivamente.




Es así como el Sistema de Gestión Integral establece un marco normativo de políticas y directrices que regula todas las actividades vinculadas con la Organización y que contribuyen de forma sinérgica a su desarrollo sostenible.

Se involucramos con los clientes a asegurar y aplicar el 100% de los estándares contemplados dentro de nuestro Sistema de Gestión Integral, en todos los sitios y todo el tiempo.

Esta guía le brinda los compromisos principales.

Manténgase siempre a la vanguardia con nosotros.

Figura 4 Publicación del sistema de gestión. Tomado de codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

35


	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL		Código: SGI-M01
	Versión: 7	Página: 2 de 28	
	Fecha: 27-ago-2015		

TABLA DE CONTENIDO

<i>INTRODUCCIÓN</i>	5
<i>ALCANCE</i>	5
<i>CONDICIONES GENERALES</i>	5
<i>EXCLUSIONES DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL</i>	9
<i>ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL</i>	9
1. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL	10
1.1. <i>POLÍTICA</i>	10
1.2. <i>ELEMENTOS VISIBLES DEL COMPROMISO GERENCIAL</i>	10
1.2.1. <i>Inspecciones Jerárquicas</i>	10
1.2.2. <i>Comité Gerencial</i>	10
1.2.3. <i>Revisión Por La Dirección</i>	10
1.3. <i>OBJETIVOS Y METAS</i>	11
1.3.1. <i>Medición Y Revisión De Los Progresos</i>	11
1.4. <i>RECURSOS</i>	11
1.4.1. <i>Recursos Tecnológicos</i>	11
1.4.2. <i>Recursos Humanos</i>	11
2. ORGANIZACIÓN	12
2.1. <i>DOCUMENTACIÓN</i>	12
2.2. <i>REQUISITOS LEGALES Y DE OTRA ÍNDOLE</i>	12
2.3. <i>RESPONSABILIDADES ANTE EL SGI</i>	12
2.3.1. <i>Alta Dirección</i>	13
2.3.2. <i>Representante Por La Dirección Ante El SGI</i>	13
2.3.3. <i>Nivel Directivo y Nivel de Coordinación</i>	13
2.3.4. <i>Nivel Táctico y de Apoyo</i>	14
2.3.5. <i>Comité Paritario De Seguridad Y Salud En El Trabajo COPASST</i>	14
2.3.6. <i>Comité De Convivencia Laboral CCL</i>	15
2.4. <i>COMPETENCIAS</i>	16
2.5. <i>PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO</i>	16

Figura 5 Manual de gestión integral, Tomado de codess.org.co




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




Figura 6 Responsabilidades dentro del sistema de gestión integral. Tomado de www.codess.org.co



Figura 7 Funciones de los responsables del sistema de gestión. Tomado de codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

37


	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	Código: SGI-M01 Versión: 7 Página: 18 de 28 Fecha: 27-ago-2015
---	---	---

- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los hogares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional, dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que estos adelantan en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia, y evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presentan los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con esta materia.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales.
- Elegir al Secretario del Comité.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.1.8. Comité De Convivencia Laboral CCL.

Artículo 8, Resolución 652 del 2012:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que pueden constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	Código: SGI-M01 Versión: 7 Página: 18 de 28 Fecha: 27-ago-2015
---	---	---

- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar lo queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a los procesos de gestión humana y Gestión Integral de la Corporación.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

2.4. COMPETENCIAS

Para garantizar el cumplimiento de las Políticas, el logro de los objetivos y en cumplimiento de los requisitos legales vigentes, la Corporación define, mantiene y comunica las competencias apropiadas de todo sus colaboradores, a través de los perfiles de cargo administrados por el proceso de Gestión Humana.

En especial, las competencias de los auditores internos integrales se establecen a través del procedimiento SGI-P04 Auditorías Internas (numeral 5.3.) y el de los Brigadistas de Emergencias a través del Plan de Emergencias (numeral 4.7).

2.5. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Este programa tiene como objeto educar a los colaboradores sobre temas propios de su actividad, en los aspectos de seguridad, salud en el trabajo, calidad, políticas, valores corporativos, ambiente, entre otros, garantizando la calidad del servicio, la prevención de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, contribuyendo al desarrollo físico, mental y social de los Colaboradores. Este programa es administrado por el proceso de Gestión Humana, quien mantiene las evidencias del cumplimiento del programa y realiza una evaluación periódica de cumplimiento y efectividad del mismo.




El proceso de Gestión Integral interviene en el programa, gestionando los temas relativos al SGI. Además complementa con mensajes de prevención, de acuerdo a la actividad que se esté ejecutando, en las oficinas y en los sitios de trabajo, resaltando la importancia de cumplir las normas de seguridad o recordando alguna norma importante en el desarrollo de la actividad.

2.6. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El Programa de Inducción y Reinducción es administrado por el proceso de Gestión Humana y se aplica sobre todos los Colaboradores de la Corporación. Este programa incluye como mínimo:




- Información General de CODESS.
- Información sobre el SGI (Políticas, Reglamentos, COPASST, CCL, Plan de Emergencias, Peligros, entre otros).
- Información relevante sobre Gestión Humana.

Figura 8 Deberes de los encargados del sistema de gestión. Tomado de codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

PROFESOR		ENTRADA	ACTIVIDAD	SALIDA	PARTE INTERESADA
Alta Dirección Sistema Todos los procesos		<ul style="list-style-type: none"> Diagrama de flujo de procesos Reglas de funcionamiento Manuales de los procesos Procedimientos de los procesos Reglas de flujo de información Reglas de flujo de materiales Reglas de flujo de recursos 	<p>Analizar el Sistema y comprometerse con el Sistema de Gestión Integral</p>	<ul style="list-style-type: none"> Manual del SGI Manual del SGC Manuales de procesos Actas de reuniones y sesiones de la alta dirección relacionadas con el SGI Diagramas de flujo de información y materiales Diagramas de flujo de recursos Reglas de flujo de información Reglas de flujo de materiales Reglas de flujo de recursos 	Alta Dirección Todos los procesos
Alta Dirección Sistema Todos los procesos Operación		<ul style="list-style-type: none"> Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Manuales de SGI Manuales de procesos Manuales de procedimientos Manuales de reglas de flujo de información Manuales de reglas de flujo de materiales Manuales de reglas de flujo de recursos 	<p>Organizar el Sistema de Gestión Integral</p>	<ul style="list-style-type: none"> Documentos del SGI Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento 	Todos los procesos
Alta Dirección Sistema Todos los procesos Operación		<ul style="list-style-type: none"> Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento 	<p>Planificar el Sistema de Gestión Integral</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento 	Alta Dirección Todos los procesos Operación
Alta Dirección Sistema Todos los procesos Operación		<ul style="list-style-type: none"> Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento 	<p>Ajustar y validar el Sistema de Gestión Integral</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento 	Alta Dirección Todos los procesos
Alta Dirección Sistema Todos los procesos Operación		<ul style="list-style-type: none"> Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento 	<p>Controlar, evaluar, revisar y mejorar el Sistema de Gestión Integral</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento Reglas de funcionamiento 	Alta Dirección Todos los procesos Operación

Figura 9 Designación de responsables para garantizar los requisitos de la norma. Tomado de www.codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN INTEGRAL		Código: IF-IN-002	
		Versión: 04	
		Fecha: 27 agosto 2012	
Alta Dirección Todos los procesos Cliente(s) Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> Requiere supervisión, control, según el contrato Necesidades de asegurar la alta calidad, ejecución y control de proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos del proceso: Matrices, matrices, matrices, actividades y contratos. Registro del proceso controlado. Documento de origen sobre identificación y controlado. 	Proceso Interrelacionado Cliente(s)
Alta Dirección Cliente(s)	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo Estrategia Requisitos corporativos, contratos, según el contrato 	<ul style="list-style-type: none"> Corrección y acciones correctivas aplicadas cuando no se alcanzan los resultados planificados. Datos que promuevan el desarrollo de las características y tendencias del proceso analizado, incluyendo las oportunidades para llevar a cabo acciones preventivas. 	Alta Dirección
Alta Dirección Todos los procesos Cliente(s) Auditorías	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de No Conformidad(es) real(es) y/o simulada(s) del proceso que pueden influir en una desviación del SDI. 	<ul style="list-style-type: none"> Tomar acciones correctivas (determinar acciones preventivas) e identificar acciones de mejora del proceso. 	Alta Dirección
RECURSOS UTILIZADOS	Humanos, Financieros, Infraestructura, Tecnológicos		
CONTROLES	Auditorías Internas del Sistema de Gestión Integral, Verificación de Documentos y Controles específicos de cada proceso.		
INDICADORES	Ver SDI-CEI-FSEI Haga de vida del trabajador		
DOCUMENTOS	Ver SDI-FSEI Libro Maestro de Documentos y SDI-FSEI Libro Maestro de Documentos Corrientes		
REQUISITOS	Ver Integralidad General y por Proceso de los Normas de las Normas		

CONTROL DE ACTUALIZACIONES		
Versión N°	Breve Descripción del Cambio	Fecha
1	Creación inicial para el proceso de SDI	11/06/09
2	Definición específica de normas del proceso, gestión de flujo e implementación de las normas técnicas E-1, E-2 y E-3	08/03/10
3	Se actualiza la información de los procesos a partir de los registros e los cambios y se definen y actualizan los números de las normas.	28/10/11
4	Actualización de Actividades Entregas, Datos, Revisión Normas de norma a partir de las mejoras realizadas a los procesos.	21/07/14
5	Se actualizan actividades, entregables y salidas incluyendo procesos y parte interrelacionada específicamente por cada actividad. Se cambian actividades incluyendo la integralidad de los sistemas.	27/08/12

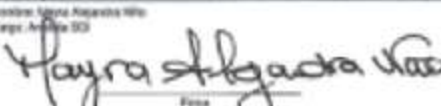




Elaborado por:	Aprobado por:
Nombre: Hayra Alejandra Vito Cargo: Asistente SDI  Firma	Nombre: Diana Eugenia Salgado Velázquez Cargo: Líder SDI  Firma

Figura 10 Designación de responsables para garantizar los requisitos de la norma. Tomado de www.codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




40



The image shows two parts of a virtual training program. The top part is a screenshot of the 'Campus Virtual' website. The navigation bar includes 'ESCUELAS', 'NOTICIAS', 'BIBLIOTECA', 'SOLUCIONES', and 'AYUDA'. A dropdown menu is open, listing topics such as 'SALUD', 'RIESGOS LABORALES', 'NORMATIVIDAD LEGAL', 'SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN', 'DESARROLLO DEL SER', and 'GESTIÓN ORGANIZACIONAL'. Below the navigation, there is a search bar and a login section with the text 'Para registrar su contraseña, envíe correo electrónico. Si podemos encontrarlo en la base de datos, le enviaremos instrucciones para poder acceder de nuevo.'

The bottom part is a training slide titled 'RIESGO PSICOSOCIAL – “YO COMO LIDER”'. It features a man in a suit gesturing towards a woman sitting at a desk with a laptop. The slide includes the following text: 'CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL', '9:15 a.m. – 11:45 a.m.', 'Viernes 22 de Julio del 2016', and 'CODESS Auditorio Piso 7'. At the bottom left, there is a logo for 'Desarrollo de Competencias que Inspiran'. On the right, there is a login box with the title 'Un nuevo mundo de conocimiento emerge en CODESS' and a form with fields for 'Nombre de usuario' and 'Contraseña', a 'Recordar nombre de usuario' checkbox, and a 'Entrar' button. Below the login box, it says '¿Qué se necesita para entrar a CODESS?'

Figura 11 Evidencia del programa de capacitación virtual y presencial de la empresa para satisfacer las necesidades de formación. Tomado de www.codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

41



Bogotá, 30 de abril de 2015

Apreciados:
COLABORADORES CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL CODESS
 Ciudad.

ASUNTO: Socialización de resultados votaciones representantes por los colaboradores ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité de Convivencia Laboral




En cumplimiento de la Resolución 2013 de 1986, el artículo 63 del Decreto 1295 de 1994 y el artículo 26 del decreto 1443 de 2014 que regulan la organización, participación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y al artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008, la resolución 652 del 2012 y la resolución 1356 de 2012 que regulan la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se informa que resultado de las votaciones realizadas por ustedes entre el 21 al 28 de abril 2014 se eligieron a los siguientes colaboradores como sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y al Comité de Convivencia Laboral, por un periodo de dos (2) años contados a partir del mes de abril de 2015 hasta el mes de abril de 2017.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST

PRINCIPAL	SUPLENTE
 Nombre: Yemi Alexandra Espinoza Ciudad: Bogotá Cargo: Líder Bienestar	 Nombre: Ana Abigail Hernández Ciudad: Villavicencio Cargo: Profesional de Calificaciones

PRINCIPAL	SUPLENTE
 Nombre: Álvaro Alexander Urrego Ciudad: Bogotá Cargo: Profesional de Servicio	 Nombre: Ángela Paola Pinilla Ciudad: Bogotá Cargo: Asistente Administrativo
PRINCIPAL	SUPLENTE
 Nombre: Luz Adriana Giraldo Ciudad: Bogotá Cargo: Asistente Administrativo	Nombre: Diana Isabel Campo Ciudad: Villavicencio Cargo: Coordinador Regional
PRINCIPAL	SUPLENTE
Nombre: Martha Estella Artoleda Ciudad: Medellín Cargo: Asesor en Salud Ocupacional	Nombre: María Herminia Navio Ciudad: Itagüé Cargo: Asesor en Salud Ocupacional

Figura 12 Publicación de los representantes de los trabajadores ante el COPAST.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

42



Figura 13 Sistema de evaluación de capacitaciones

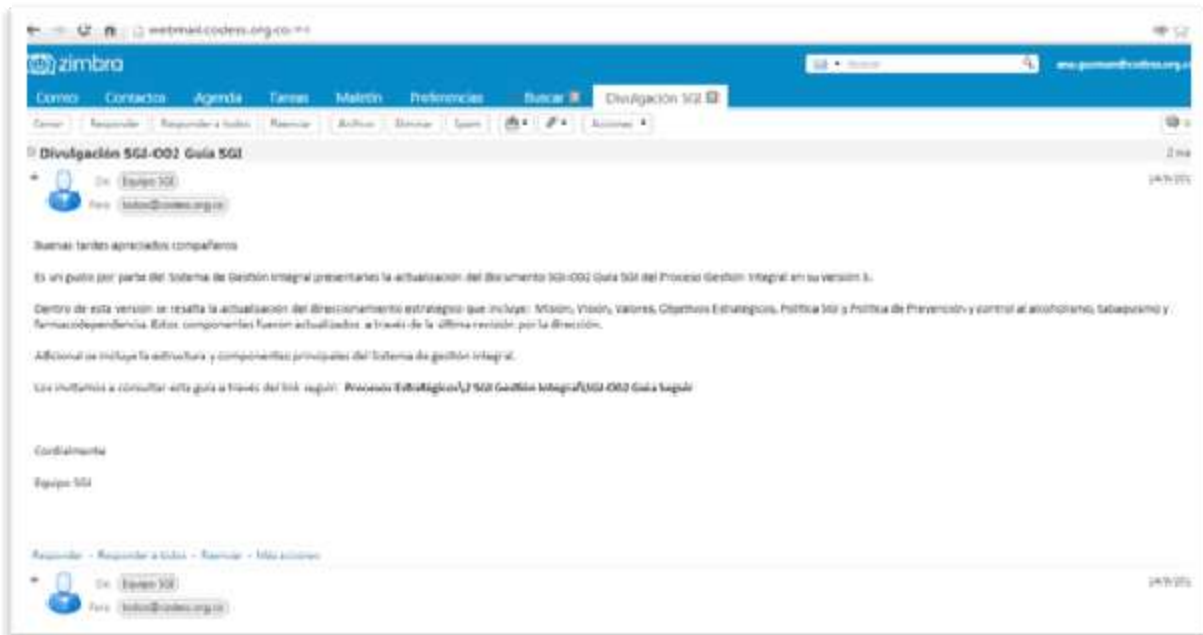





Figura 14 Comunicado por correo del sistema de gestión integral extensivo a todos los colaboradores.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

43

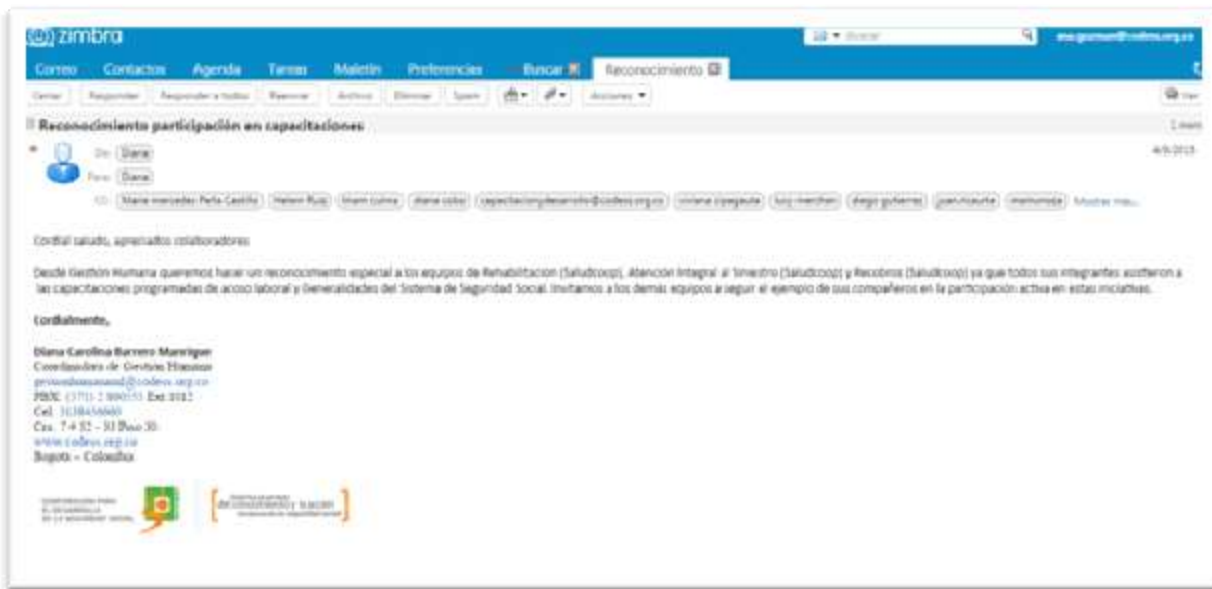
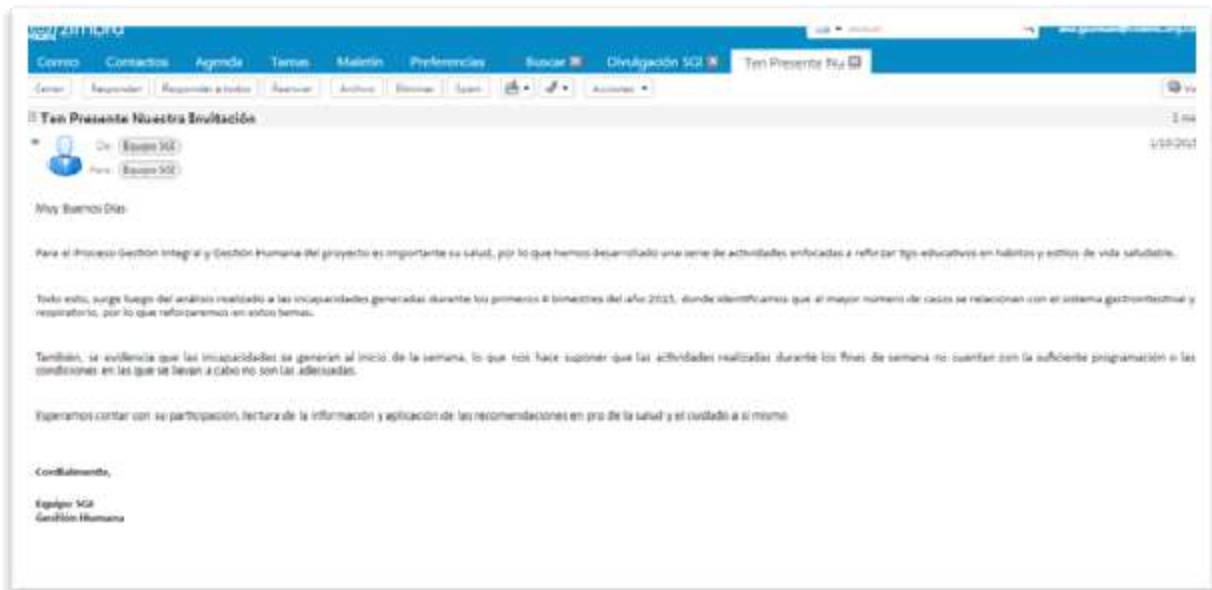






Figura 15 Comunicados por correo del sistema de gestión integral extensivos a todos los colaboradores.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

44

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	Código: SGI-M01
		Versión: 7 Página: 18 de 28
		Fecha: 27-ago-2015

3. PLANIFICACIÓN

3.1. PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

La Corporación establece Planes de Continuidad del Negocio para sus proyectos en ejecución como metodología que minimiza las pérdidas de productividad dada la ocurrencia de un evento que genere la interrupción de la prestación del servicio. Estos planes competen a todos los niveles de la Corporación y busca establecer las estrategias para mantener la operación del negocio después de presentarse una crisis.

3.2. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CONTROL DE RIESGOS

CODESS cuenta con el Procedimiento de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de los Controles, que le permite identificar permanentemente los peligros presentes en los sitios de trabajo y en el cual incluye sus respectivas medidas de prevención y control. Así mismo registra de forma sistemática la información proveniente del proceso de identificación de los peligros y valoración de los riesgos, facilitando la intervención sobre los mismos, en el formato Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles.

Estos procesos se revisan y ajustan durante el desarrollo de las actividades y proyectos en ejecución. Así mismo las matrices se socializan mediante los mecanismos de divulgación establecidos por SGI.

3.2.1. Autoreporte De Condiciones De Trabajo Y Salud

Los Colaboradores reportan a través de correo electrónico las condiciones de trabajo y salud, para que así mismo se realice su respectivo análisis de causa raíz y se implementen las acciones preventivas y correctivas que correspondan por parte de la administración o el proyecto.

La manera como la periodicidad de entrega de los formatos de autoreporte por parte de los colaboradores, se encuentra documentado bajo el instructivo "Formato auto reporte identificación de peligros y valoración de riesgos".




3.3. IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES, VALORACIÓN Y DETERMINACIÓN DE IMPACTOS

Dentro de su compromiso de mejoramiento continuo y protección del ambiente, CODESS iniciará la definición y elaboración del procedimiento de Identificación de Aspectos Ambientales, Valoración de Impactos Ambientales y Determinación de Controles.

3.4. GESTIÓN DEL CAMBIO

La Corporación iniciará la elaboración de un procedimiento que defina una metodología de identificación de peligros, valoración y determinación de controles antes de que se introduzcan cambios relativos al SGI. Los cambios pueden incluir infraestructura, legislación, personal, sistemas de gestión, procesos, actividades, uso de materiales, accidentes de trabajo (fatales) entre otros.

Figura 16 Documentación identificación de peligros y valoración y determinación de control de riesgos. Tomado de www.codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

45

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	Código: SGI-M01
		Versión: 7 Página: 19 de 28
		Fecha: 27-ago-2015

3.5. PLANES DE GESTIÓN

En atención a los acuerdos asumidos con los clientes a través de contratos o acuerdos de niveles de servicio, la Corporación y sus proyectos cuentan con Planes de Calidad.

3.6. DISEÑO Y DESARROLLO

En cumplimiento de los parámetros de diseño y desarrollo de la Corporación, la Corporación cuenta con el procedimiento DFS-P03 Diseño y Desarrollo Investigación, en donde se manifiestan cada una de sus fases en cumplimiento a los requisitos normativos.

4. APLICACIÓN Y TRATAMIENTO

4.1. ADMINISTRACIÓN DE CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Con el objeto de definir las exigencias mínimas en materia de gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente que deben cumplir las empresas contratistas y proveedores que realicen trabajos bajo supervisión de CODESS, se iniciará la elaboración de un documento que contemple las directrices para empresas contratistas y proveedores, que suministren herramientas que contribuyan a garantizar la implementación exitosa de las políticas y del SGI de CODESS acorde con los requisitos legales aplicables a las normas ISO 14001, OHSAS 18001 e ISO 9001.

Los contratistas serán los únicos responsables ante CODESS y ante las autoridades competentes (nacionales y/o locales) por el cumplimiento de los requisitos SGI. Si los contratistas no cuentan con un sistema de gestión, deberán acogerse e implementar el Sistema de Gestión Integral de CODESS durante el desarrollo de las actividades acordadas, las cuales son de obligatorio cumplimiento.

4.2. VISITANTES, COMUNIDAD Y AUTORIDAD

A través de publicaciones y/o volantes, la Corporación comunicará a sus visitantes, sobre los riesgos e impactos a los que se puede encontrar expuesto y cómo actuar en caso de emergencia.




Así mismo se les informa e invita a participar a los vecinos sobre actividades de simulacros, prevención y atención de emergencias.

4.3. PROGRAMAS DE GESTIÓN PARA RIESGOS PRIORITARIOS

La Corporación establece programas de gestión para los riesgos prioritarios que tengan el potencial de generar accidentes de trabajo, los cuales incluyen:

- Objetivos y metas cuantificables
- Responsables
- Acciones
- Recursos
- Cronogramas de actividades

Figura 17 Atención de riesgos prioritarios. Tomado de www.codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

46



BOLETÍN LEGISLATIVO



01

Edición N°4 - Agosto de 2015

BALANCE LEGISLATIVO

PROYECTOS DE LEY

LEGISLATURA 2014 2015

en **SEGURIDAD SOCIAL**

Durante la Legislatura finalizada el pasado 20 de Junio de 2015, el balance para el país fue bastante positivo y en aquellos temas que inciden directamente con el Sistema General de la Seguridad Social, los resultados obtenidos fueron destacados en especial por dos normas de alta relevancia para el País: La Ley Estatutaria de Salud y el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018.

A continuación presentamos las principales Leyes aprobadas, promulgadas y sancionadas por el Gobierno Nacional, en las que se destacan las que a continuación se relacionan, por su importancia para el Sistema General de Seguridad Social:

LEY	
Ley 1733 del 08 de septiembre de 2014	Ley Consuelo Devís Saavedra, mediante la cual se regulan los servicios de cuidados paliativos para el manejo integral de pacientes con enfermedades terminales, crónicas, degenerativas e irreversibles en cualquier fase de la enfermedad de alto impacto en la calidad de vida.
Ley 1751 del 16 de Febrero de 2015	Por medio del cual se regula el Derecho Fundamental a la Salud y se dictan otras disposiciones.
Ley 1752 del 3 Junio de 2015	Por medio del cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con Discapacidad.
Ley 1753 del 9 de Junio de 2015	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 #Todos por un Nuevo País.
Ley 1755 del 30 de Junio de 2015	Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un Título del Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley 1757 del 6 de Julio de 2015	Por la cual se dictan disposiciones en materia de Promoción y Protección del Derecho a la Participación Democrática.



BOLETÍN LEGISLATIVO



01



Edición N°6 - abril de 2016

INTRODUCCIÓN




¿QUÉ NOS ESPERA en la PRESENTE LEGISLATURA?

Proteger los derechos de los trabajadores generando condiciones dignas y justas de empleo, ampliar la cobertura del sistema integral de seguridad social, garantizar la concreción del acceso a los servicios de salud como un derecho fundamental y mejorar las condiciones de vida del adulto mayor, son algunos de los principales derroteros trazados actualmente por parte de la Rama Legislativa del Poder Público frente a la protección social en Colombia.

En este contexto y con el fin de presentar un panorama general de los principales Proyectos de Ley que se encuentran cursando en la actual legislatura y que están en discusión en primer o segundo debate ya sea en el Senado o en la Cámara de Representantes, en nuestros próximos boletines incluyendo este, presentaremos un breve resumen de aquellos que por su relevancia, afectan el Sistema de Seguridad Social Integral:

- Boletín 1: Proyectos de Ley en materia laboral
- Boletín 2: Proyectos de Ley en materia de pensiones
- Boletín 3: Proyectos de Ley en materia de salud
- Boletín 4: Proyectos de Ley transversales al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Boletín 5: Proyectos de Ley en materia de subsidio familiar

Figura 18 Boletines legislativos que se publican mensualmente y se envían a los colaboradores por email.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

47


	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL		Código: SGI-M01
	Versión: 7	Página: 4 de 28	
	Fecha: 27-ago-2015		
<p><i>4.1. PROGRAMA GESTIÓN AMBIENTAL 24</i></p> <p><i>4.9. PRODUCTO / SERVICIO NO CONFORME 24</i></p> <p><i>5. AUDITORÍA, REVISIÓN Y MEJORAMIENTO 24</i></p> <p><i>5.1. INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO, AMBIENTALES Y ENFERMEDADES LABORALES 24</i></p> <p><i>5.2. PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS 25</i></p> <p><i>5.3. AUDITORÍAS 25</i></p> <p><i>5.4. ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA 25</i></p> <p><i>5.5. INSPECCIONES 25</i></p> <p><i>5.6. SEGUIMIENTO A LOS REQUISITOS LEGALES 25</i></p> <p><i>5.6.1. Afiliación Al Sistema De Seguridad Social 25</i></p> <p><i>5.6.2. Reglamento De Higiene Y Seguridad Industrial 26</i></p> <p><i>5.6.3. Reglamento Interno De Trabajo 26</i></p> <p><i>5.6.4. Comité Paritario De Seguridad y Salud En El Trabajo COPASST 26</i></p> <p><i>5.6.5. Comité De Convivencia Laboral CCL 26</i></p> <p><i>5.7. INFORMES PERIÓDICOS 26</i></p> <p><i>6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA 27</i></p> <p><i>7. CONTROL DE ACTUALIZACIONES 27</i></p> <p><i>8. REVISIÓN Y APROBACIÓN 28</i></p>			

Figura 19 Reglamento del sistema de gestión basado en requisitos legales. Tomado de www.codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

48






Abrir	Nombre
▶	1 Procesos Estratégico
▶	2 Procesos Misionales
▶	3 Procesos de Apoyo
▶	4 Manual de Imagen Codess
▶	5 Código de Vestuario
▶	6 Plantillas
▶	7 Marca Carpetas
▶	8 Glosario
▶	9 Directorio Codess
▶	Flash Informativos SGI



Flash Informativos SGI

Abrir	Nombre
▶	01-12-2015 Virus VIH Sida.pdf .pdf
▶	03-11-2015 Ejercicios.pdf .pdf
▶	04-02-2016 Cáncer.pdf .pdf
▶	05-10-2015 Folleto EDA.pdf .pdf
▶	08-06-2016 Seguridad en la Oficina.pdf .pdf
▶	10-03-2016 Ahorro de Energía.pdf .pdf
▶	11-09-2015 No Conformidades.pdf .pdf
▶	14-08-2015 Acoso Laboral.pdf .pdf
▶	15-02-2016 Cáncer infantil.pdf .pdf
▶	15-05-2016 Expectativa 5s.pdf .pdf
▶	16-10-2015 Desayuno Saludable.pdf .pdf
▶	19-10-2015 Cáncer de Mama.pdf .pdf
▶	20-11-2015 Virus Zika.pdf .pdf
▶	22-04-2016 Día de la Tierra.pdf .pdf
▶	23-10-2015 Folleto ERA.pdf .pdf
▶	24-05-2016 Dona Sangre - Regala Vida.pdf .pdf
▶	27-05-2016 Ser Donante.pdf .pdf

Figura 20 Compromisos con la mejora continua. Tomado de codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

49



VI Proceso Estratégico 2 SGI Gestión Integral SGI-PL03 Plan de Emergencias


















Abrir Nombre	
	SGI-PL03(3) Plan de Emergencias.pdf .pdf
	SGI-PL03-F01(2) Ingreso de Brigadista.docx .docx
	SGI-PL03-F02(2) Acta Conformación Brigada.docx .docx
	SGI-PL03-F03(2) Medevac.xlsx .xlsx
	SGI-PL03-F04(2) Planeación Simulacro.docx .docx
	SGI-PL03-F05(2) Informe de Simulacro.docx .docx
	SGI-PL03-F06(2) Control Ingreso y Egreso Visitantes.xlsx .xlsx
	SGI-PL03-F07(2) Comunicación Simulacro PI.docx .docx
	SGI-PL03-F08(2) Compromiso de Brigadista.docx .docx
	SGI-PL03-F09(1) Listado de Brigadistas.xlsx .xlsx
	SGI-PL03-F10(1) Listado de Equipos.xlsx .xlsx
	SGI-PL03-O01(1) Plan de Acción de Incidentes (PAI).pdf .pdf
	SGI-PL03-O02(1) Procedimientos Operativos Normalizados (PON).pdf .pdf

Figura 21 Listado de documentos de plan de emergencias publicados en codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

50

	ACTA DE COMPROMISO	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Código: SGI-PL03-F08</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Versión: 2</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Fecha: 16-jul-2015</td> </tr> </table>	Código: SGI-PL03-F08	Versión: 2	Fecha: 16-jul-2015
Código: SGI-PL03-F08					
Versión: 2					
Fecha: 16-jul-2015					

La Brigada de Emergencia de la Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social CODESS y sus Consorcios, está conformada por un grupo de colaboradores voluntarios, distribuidos en las diferentes áreas de trabajo, organizados y entrenados para prevenir, atender y controlar las emergencias en su fase inicial, actuando como facilitadores de los organismos de socorro al momento de una emergencia y colaborando hasta donde sus facultades se lo permiten en la prevención de accidentes y en el control de factores de riesgo.

Para este fin, yo _____ identificado con C.C. _____ como Brigadista de la sede _____ me comprometo a:

- Asistir puntualmente a las jornadas de capacitación y reuniones programadas para la brigada de emergencia.
- Proteger a los ocupantes en caso de una emergencia, minimizando sus efectos.
- Cumplir con las normas que regulan el funcionamiento de la Brigada de Emergencias.
- Cumplir con las funciones contempladas en el Plan de Emergencias.
- Guiar los elementos entregados como parte del equipo de Brigadista y a reintegrar aquellos que sean definidos por el proceso de Gestión Integral.
- Aunque se trate de una participación voluntaria existe un compromiso y responsabilidad para cumplir con todas las actividades que sean programada para la Brigada.

Trabajando como un equipo integrado, las directivas de la Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social CODESS:




- Brinda el tiempo y recursos necesarios para que los integrantes de la brigada participen en las capacitaciones sin ser interrumpidos.
- Se preocupa por cumplir con los requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo, y
- Proporciona un ambiente sano y seguro, desarrollando una cultura hacia la prevención.

 Brigadista


 Jefe Directo

Fecha: ____ / ____ / ____

Figura 22 Compromisos adquiridos por los brigadistas. Tomado de codess.org.co

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

51

	PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS	Versión: 3	Página: 61 de 61
		Fecha: 16-jul-2015	

2	Normalización bajo el SGI. Vinculación de formatos.	31-mar-2015
3	El plan cambia la metodología enfocándose en el Comando de Incidentes. Se cambia su codificación a SGI-PL03. Se agrega el formato SGI-PL03-F09 Listado de Brigadistas y SGI-PL03-F010 Listado de Equipos. Además se incluyen los documentos codificados como "otros" SGI-PL03-O01 Plan de acción y SGI-PL03-O02 procedimientos operativos normalizados. Se agregan dentro de los documentos de referencia el DES-O01 Reglamento Interno de Trabajo.	16-jul-2015

8. REVISIÓN Y APROBACIÓN

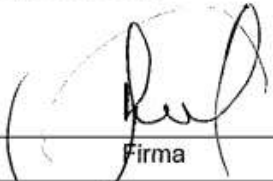





Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: Julián Orlando Correa J. Cargo: Analista SSTA	Nombre: Diana Fernanda Zuluaga V. Cargo: Líder SGI
 Firma	 Firma

Figura 23 Revisión por parte de la dirección del Sistema de gestión integral. Tomado de documentos de CODESS

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

52

	IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS	Código: SGI-P13
		Versión: 1 Página: 1 de 5
		Fecha: 15-feb-2016

1. OBJETIVO

Implementar metodología que identifique y evalúe el cumplimiento de los requisitos legales vigentes y aplicables a la Corporación tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como en aquellos relacionados con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva.

2. ALCANCE

Este procedimiento inicia desde la identificación de un requisito legal y otro exigible y aplicable a la Corporación, hasta la revisión de su cumplimiento.

Aplica a la Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social CODESS, sus consorcios y todas las personas jurídicas que se creen a partir de su objeto social.

3. DEFINICIONES

- Matriz Legal
- Requisito Normativo

Remitirse al SGI-P01-F04 Glosario de Términos.

4. CONDICIONES GENERALES




4.1. IDENTIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y PLANEACIÓN DE CUMPLIMIENTO

La Corporación cuenta con la **SGI-P13-F01** Matriz de Requisitos Legales y Otros Aplicables, por medio de la cual compila los requisitos legales y de otra índole, identificados como exigibles y aplicables. Esta matriz es custodiada por el proceso de Gestión Integral.


Cada fila de esta matriz incorpora la siguiente información de un requisito:

- **Clasificación:** Nombre general que facilite su identificación y consulta. Ejemplos: COPASST, afiliaciones, accidentes de trabajo, residuos peligrosos, entre otros.
- **Norma:** Nombre completo del requisito. Ejemplos: Ley 100 de 1993, Decreto 1072 de 2015.
- **Fecha Entrada En Vigencia:** Fecha de entrada en vigencia del requisito.
- **Emisor:** Nombre de la entidad que emitió el requisito. Ejemplo: Ministerio de Trabajo, Congreso de la República, entre otros.
- **Ámbito De Aplicación:** Identifica si el requisito es aplicable a nivel internacional, nacional, de un departamento o sector en específico.
- **Objeto:** Objeto por el cual el requisito fue diseñado. Este es copiado textualmente del documento original.
- **Artículo(s) Aplicable(s):** Artículos, numerales, literales y/o párrafos aplicables del requisito a la Corporación.
- **Estado Del Requisito:** Reconoce si el requisito está vigente, derogado parcial o derogado total.
- **Aplicación:** Proceso(s) de la Corporación le(s) aplica el requisito.
- **¿Se Cumple?:** Soportada en evidencia objetiva, se relaciona un nivel de avance en el cumplimiento del requisito, bajo los siguientes rangos:

Figura 24 Seguimiento a legislación y normatividad aplicable al sistema de gestión. Tomado de documentos codess

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

53

	IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS		Código: SGI-P13	
	Versión: 1	Página: 2 de 5		
	Fecha: 15-feb-2016			

4.2. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Para garantizar la actualización, cada proceso y proyecto realiza una revisión de los Requisitos Legales y Otros Aplicables por lo menos una vez al año. Además, la matriz se actualiza en los siguientes casos:

- Cada vez que se identifica un nuevo requisito legal u otro requisito que la Corporación suscriba.
- Cada vez que se trabaje en un contrato el cual sus actividades y su respectivo marco legal no han sido evaluados por la Corporación.
- Cuando un requisito legal específico así lo requiera, para evaluar su estado de cumplimiento.

A través del procedimiento **SGI-P05** Auditoría Interna también se realiza revisión del cumplimiento de los requisitos legales y otros, exigibles y aplicables a la Corporación.

Al evidenciar algún incumplimiento a los requisitos legales y otros aplicables que ya han sobrepasado la fecha límite de implementación reglamentaria, se constituye una no conformidad. Las No Conformidades detectadas se reportan y tratan aplicando el procedimiento **SGI-P04** Acciones Preventivas y Correctivas.

4.3. COMUNICACIÓN

De acuerdo a la temática del requisito y el acceso a las partes interesadas que requieren conocerlo, el proceso encargado realiza la divulgación utilizando medios como correos electrónicos, capacitaciones, actas, circulares, boletines, entre otros. En caso de ser necesario, el Subproceso de Comunicaciones apoyará esta divulgación.

Así mismo, la **SGI-P13-F01** Matriz de Requisitos Legales y Otros Aplicables y la **SGI-P13-F02** Matriz de Proyectos Normativos están disponibles para su consulta en la Plataforma Seguir.

5. DESARROLLO

N°	Descripción	Responsable	Registro y/o Documento
1	Consultar periódicamente las fuentes de información dispuestas por la Corporación.	Líderes de Procesos y Proyectos	Ninguno
2	Identificar requisitos legales y otros aplicables a la actividad propia del proceso y proyecto	Líderes de Procesos y Proyectos	Ninguno
3	Obtener y compilar los textos completos de los requisitos aplicables, sea en físicos y/o digital.	Líderes de Procesos y Proyectos	Texto del requisito en físico y/o digital
4	Hacer la interpretación y análisis de aplicabilidad de las obligaciones contenidas en cada requisito. Acompañarse de personal competente en la materia, en caso de ser necesario.	Líderes de Procesos y Proyectos	Opcional: DFS-M01-F02 Acta
5	Reportar al proceso de Gestión Integral la actualización de las disposiciones legales aplicables.	Líderes de Procesos y Proyectos	SGI-P13-F01 Matriz de Requisitos Legales y Otros

Figura 25 Identificación de cumplimiento de requisitos legales