

Identificación y análisis del nivel de cumplimiento del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo frente al decreto único 1072 en la academia de seguridad privada centro de alto rendimiento CARSP LTDA

Ing. Sandra Milena Salas Polanía

Ing. Carlos Enrique Sánchez Rátiva

Dra. Dora Esperanza Morales Hernández

Tutora:

Msc. Luz Marleny Moncada Rodríguez

Universidad ECCI

Especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo

Bogotá, D.C.

2016

## Tabla de contenido

1. Introducción .....	8
2. Resumen.....	9
3. Problema de investigación .....	10
3.1. Descripción del problema. ....	10
3.2. Formulación del Problema.....	11
4. Objetivos de la investigación .....	12
4.1. Objetivo general.....	12
4.2. Objetivos específicos .....	12
5. Justificación y delimitación de la investigación.....	13
5.1. Justificación .....	13
5.2. Delimitación.....	14
5.3. Descripción de la empresa .....	14
5.3.1. Filosofía. ....	15
5.3.2. Misión. ....	15
5.3.3. Visión.....	15
6. Marco referencial .....	16
6.1. Marco teórico .....	16
6.1.1. Marco Internacional y Nacional en Seguridad y Salud en el trabajo - SST.....	19
6.1.1.1. Internacional.....	19
6.1.2. Latinoamérica y la SST.....	23
6.1.2.1. Seguridad y salud en el trabajo- Colombia .....	26
6.1.2.2. Condiciones de Salud y Trabajo En Colombia. ....	32
6.1.2.3. Seguridad Privada .....	38
6.1.3. Marco Nacional en Seguridad y Salud en el trabajo - SST y Seguridad Privada.....	41
6.1.3.1.1. Historia de la seguridad privada en Colombia. ....	41
6.1.3.1.2. Escuelas de Capacitación y entrenamiento en Seguridad Privada En Colombia ....	43
6.1.3.1.3. Avances de las Escuelas de Capacitación y entrenamiento en Seguridad Privada En Colombia .....	45
6.2. Marco Conceptual.....	46
6.3. Marco legal. ....	55

6.4.	Marco Histórico .....	58
7.	Tipo de Investigación.....	62
7.1.	Diseño metodológico .....	63
7.1.1.	Fase Diagnostico.....	64
7.1.1.1.	Aplicación Matriz de Diagnóstico Inicial. ....	64
7.1.1.2.	Inspección de peligros y riesgos. ....	67
7.1.1.3.	Aplicación de la Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. ....	68
7.1.2.	Fases de Investigación. ....	70
7.1.2.1.	Sector de la Seguridad Privada y los SG-SST.....	71
7.1.2.2.	Implementación Sistema de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional –SG-SSO en Empresas de Seguridad Privada. ....	72
7.1.2.3.	Herramientas Para la Implementación y Seguimiento SG-SST.....	74
7.1.3.	Fase Análisis .....	75
7.1.3.1.	Análisis Priorización de Riesgos.....	75
7.1.3.2.	Riesgos en el proceso administrativo, según cargo.....	76
7.1.3.3.	Riesgos en el proceso entrenamiento, según cargo. ....	77
7.1.3.4.	Factores de Riesgo CARPS.....	78
7.1.3.5.	Factores de riesgo por área.....	80
7.1.3.5.1.	Factores de riesgo área Administrativa .....	80
7.1.3.5.2.	Factores de riesgo área Polígono.....	81
7.1.4.	Análisis Diagnostico. ....	83
7.1.5.	Fase Informe Final. ....	83
8.	Conclusiones.....	102
9.	Recursos.....	103
9.1.	Recurso Humano.....	103
9.1.1.	Recurso Físico.....	103
9.2.	Recurso Tecnológico.....	103
9.3.	Recursos Financieros. ....	103
10.	Bibliografía .....	104
11.	Anexos .....	109

**Lista De Anexos.**

Anexos 1. .... 109

Anexos 2. .... 109

Anexo 3. .... 109

Anexos 4. .... 109

Anexos 5. .... 109

Anexos 6. .... 109

Anexos 7. .... 109

## Lista de Tablas

Tabla 1. Estadísticas de accidentabilidad en colombia.....	29
Tabla 2. Tipo de servicios sector vigilancia privada.....	44
Tabla 3. Escuelas de capacitación en seguridad privada .....	45
Tabla 4. Matriz legal sst.....	55
Tabla 5. Ciclo phva-carps. ....	67

## Listado de Gráficas.

Gráfica 1. Tasas de mortalidad .	30
Gráfica 2. Tasas de accidentes laborales	30
Gráfica 3. Tasa de enfermedades laborales sst	31
Gráfica 4. Cronograma actividades carps.	63
Gráfica 5. Empresas de seguridad privada con sg-sst.	72
Gráfica 6. Área administrativa-roles.	76
Gráfica 7. Área polígono- roles.	77
Gráfica 8. Riesgos totales en carps	78
Gráfica 9. Evaluación factores de riesgo	79
Gráfica 10. Riesgos área administrativa.	80
Gráfica 11. Evaluación factores de riesgo administrativo.	80
Gráfica 12. Factores de riesgo polígono	81
Gráfica 13. Evaluación factores de riesgo	82
Gráfica 14. Análisis ciclo PHVA.	83

## Lista de Figuras

Figura 1. Elementos del sg-sst. ....	16
Figura 2. Ciclo PHVA de un sistema de gestión. ....	18
Figura 3. Normas guías modelo de gestión de la prevención de riesgos laborales.....	21
Figura 4. Ubicación trabajadores colombianoS .....	32
Figura 5. Índice de accidentalidad de los trabajadores .....	33
Figura 6. Porcentaje de cumplimiento con actividades en salud OCUPACIONAL.....	33
Figura 7. Diagnóstico inicial decreto 1072 academia carsp ciclo de planeación.....	65
Figura 8. Diagnóstico inicial academia carps .....	65
Figura 9. Diagnóstico inicial decreto 1072 academia carsp ciclo verificar. ....	66
Figura 10. Diagnóstico inicial decreto 1072 academia carsp ciclo actuar. ....	66
Figura 11. Registro peligros y riesgo carps. ....	68
Figura 12. Matriz GTC 45- área administrativa carps. ....	69
Figura 13. MATRIZ GTC 45- área entrenamiento polígono.....	69

## **1. Introducción**

El presente trabajo de grado describe el tema del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, establecido en el capítulo 6. Del decreto 1072/2015. Donde se quiere evaluar el nivel de cumplimiento en la empresa CARPS que presta servicios de capacitación y entrenamiento en el sector de seguridad privada.

Como lo reza el decreto 1072/2015, en su artículo 2.2.4.6.4. Los SG-SST “ consisten en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.” Es necesario establecer cuál ha sido la evolución de la SST a nivel Nacional e internacional, y como lo están abordando desde el sector de seguridad privada, esto nos permitirá tener un punto de vista global de las experiencias exitosas frente a este tema.

Las condiciones de violencia e inseguridad en Colombia han aumentado la demanda de servicios de seguridad privada, por ende el crecimiento de este sector. Bajo este escenario, se debe contar con servicios de calidad, para satisfacer las necesidades del cliente. Por ello la acogida voluntaria de Normas Técnicas como la ISO 9001, 14001 entre otras, brindan este nivel de competitividad que requieren las empresas que ofertan servicios de seguridad privada.

Sin embargo en menor proporción se observa la acogida de sistemas que busquen proteger la seguridad y salud del personal, por lo cual en Colombia se estableció el decreto 1072/2015, para exigir a las empresas a reconocer y salvaguardar la vida y bienestar de cada uno de los trabajadores. Minimizando así el vacío actual frente al cumplimiento de la



normatividad de SST en Colombia, la cual hasta el momento solo era aplicada voluntariamente por empresas bajo la norma ISO 18001, RUC, Sistema integrados etc.

## **2. Resumen**

El proyecto de investigación permite cumplir uno de los requisitos para obtener el grado como especialistas en SST. Se buscó poner en práctica las herramientas y conceptos aprendidos en el aula de clase de una manera práctica que sea de fácil manejo para el personal que quedara a cargo dentro de la empresa que permitió realizar una intervención por parte de estudiantes buscando lograr un objetivo común que sea de beneficio mutuo. Se busca contribuir a la academia de seguridad privada centro de alto rendimiento CARSP LTDA, a determinar el nivel de cumplimiento que tiene del SG-SST frente a la normatividad vigente en el Decreto 1072/2015. Para ello fue necesario establecer acuerdos con el representante legal, para autorizar el ingreso del equipo asesor a las instalaciones del área administrativa y de Entrenamiento-Polígono de la Empresa, esto con el fin de contar con la información que nos permite la recolección y posterior análisis de los datos necesarios para la elaboración de recomendaciones que permitirán a CARPS, fortalecer aspectos asociados a la SST de sus trabajadores, contratistas y demás grupos de interés.

El Diseño Metodológico del trabajo, se divide en cuatro fases: En la Fase Diagnóstico, se determina por medio del ciclo PHVA el nivel de cumplimiento de los criterios del SG-SST- Decreto 1072/2015- . Además, se identifican y valoran los factores de riesgos asociados a los puestos de trabajo (Aplicación Matriz de Diagnóstico Inicial, Inspección de peligros y riesgos, Aplicación de la Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos). La fase de investigación, resume las fuentes bibliográficas implementadas para saber los avances,

normatividad e implementación de los SG-SST a nivel nacional e Internacional. Fase de análisis, aquí se sistematiza, valora y analiza los factores de riesgos encontrados en el recorrido (Análisis Priorización de Riesgos) y por último Fase informe final, donde a través del ciclo PHVA se brindan a la empresa Recomendaciones y Conclusiones que servirán como guía para el fortalecimiento del SG-SST

### **3. Problema de investigación**

#### **3.1. Descripción del problema.**

El recurso más valioso de las empresas son sus colaboradores, quienes ejecutan todas las actividades que garantizan el adecuado funcionamiento de una organización. Sin embargo según datos de la federación de aseguradores Colombianos - FASECOLDA. En el año 2015, se presentaron 723.836 accidentes de trabajo y 9.583 enfermedades de procedencia laboral, las cuales causaron 563 muertes en el país.

Los datos reflejan que existe un fuerte problema en las empresas frente a la SST de sus trabajadores, ya que existe un alto número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que no son controladas, afectando la calidad de vida de la fuerza laboral en el País.

La normatividad Colombiana se ha fortalecido frente al tema SST, por ello la importancia de que las organizaciones conozcan y cumplan la legislación nacional, dentro de las cuales se pueden tener en cuenta la constitución nacional, código sustantivo del trabajo, la ley 100 y el actual decreto único 1072/2015 entre otras disposiciones legales.

Por lo cual es responsabilidad de las organizaciones que implementen un SG-SST, bajo los más altos estándares, que procuraran un beneficio tanto para la organización como para

cada persona involucrada en cualquiera de sus actividades; se debe contar con personal altamente cualificado, que tenga la responsabilidad de intervenir en el mejoramiento y control de cada uno de los riesgos inherentes a cada actividad que se pueda presentar con la empresa y su entorno; Fundamental para generar una buena gestión asegurando entornos que garanticen el bienestar y salud del personal, de una forma activa.

Frente a esta problemática es necesario que la Academia de Seguridad privada Centro de alto rendimiento CARPS Ltda. Se comprometa a la implementación del SG-SST, basado en el decreto único 1072/2015, para controlar los peligros y prevenir cualquier riesgo que se pueda presentar en sus instalaciones, asegurando recursos económicos y humanos en el mantenimiento y mejoramiento del sistema.

CARPS internamente realiza protocolos concernientes a sus procesos y dentro de estos, algunos los hace referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, pero por lo general esto no queda documentado ni articulado dentro del sistema de gestión, es por ello que nuestro grupo asesor elaborará un diagnóstico para verificar que tanto nivel de cumplimiento de la norma se encuentra la empresa y de esta forma orientar a las directivas para la implementación del Sistema de Gestión, con el sólo propósito de dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de SST.

### **3.2. Formulación del Problema**

¿Cómo puede determinar la empresa Academia de Seguridad privada Centro de alto rendimiento CARPS Ltda., el nivel de cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo - SG-SST, Frente al decreto único reglamentario del sector trabajo 1072/2015?

## **4. Objetivos de la investigación**

### **4.1. Objetivo general**

Identificar y analizar el nivel de cumplimiento de Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo frente al decreto único 1072 de 2015 en la Academia de seguridad privada centro de alto rendimiento CARSP LTDA, con el fin de establecer las recomendaciones que permita estructurar el sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

### **4.2. Objetivos específicos**

- Determinar el estado actual del SG-SST enfocado a la Academia de seguridad privada centro de alto rendimiento CARSP LTDA. Mediante la aplicación de herramientas de diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.

- Investigar normatividad e información nacional e internacional, del sistema de seguridad y salud en el trabajo en empresas de seguridad privada con el fin de determinar nuevas estrategias y metodologías de aplicación del Sistema.

- Analizar la situación actual de la Academia de Seguridad Privada Centro de Alto Rendimiento CARSP Ltda., y las nuevas metodologías para determinar estrategias que permitirán implementar un SG-SST que se adapte a las necesidades de la empresa conforme a la normatividad Nacional Colombiana vigente.

- Elaborar un informe de acuerdo al nivel de cumplimiento del SG-SST en la Academia de Seguridad Privada Centro de Alto Rendimiento CARSP Ltda., que permita poder tomar decisiones para su implementación.

## **5. Justificación y delimitación de la investigación**

### **5.1. Justificación**

Las empresas que estén constituidas en Colombia, deben garantizar el nivel de cumplimiento legal en SST. Asimismo la academia Centro de Alto Rendimiento en Seguridad Privada CARSP LTDA, tendrá como referente el decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 puesto en funcionamiento en el año 2015. Aquí por medio de un diagnóstico de identificación inicial de la norma, se realizara el respectivo análisis que sirve como punto de partida para determinar la intervención adecuada, que permita controlar los peligros y riesgos que afectan la salud de los empleados en el desarrollo de sus actividades laborales, dando cumplimiento a los principios de “protección de los trabajadores contra las enfermedades laborales y accidentes de trabajo” (Oficina internacional del trabajo, 2003, pág. 8).

Frente a las nuevas exigencias que se tienen, de acuerdo a la apertura de tratados de libre comercio de Colombia con distintos países, se hace necesario que pequeñas empresas como CARSP deban empezar a realizar cambios estratégicos y formativos en sus procesos productivos teniendo en cuenta que la globalización es una realidad que ya afecta no solo las economías de los países sino de todas las organizaciones, de acá la importancia de la innovación y adaptación que regula distintos estándares de competencia entre ellos que las organizaciones garanticen un sistema de gestión de SST y que se articule con estándares de calidad y estándares ambientales enfocándose así en las exigencias internacionales y la adaptación de normatividades nacionales.

La integración de estos sistemas de gestión deben ir enfocados para lograr cohesión que optimice la competitividad empresarial, generando sinergia entre las exigencias de los estándares, la normatividad que se formulen y los objetivos corporativos los cuales deben incluir

la productividad, efectividad, eficiencia y eficacia bajo parámetros de calidad, ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

Esas exigencias se convierten en bastiones del desarrollo a través de las regulaciones a nivel del marco normativo y legislativo y teniendo en cuenta nuevos conceptos que se formulan como por ejemplo la I+D+i, siendo otro pilar que las organizaciones deben de poseer y desarrollar en el mercado competitivo para no desaparecer y generar desarrollo empresarial.

Estos esfuerzos normativos y teóricos han tenido cambios que han permitido que en Colombia se regule de manera progresiva al trabajador y velando por sus óptimas condiciones de trabajo para que estos mejoren su calidad de vida dentro de una organización y en su vida personal, dando como beneficio el control de enfermedades profesionales por medio de la prevención.

## **5.2. Delimitación.**

Este trabajo de grado se realizara En la academia Centro de Alto Rendimiento en Seguridad Privada CARSP LTDA, su sede principal se encuentra ubicada en la Ciudad de Bogotá, barrio Ricaurte. El trabajo se orientara al Diagnóstico de cumplimiento del decreto 1072 de 2015. Capitulo seis. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo-SG-SST. Aquí se realiza la inspección y recolección de datos en la sede administrativa y centro de entrenamiento.

## **5.3. Descripción de la empresa**

El centro de alto rendimiento en seguridad privada-CARPS, es una escuela de capacitación y de entrenamiento en seguridad privada, avalada por la superintendencia de vigilancia y seguridad Privada, por medio de la resolución 3931 del año 2012.

Fue fundada en el año 2010. Su sede principal se encuentra en la Ciudad de Bogotá, localidad Mártires, Barrió Ricaurte. Cuenta con 10 sedes ubicadas en los departamentos de Valle, Antioquia, Casanare, Nariño, Cauca y Guajira.

### **5.3.1. Filosofía.**

Con nuestro sistema de gestión de calidad buscamos crear, guardas, supervisores, escoltas, operadores de medios tecnológicos profesionales, que sean idóneos en cualquier puesto de trabajo, consentido de pertenencia para las empresas de Seguridad Privada en Colombia.

### **5.3.2. Misión.**

El centro de alto rendimiento en seguridad privada, tiene como misión capacitar y suministrar programas en seguridad privada, a hombres y mujeres, con énfasis en la protección de personas e instalaciones, con los más altos estándares de calidad, llevando la seguridad física e integral con profesionalismo y alto rendimiento en la labor a desempeñar, garantizando la adecuada orientación y capacitación al estudiante, logrando una percepción diferente en cuanto al profesional de seguridad.

### **5.3.3. Visión.**

En el año 2012 el centro de alto rendimiento en seguridad privada a través de los diferentes programas, incrementara sus servicios de capacitación a empresas multinacionales pequeñas y medianas. Logrando obtener una gran credibilidad en el mercado con nuevos clientes, expandimiento a nivel nacional y centro américa, teniendo como objetivo principal la profesionalización de la seguridad privada en Colombia.

## 6. Marco referencial

### 6.1. Marco teórico

Es importante tener claro que significa y que compone un SG-SST, según la publicación realizada por la ILO-OSH en el año 2001, este debe tener uno componentes básicos que se adapten a la organización para implementar un sistema de gestión enfocado a la mejora continua.



Figura 1. Elementos del SG-SST. Fuente (OIT, 2001, pág. 19)

Como se muestra en la imagen los elementos fundamentales que deben aplicarse en cada una de las empresas que implementan un SG-SST son los siguientes:

-Política, esta debe ser enfocada respecto a la actividad de la organización, permitiendo integrarse con otros sistemas de gestión, debe ser específica, concisa, conforme a requisitos legales y que garantice sea de fácil entendimiento y muestre el compromiso de las organizaciones y garantizar la resguardo de la seguridad y salud de todos los trabajadores y directivos involucrados en la organización.



Es aquí donde pondremos la mayor atención, para hacer que El centro de alto rendimiento en seguridad privada-CARPS, contemple todos los aspectos que la legislación exige, ya que consideramos que la política es el pilar para la implementación de un buen SG-SST

-Organización; es la adaptación a la estructura de la empresa que debe garantizar la responsabilidad en cuanto al desarrollo de competencias y capacitaciones que sean necesarios en el SG-SST. Donde deba registrar o documentar el desarrollo del sistema, rindiendo cuentas y comunicando a todos los grupos de interés y a las autoridades competentes.

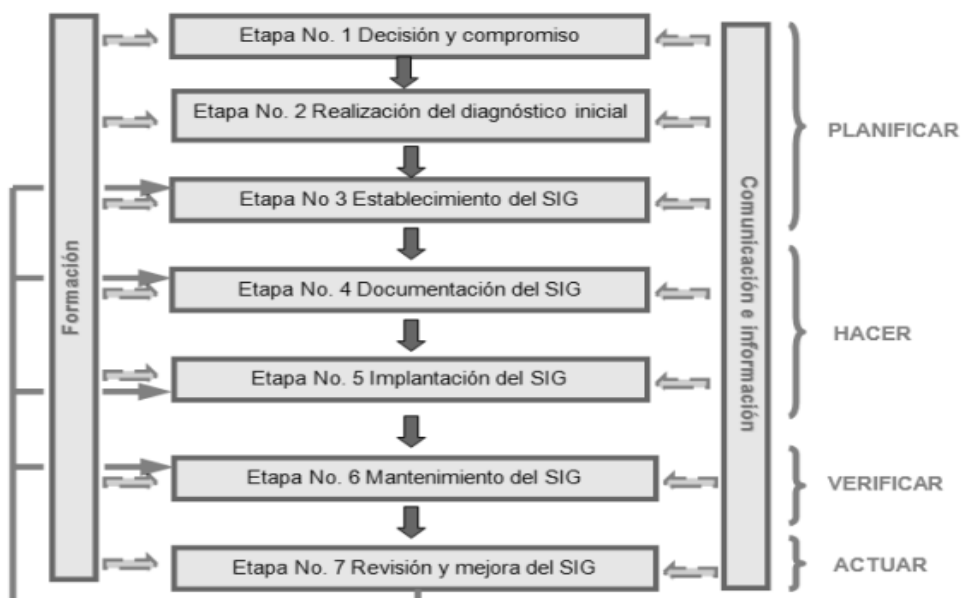
-Planificación y aplicación; la organización de planificar y organizar todas las actividades pertinentes al desarrollo de aplicación del SG-SST, garantizando que se cumplan los objetivos trazados y genere una cultura de prevención preparación y respuesta a cualquier cambio que se pueda presentar, frente a situaciones de emergencia.

-Evaluación; Supervisión y medición de los resultados.

-Acción en pro de mejoras; Enfocado a la mejora continua y a las acciones preventivas y correctivas.

Primordialmente para poder comprender el significado de un SG-SST, es necesario entender el concepto emitido en decreto ( 1072, 2015, p79), donde dice que “consisten en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”. Es decir estas etapas implementando el ciclo PHVA, buscan la mejora continua del sistema en beneficio de la salud del empleado, el contratante debe realizar la metodología de control de enfermedades y de accidentes laborales y de igual forma debe velar por la promoción en salud de los trabajadores.

Cuando se hable del paso planificar, el empleador debe observar que cosas no se ajustan a la norma y que se deben mejorar y debe determinar en que forma da solución al problema existente; en cuanto a Hacer, el empleador debe desarrollar o implementar lo que planificó; en cuanto a Verificar es hacer el seguimiento respectivo a la implementación mirando que las acciones y los procedimientos que se están llevando a cabo tengan impacto en los resultados esperados y en cuanto al Actuar, es ya el desarrollo de las acciones para obtener los resultados esperados.



**Figura 2.** Ciclo PHVA de un sistema de gestión.(Tamayo García, 2015, pág. 9)

La ilustración 2, muestra cómo se articulan el ciclo PHVA con el SG-SST. Aquí podemos abarcar otro concepto de SG-SST, desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, asegura que un SG-SST:

“Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello

que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos”. (p. 3)

Es decir, que la Seguridad y Salud en el Trabajo, debe prevenir y atender los incidentes y accidentes en el trabajo a través de la Gestión de peligros y Riesgos Profesionales. El patrón debe garantizar unas condiciones y un medio ambiente laboral apropiado para que los trabajadores desempeñen sus labores, pero al igual es también responsabilidad de los trabajadores cuidar y velar por su salud, por esto el SG-SST involucra directamente a los trabajadores para que ellos participen y contribuyan con el cumplimiento del SG-SST.

### **6.1.1. Marco Internacional y Nacional en SST.**

#### **6.1.1.1. Internacional**

“Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tiene un accidente laboral. Cada día mueren 6300 personas a causas de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muerte por año. Anualmente ocurren más 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral”. (Organización internacional del trabajo, pág. 1). Estas cifras demuestran el alto grado de accidentalidad y muertes, reflejando la importancia de estar pendientes a cada segundo de las actividades diarias de los trabajadores, que pueden suponer para las organizaciones una enorme carga económica por las malas prácticas de los procesos y la evidente falta de control en SST, como decíamos anteriormente, es vital que dentro del SG-SST se involucre a los trabajadores, porque al fin y al

cabo es el ser humano que decide, la empresa puede tener el mayor interés por cuidar de los trabajadores, pero es en últimas él que decide que hacer en circunstancias de riesgo y peligro.

Por lo anterior se hace necesario prioritariamente que los trabajadores deban acatar las instrucciones, cumplir con las normas y reglamentos del SG-SST, seguidamente suministrar información completa sobre su estado de salud, informar acerca de los peligros de su lugar de trabajo y finalmente participar en las sesiones de capacitación y toda aquella actividad que conlleve al cumplimiento de los objetivos de un SG-SST.

Los accidentes son visibles, mientras que las enfermedades, a pesar de ser más numerosas, no lo son, puesto que no se reconocen y por tanto no se registran. Este fenómeno se encuentra incluso en los países más desarrollados; países como Francia o Alemania donde las muertes anuales por enfermedad de origen laboral serán unas 15.000 o 20.000, solamente registran unas 1.000 o 1.500. En España donde ese tipo de muertes serán unas 12.000 o 15.000 anuales, el sistema solo registra una o ninguna (Nieto, 2014, pág. 2)

Es decir lo que se busca con la implementación de un SG-SST, es que en cada país se regulen y normalicen leyes que den las condiciones necesarias para un trabajo digno donde se generen modelos de prevención, mitigación e indemnización para todos los trabajadores, donde lo que se busco fue proteger al trabajador y sus familias como retribución a un estado de seguridad donde el empleado se desempeñe eficientemente logrando una buena productividad estando en un puesto de trabajo que le genere confort y seguridad.

PAÍS	RESPONSABLE	REFERENCIA	TÍTULO DEL MODELO, BORRADOR, SISTEMA O NORMA
Australia y Nueva Zelanda	Standards Australia Standards New Zealand	AS/ NZS 4804:1997	Occupational health and safety management systems General guidelines on principles, systems and supporting techniques
Australia, región de Victoria	Health and Safety Organization (HSO), Victoria	SafetyMap	Safety Management Achievement Program (Safety MAP)
Internacional	Safety Management Achievement Program (Safety MAP)	Proyecto de Directrices de la OIT	ILO/OSH-MS 2001
Irlanda	National Standards Authority of Ireland	OH and S	Authority of Ireland OH and S Draft Standard for Code of Practice for an Occupational Health and Safety (OH and S) Management System 11.
Japón	Japan Industrial Safety & Health Association	1 Marzo de 1997	Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (OHS-MS): directrices JISHA
Holanda	Nederlands Normalizate Instituut NPR 5001		Informe técnico holandés: Guía para el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo
Noruega	Norges Standardisingsforbund 96/402803	27 de agosto de 1996	Propuesta noruega: Principios de gestión para la mejora de la calidad de productos y servicios, de la seguridad y la salud en el trabajo, y del medio ambiente.
Polonia	Programa PHARE de la Inspección Laboral del Estado Polaco	Programa de protección del Trabajador PL 9407 Noviembre 1996	Gestión de la seguridad y la salud en la PYME: Las mejores prácticas de la UE en gestión SST en la PYME. Formas en las que la Inspección Laboral puede contribuir a la prevención del riesgo.
Sudáfrica	National Occupational Safety Association	Reglamento. 51/0001/08; HB 0.0050E NOSA 5 Star Safety &	Health Management System
España	Asociación Española de Normalización y Certificación	UNE 81900 Diciembre 1996	Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.
Reino Unido	British Standards	BS 8800:1996	Occupational health and safety management systems
EEUU	American Industrial Hygiene Association	AIHA OHSMS 96/3/26	Occupational Health and Safety Management System: An AIHA Guidance Document

**Figura 3.** Normas, guías modelo de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. (Rubio Romero, 2001)

La agregación masiva de los inmigrantes al mercado de trabajo en poco tiempo, agregado a su multiplicidad social y cultural, han impuesto un importante reto para la salud pública en general y específicamente para la salud laboral. (Agudelo Suarez, Lopez jacob, Garcia,

Benavides, & Ronda Perez, 2014, pág. 704). Aquí se destaca que los países donde se presenta alta migración de personas que buscan oportunidades laborales, puede perturbar la SST, sino se implementan SG-SST, ya que la diversidad cultural y social que se presenta requiere de seguimientos y capacitaciones que incluyan a los trabajadores en los procesos de la organización.

Ahora bien, (Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo, pág. 1), justifica que la pequeña y mediana empresa es la principal fuente de ocupación de los trabajadores de ese país.

También afirma que:

“Una de las principales dificultades radica en que la pyme, ante la complejidad de exigencias en la búsqueda de su competitividad y de su eficiencia, puede no percibir con suficiente claridad que la prevención de riesgos laborales, más allá de una exigencia legal, es también una vía determinante de contribución a la excelencia empresarial” (Rubio ruiz, 2016)

En esta materia, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es un referente en la gestión del riesgo laboral, ya que por la facilidad de idioma y por su profundización en estos temas, los países latinoamericanos utilizan toda su carpeta bibliográfica como referente.

El fortalecimiento de las temáticas de SST inicia en el año de 1972, en Gran Bretaña, donde se anuncia una normativa especial para dar un enfoque a lo que se conoce hoy como seguridad y salud en el trabajo. En 1981 la (Organización internacional del trabajo, pág. 1) realiza el Convenio sobre Seguridad y Salud de los trabajadores el cual empieza a marcar un hito en la estandarización de la normativa en cuanto a la S y ST.

Con la globalización de la economía, la mayor preocupación por la seguridad a nivel mundial y el éxito de los sistemas de gestión de la calidad y de gestión y salud laboral que siguiera los mismos principios de gestión que las normas en las que aquellos se basan, de modo que fuera fácilmente integrable con las mismas (Rubio, 2001), con este propósito, surge OHSAS 18001, cuya última versión ha visto la luz en el año 2007, las empresas que han adaptado este sistema de gestión como figura en su modelo estratégico ha visto los beneficios en una considerable disminución de las cifras de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El crecimiento del interés en el acogimiento de modelos en el área de la seguridad y salud laboral por las organizaciones españolas se ha visto acompañado por una demanda progresiva de la certificación de estos sistemas.

### **6.1.2. Latinoamérica y la SST.**

Para hablar de la SST en Latinoamérica es necesario referenciar el tema con la “Resolución 957 del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo en su Artículo 1, los países miembros (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela), deberán desarrollar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo tomando en cuenta los 4 pilares que son gestión administrativa, técnica, talento humano y procesos operativos.” ( IESS- Consejo directivo del Instituto Ecuador de Seguridad Social, 2011).

Como podemos darnos cuenta el fortalecimiento de la SST en Latinoamérica parte convenios internacionales donde cada país se compromete bajo estándares previamente establecidos a fortalecer la seguridad de los trabajadores.

Iniciamos La referencia con la legislación peruana en seguridad y salud ocupacional, está posee dos cuerpos legales que sobresalen dentro de su marco legal aquí según (International

labour Organization, pág. 1) “persigue promover una cultura de promoción y prevención de riesgos laborales en el país, para esto cuenta con la ayuda de los empleadores quienes están en la obligación de cumplir con todo los parámetros”.

El Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional se crea mediante Decreto Supremo (exteriores, 2005, pág. 1) y refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, “tiene por objeto garantizar que el estado y los empleadores velen por asegurar una mejor calidad de vida de los trabajadores, proporcionándoles ambientes de trabajo seguros y saludables; suministrar los medios necesarios para lograr los objetivos propios del trabajador y por ende de la empresa en general” Aquí podemos notar la acción en conjunto del estado y los empleadores en pro de la seguridad de los trabajadores; teniendo como base como dijimos anteriormente estándares establecidos en convenios internacionales

En Bolivia el tema de Seguridad y Salud se encuentra amparado tal como en los otros países en la Constitución de la República, que en sus artículos 7, 156, 157, 158 y 164 asegura el amparo y protección del estado sobre la salud de la población, al igual que en los derechos fundamentales de toda persona, el derecho a la vida, la salud y la seguridad.

La Ley General de Trabajo menciona aspectos muy importantes de la higiene, seguridad y bienestar de los trabajadores, destacándose así la necesidad de proveer un buen servicio médico a la población trabajadora, la prevención de los factores de riesgo que se puedan suscitar dentro de las instalaciones de trabajo y de las indemnizaciones que el trabajador debe recibir a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, misma que van por cuenta del empleador. (Bolivia, 2016) . Como se puede evidenciar en la ley referenciada, desde el año 1943, Bolivia busca proteger la salud y bienestar de su clase trabajadora.



El sistema de gestión de seguridad y salud -Modelo Ecuador- es una opción muy completa y estructurada, que le permite a cualquier empresa, independiente de su sector o actividad, organizar, implementar, monitorear y cumplir con los requisitos legales; contando además con una serie de ventajas, entre las cuáles se encuentra: una mayor productividad, competitividad, satisfacción del personal, etc.

Sus elementos, ya descritos en la Resolución 957 de 2005 de la Secretaria General de la Comunidad Andina, constituyen actualmente una norma de obligatorio cumplimiento en la República de Ecuador ( IESS- Consejo directivo del Instituto Ecuador de Seguridad Social, 2011).

Los estimados de accidentalidad (42x1.000), morbilidad (5x1.000) y fatalidad (8,3x 1.000), representarían 84.000, 10.000 y 166 casos respectivamente, teniendo un reporte al IESS (Instituto Ecuatoriano de seguridad Social) en el 2010, de tan solo 8.504 accidentes de trabajo y 297 muertes por accidentes de trabajo. (Vasquez Samora & Ortega, 2007, pág. 14).

Con este recuento de marco teórico a nivel latinoamericano, podemos evidenciar que se ha legislado en buena parte sobre materia de SST y de una u otra forma las medianas empresas han adquirido conciencia de implementar el SG-SST, para dar cumplimiento con la normatividad y adicionalmente porque la implementación es una inversión a la previsión.

Nos hemos podido dar cuenta, de acuerdo a una literatura y de acuerdo a estadísticas, que es mejor la prevención en materia de SST, trabajando sobre los riesgos, porque los resultados de no hacerlo es peor, por las grandes sanciones pecuniarias y por la desmotivación del personal mismo, en donde los trabajadores no son productivos, la compañía no alcanza los objetivos propuestos en productividad.

### **6.1.2.1. Seguridad y salud en el trabajo- Colombia**

En Colombia, la historia de la Salud Ocupacional se remonta a principios del siglo XX, cuando Rafael Uribe (1904) 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. (Lizarazoa, Fajardoa, Berrioa, & Quintanaa, 2016, págs. 2,3)

Van apareciendo entonces algunas otras legislaciones con la finalidad de salvaguardar a los empleados, frente a los riesgos que presentan en su tarea diaria, y es donde con la Ley 6 de 1945 (Ley General del Trabajo), que Colombia sienta las serias bases de la salud ocupacional.

Entonces nacen instituciones como el Instituto de Seguros Sociales y la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, en conjunto con leyes que se van forjando de manera relacionada al avance de la nación, que a su vez toma conciencia acerca de la imperiosa necesidad de resguardar a los trabajadores.

Como menciona ( Lizarazoa, Fajardoa, Berrioa, & Quintanaa Leonardo, pág. 4),La Ley 9 de 1979, por la cual “se dictan Medidas Sanitarias”, que destina el Título III exclusivamente a Salud Ocupacional, se constituye en la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador.

Decreto 614 de 1984, tenía como objeto los siguientes: “ C) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo; E) Proteger la salud de los trabajadores y de la

población contra los riesgos causados por las radiaciones; F) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.” Ejemplo de las actividades que se debían desarrollar para cumplir con el objetivo de la salud ocupacional según (Henaó, 2014).

Aparece entonces la Ley 100 de 1993 la cual después de haber sido promulgada causa un giro de 360 grados en el tema de seguridad social y salud en Colombia, Es así que la Ley 1562 de 2012, habla de instaurar un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo e inclusive la creación de un Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales que se encuentra en el (Decreto 2923/2011).

Es decir en Colombia contamos con el Sistema General de Riesgos Profesionales que era regulado por el Decreto 1295 de 1994, y que fue modificado por la Ley 1562 de 2012, rebautizándolo como el Sistema General de Riesgos Laborales. Éste sistema se encuentra bajo el marco integral de la Seguridad Social, que a su vez, se rige por la Ley 100 de 1993 la cual regula Salud, Pensiones y Riesgos Laborales. (Congreso, 2013, pág. 2)

Esa interdisciplinariedad, hizo que el término Medicina del Trabajo, evolucionara, dando lugar a lo que se conoció como Salud Ocupacional, concepto que fue vigente hasta la mitad del año 2012, pues en éste año se promulga la ley 1562 y se da el paso de Salud Ocupacional a SST, atendiendo mediante la SEGURIDAD la parte de Seguridad industrial, es decir, enfocados a los accidentes de trabajo, y desde la parte de SALUD, a las enfermedades de origen laboral.

El gran problema de las leyes mencionadas con anterioridad radicó, en que en ninguno de los ítems tratados en estas da indicación o instrucción alguna de cómo hacerlo; es solo en lo corrido del mes de julio de 2014, cuando se pronuncia el (Ministerio del Trabajo, 2014) con el

Decreto, “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, disposiciones que se hallan en fase de transición, mientras las organizaciones cumplen con su implementación.

El Decreto Único Reglamentario 1072/2015, del Sector Trabajo es una norma que realiza un compendio de todas las reglas existentes en la materia trabajo, y hace que cada una sea explicada en brevedad.

Como podemos darnos cuenta En Colombia el avance y claridad de las normas y requerimientos en SST sea fortalecido. Sin embargo, a falta de legislación concreta y con el ánimo de ser empresas competitivas en un mercado nacional e internacional, algunas de ellas han querido acoger a las normas Técnicas ISO, para cumplir con alguna normatividad.

. Iniciando con la estandarización de procedimientos y procesos para la gestión de la calidad y medio ambiental, por lo que para 1996, se empieza a evidenciar que las responsabilidades gubernamentales, empresariales, sociales y laborales, estaban totalmente dispersas y peor aún que no se conocían estas responsabilidades.

También se observa como causa de la generación de estas normas que el trabajo no estaba tan bien definido como se le creía, por eso el Ministerio de Salud de Colombia define lo siguiente:

“La protección de la salud en el mundo del trabajo tiene como objeto convocar a la sociedad en su conjunto, para que de manera permanente, a través de procesos de participación, construcción colectiva, articulación, alianzas estratégicas y sinergia de recursos, se logre para la población económicamente activa del país, mejores condiciones en sus lugares de trabajo como garantía de un derecho constitucional, calidad de vida y como aporte al proceso de paz.” (UNAD U. A., 2016)

Por tal razón tal como lo indica el Ministerio de Salud en su Plan Nacional de Salud Ocupacional “la protección de la salud de los empleados debe ser el índice primordial de productividad de cualquier empresa que contrate mano de obra.”

Lo anterior debido a que el deterioro de la misma no solo tendría implicaciones en este campo, sino también contrae responsabilidades de tipo civil, económico y hasta penal, para los responsables de los trabajadores.

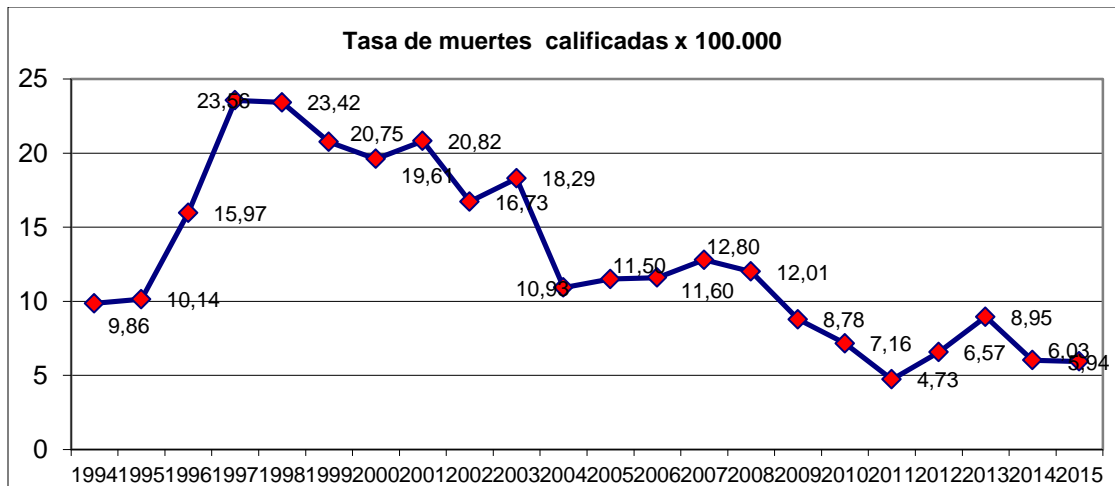
En Colombia, se han reportado los siguientes datos por parte de las aseguradoras:

ESTADISTICAS A NIVEL NACIONAL 2008 - 2015								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Empresas afiliadas	219.998	448.430	438.081	491.055	557.376	607.959	595.063	644.011
Trabajadores Dependientes Afiliados	4.784.015	6.630.527	6.681.044	7.291.822	8.099.109	7.959.995	8.509.555	9.148.073
Trabajadores Independientes Afiliados	28.823	70.310	132.614	207.666	331.686	311.921	427.376	508.754
Total Trabajadores Afiliados	4.812.838	6.700.836	6.813.658	7.499.488	8.430.796	8.271.915	8.936.931	9.656.828
Accidentes de Trabajo (AT)	1.344.815	403.519	450.564	555.479	659.170	622.486	688.942	723.836
Enfermedades Laborales (EL)	4.604	6.010	8.902	8.277	10.053	9.483	9.710	9.583
Muertes Calificadas por AT	445	586	689	692	676	706	564	563
Muertes Calificadas por EL	1	0	2	1	2	2	5	3
Pensiones de Invalidez por AT	222	249	483	336	346	373	501	396
Pensiones de Invalidez por EL	20	17	38	27	38	40	56	65
Indemnizaciones IPP por AT	4.584	6.057	8.808	7.877	9.862	8.941	10.474	10.714
Indemnizaciones IPP por EL	807	1.190	2.295	2.247	3.030	2.882	3.533	4.240

**Tabla 1.** Estadísticas de accidentabilidad en Colombia. (FASECOLDA, 2016)

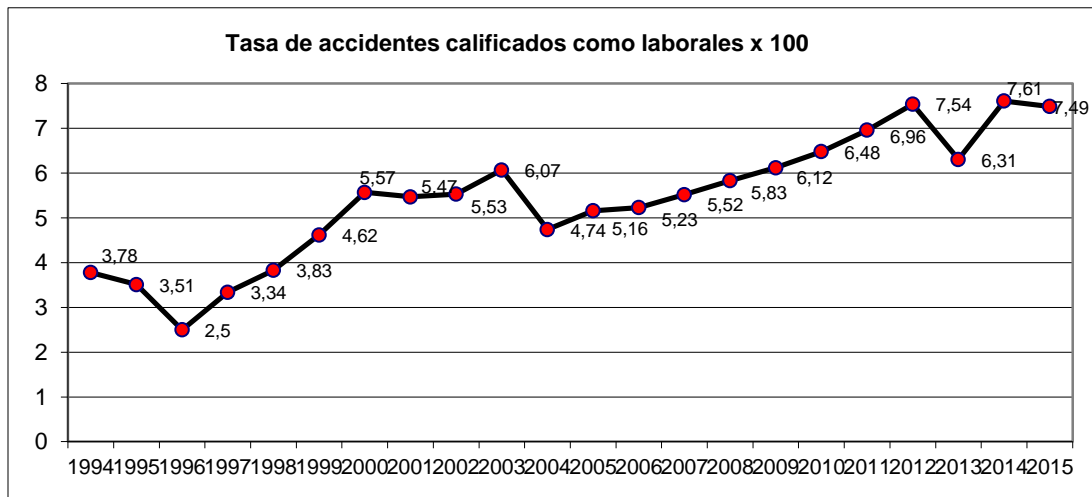
De acuerdo con la tabla, en el año 2015 se han reportado 723.836 accidentes de trabajo, una cifra mayor que el año anterior. Sin embargo las enfermedades laborales reportadas disminuyeron frente al año 2014. En cuanto a las muertes reportadas, disminuyó la cifra de mortalidad.

A continuación las gráficas 1-3, describen desde el año 1994 hasta el 2015, las variaciones que presentaron las tasas de muerte, accidentes y enfermedades de origen laboral.



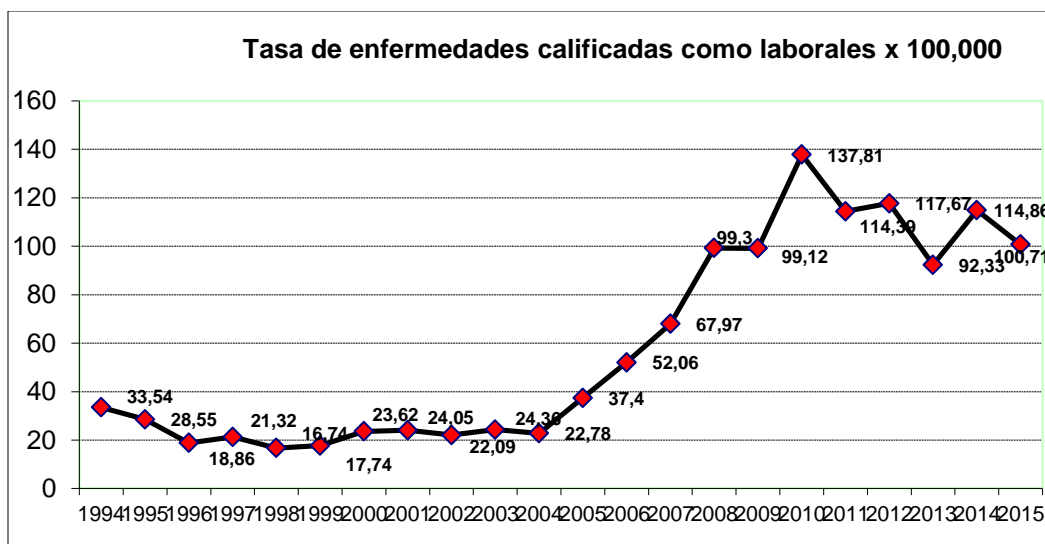
Gráfica 1. Tasas de mortalidad SS (Laborales, 2016) .

Como nos indica las gráficas efectivamente en el año 2015, La tasa de mortalidad disminuyo en un 0.09. Sin embargo se puede evidenciar que las cifras más críticas de muertes asociadas al entorno laboral se presentaron entre los años 1997 a 1998.



Gráfica 2. Tasas de accidentes Laborales SST (Laborales, 2016) .

Como podemos observar la tasa más alta de accidentes de origen laboral se presentó en el año 2014. Sin embargo en el 2015 se logra disminuir esta tasa en un 0.12.



**Gráfica 3.** Tasa de enfermedades laborales SST (Laborales, 2016)

La enfermedad calificada como laboral, en el año 2010 tuvo su pico más alto con una tasa de 137,81. Entre los años 2014 al 2015 disminuyó en un 14,15, siendo uno de los valores más destacados de los tres componentes analizados.

Los sectores productivos y la SST. Asopymes para el año 2012 se afirma que veintitrés mil (23000) MIPYMES existen en Colombia, principalmente en la ciudad de Bogotá, de las cuales se determina que el 70% de los empleos son originados por pymes, el 45% de la producción de estas compañías se dedica a la manufactura y el 40% de los salarios registrados por el país son originados por las MIPYMES. (Cantillo E, 2016)

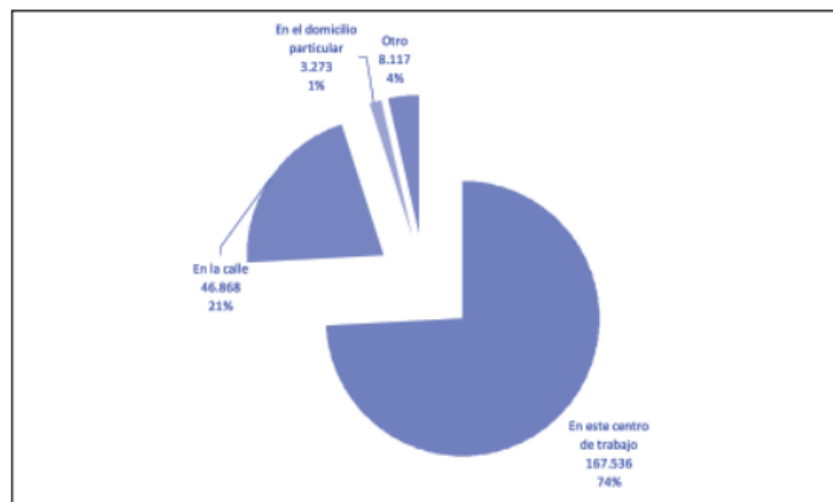
Por ello la SST, no se debe enfocar solo en las industrias o compañías que necesitan de numeroso talento humano para el desarrollo de sus actividades operativas administrativas etc. Como podemos darnos cuenta la pequeña empresa, brinda oportunidades de empleo a una importante parte de la comunidad que ve a la capital de Colombia como una fuente de nuevas oportunidades para la mejora de su calidad de vida. Como se menciona en el artículo (Dinero, 2014, pág. 1) “La región Bogotá-Cundinamarca es el motor de la economía colombiana por su tamaño, dinámica de sus actividades productivas, generación de empleo y fortaleza de su

actividad empresarial”. Es importante vigilar la SST de los trabajadores que encuentran una opción laboral en las pequeñas empresas, ya que estas no se encuentran exentas de accidente, incidentes y enfermedades laborales.

#### 6.1.2.2. Condiciones de Salud y Trabajo En Colombia.

Para el caso Colombia se encuentra que el Ministerio de la Protección Social, elabora la encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo, el cual se elabora para contribuir a la prevención.

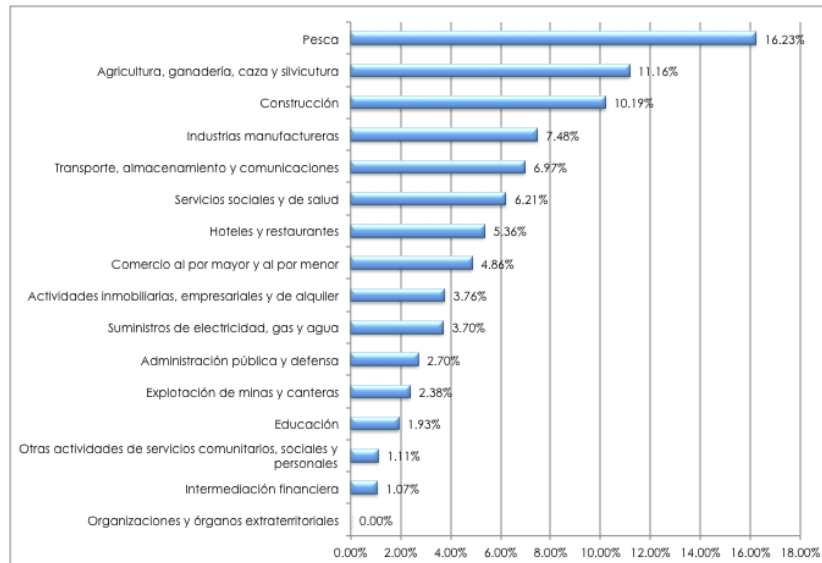
En esta principalmente se observa que el 74% de los colombianos trabajan en el sitio de trabajo, mientras que el 26 % trabaja en la calle, en el domicilio particular o en otro lugar Diferente. (Ministerio-Protección, 2016, pág. 49)



**Figura 4.** Ubicación trabajadores colombianos(Ministerio-Protección, 2016, pág. 49)

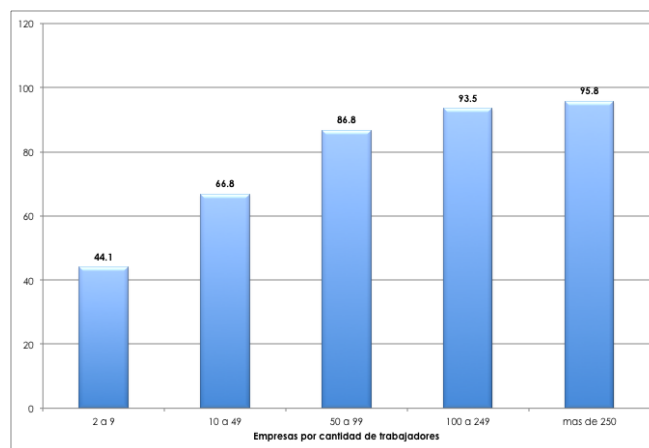
Como También se observó en este análisis del ministerio que las actividades que más frecuencia de accidentalidad tienen, son la pesca, la agricultura, la ganadería, la casa, la silvicultura, la construcción, la manufactura, el transporte, el almacenamiento, entre otras que superan el promedio de 4,6 trabajadores accidentados al año.





**Figura 5.** Índice de accidentalidad de los trabajadores (Ministerio-Protección, 2016, pág. 61)

Ahora bien, lo más preocupante de los resultados de la encuesta es que en promedio el 81,5% de las empresas colombianas hace alguna gestión en materia de salud ocupacional, cuando debería estar la cobertura de estas actividades en el 100%. Se observa más en detalle en la ilustración 8.



**Figura 6.** Porcentaje de cumplimiento con actividades en Salud Ocupacional. (Ministerio-Protección, 2016, pág. 77)

Con todo lo anterior, se puede decir que las empresas con menor número de empleados son las que mayormente informalizan las tareas de salud ocupacional, algunas de ellas, minimizando esta actividad con el fundamento erróneo que son prácticas que consumen mucho dinero pero no producen, en contravía de lo planteado en la bibliografía consultada.

También se puede concluir someramente que la salud ocupacional en Colombia es un área en proceso de desarrollo, aunque hay una normatividad de obligatorio cumplimiento, la comunicación de estas normas y los efectos o consecuencias de la no implementación, o de algún accidente o incidente de orden laboral, son someras y muy parciales a las grandes industrias.

En Colombia opera mucho la informalidad del trabajo y esta informalidad es directamente proporcional con el cumplimiento de la normatividad de SG-SST, sin embargo nos hemos podido dar cuenta, que de acuerdo a una literatura y de acuerdo a unas estadísticas, algunas empresas han tomado conciencia que es mejor la prevención en materia de SST, trabajando sobre los riesgos, porque los resultados de no hacerlo es peor, por las grandes sanciones pecuniarias y por la desmotivación del personal mismo, en donde los trabajadores no son productivos, la compañía no alcanza los objetivos propuestos en productividad.

En este siglo declarado como el del conocimiento, la investigación, la innovación y el desarrollo, reconocimiento de buenas prácticas empresariales se deben convertir en atributos propios de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Lo interesante de haber revisado literatura a nivel internacional, latinoamericano y nacional es que se evidencia que los gobiernos han adquirido y asumido un compromiso en legislar y emanar normas para la protección de la salud en el mundo del trabajo y se han aunado esfuerzos para fortalecer la SST, además que estas normas componen un marco de referencia en las políticas y es un instrumento esencial para el desarrollo e impulso de nuevas estrategias de como brindar trabajos dignos y seguros.

Además se retoman los avances en cuanto a normatividad, desarrollos tecnológicos, gestión administrativa con un objetivo particular que es reducir la siniestralidad, fomentar la salud, la calidad de vida y de trabajo.

Lo anterior nos permite saber que debemos aprender de las experiencias y aprendizajes de otros países y aplicarlos de manera más amplia, es el reto que las organizaciones deben asumir, de esta forma se podrán promover varias ideas o sugerir cambios y proporcionar diversas orientaciones sobre la manera más efectiva de identificar los diversos impactos de una intervención en prevención de riesgos laborales.

Es momento de fomentar las buenas prácticas en la seguridad y salud en el trabajo para que se relacionen directamente con los actuales planteamientos sobre los criterios de pertinencia técnica y eficiencia de las intervenciones, que abarcan no sólo el sistema de gestión, sino fundamentalmente la satisfacción de las necesidades de las organizaciones conforme a la identificación, valoración de los peligros y a los controles que se implementen frente a los riesgos.

La implementación y aplicación del SG-SST demuestra como las empresas que se interesan por la salud de los trabajadores son organizaciones exitosas, con mayores tasas de bienestar y productividad, caracterizadas por fortalecer las competencias de sus colaboradores, todo esto con el fin de ser competitivos y mantenerse activos ante las demandas del mercado.

Es bastante frecuente que existan barreras o dificultades para la transferencia o implementación del sistema, pero para ello es necesario contar con la participación activa y decidida de la organización.

Las prácticas en Seguridad y Salud en el trabajo tienen que poder demostrarse, es necesario documentarlas, dejarlas a disposición de la sociedad para que contribuyan a que los trabajadores tengan mejor calidad de vida, de las organizaciones y lo más importante la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de un país.

Colombia al igual que muchos otros países ha impulsado una política SST por medio de mintrabajo, con el apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales, publicando el decreto único del sector trabajo 1072 de 2015, donde estableció las normas para la implementación del SG-SST, así mismo genera una guía para MIPYMES donde paso a paso se especifica cómo implementar SG-SST (Ministerio de Trabajo, 2016). Esta herramienta busca promover y proteger la salud de los trabajadores, y se estructuró con el ánimo de que empleadores o contratantes de los sectores público y privado desarrollen un proceso ordenado por etapas del nuevo Sistema, basado en la mejora continua para gestionar los peligros que puedan afectar la SST, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

Este instrumento de 43 páginas, contiene 10 pasos que se deben seguir para la implementación del nuevo Sistema SG-SST y culminar la totalidad del proceso a más tardar el 31 de enero de 2017.

Con este mismo interés hay empresas especializadas en desarrollo de Software y han fomentado estrategias para facilitar la implementación. Con estos Software de SG-SST, realizar la implementación es rápido y sencillo; es un sistema que ayuda a identificar, evaluar y valorar, los diferentes riesgos estableciendo planes de acción mediante la innovación del sistema.

En cuanto a las aseguradoras de riesgos Laborales. La ARL SURA, a la cual se encuentra afiliada el personal administrativo de CARPS, ofrece a sus afiliados una Instrumento virtual SG-SST; como se describe en su página Web (Aseguradora de Riesgos Laborales SURA, 2016), “ esta Herramienta Web 3.0, permite un uso fácil, debido a la personalización e inteligencia del sistema. Habilitada las 24 horas del día, se creó para ayudar a los afiliados de ARL Sura a dar cumplimiento a los lineamientos del decreto 1072/15 y a realizar una adecuada

gestión de los riesgos laborales. Dispone de cinco capítulos (Organización del Sistema, Planificación, Aplicación, Auditoria, Revisión de la alta gerencia y mejoramiento) que permiten gestionar cada uno de los requisitos.

Los sistemas Integrados de Gestión es otra forma de involucrar la Seguridad y salud en el Trabajo en las empresas como, describe (Calidad y Gestión, 2016) “En el ámbito actual de las organizaciones, es indudable que los aspectos vinculados a la Calidad, el Medio Ambiente y la Salud y Seguridad Ocupacional se encuentran relacionados e interdependientes, de modo que desatender uno, repercute forzosamente en los otros”. Por ello las empresas que inician con su certificación en calidad terminan por darse cuenta que adoptar o mejor dicho certificarse en ISO 14001 Y OHSAS 18001 entre otras, representan para su organización no solo reconocimiento en su sector sino además el fortalecimiento de sus procesos o servicios y el control de impactos internos o externos que puede generar el desarrollo de sus actividades.

También podemos ver que el mercado no solo ofrece software para S-SST, sino además software que permitan la implementación, desarrollo o mejora de un sistema de Gestión según ISO 9001, ISO 14001, y OHSAS 18001. Como describe (Calidad y Gestión, 2016) significa beneficios para la compañía, responsables del SG-SST y para los usuarios en general.

Además Diversas organizaciones en el mundo han realizado distinciones de buenas prácticas en el manejo de la seguridad y salud en el trabajo, en contextos y con perspectivas diferentes. Sin embargo, algunas de las características que se consideran de mayor relevancia son:

- Las estrategias y las acciones parten de unos principios y valores básicos y responden a una perspectiva definida ante el sistema general de riesgos laborales.

- Desarrollan estrategias basadas en la evidencia y son innovadoras en su aplicación, demostrando capacidad de cuestionamiento e innovación en promover la salud y prevenir los riesgos laborales.
- Responden a una necesidad identificada y priorizada en SST.
- El talento humano que implementan la iniciativa están calificados y especializados en la gestión de la SST.
- Proponen un sistema de seguimiento a los procesos y los resultados de las acciones emprendidas y generan retroalimentación para la mejora.
- Cuentan con una amplia base de participación de los trabajadores frente al SG-SST

### **6.1.2.3. Seguridad Privada**

(Torrente, 2015, pág. 13) “Como menciona en su escrito Históricamente existe una larga tradición de formas de seguridad privada que son anteriores a la pública y que realizan funciones de seguridad. En Estados Unidos, en el siglo VIII, aparecen los primeros detectives privados, que se encargan de investigar relaciones familiares.” En el siglo XIX, las agencias se expanden y aparecen las primeras empresas de vigilancia. En 1850 Henry Wells, funda América Express Company y, dos años después crea en compañía de William Fargo a Wells Fargo. Surgen en la misma época Brinks incorporate (1859) y Pickertons (1850), esta última desarrolla un servicio integral de detectives y agentes especiales, crea un sistema de información propios y utiliza técnicas criminológicas. (Torrente, 2015, pág. 15).

Como podemos darnos cuenta Norte América tiene un papel importante en la historia de la seguridad privada, ya que inicia con servicios de espionaje y termina formando empresas de vigilancia que son innovadoras para su época y que hoy aún se conservan y son reconocidas a nivel internacional.

Otra es la historia de la seguridad privada en Europa, ya que en Inglaterra solo hasta el siglo XX, aparecen las primeras empresas que ofrecen servicios relacionadas con seguridad privada; como menciona (Torrente, 2015, pág. 14), “las policías privadas coexisten al lado de las públicas durante muchos años, solo hasta el año de 1926, es creada Machinery and Technical Transport que ofrece servicios de escolta en el transporte de dinero, armas, y otros valores por tren, carretera o avión. Night Watch Services organiza servicios de patrulla nocturna.”

Sin embargo en España la figura de seguridad privada inicia en el año de 1849, con la figura histórica de los guardas Jurados de campo quienes vigilaban cotos, villas, fincas, parques y pequeñas áreas privadas y se encontraban bajo la dirección e inspección de los alcaldes. Hombres de buen criterio y prestigio entre sus gentes, que cuidaran como suyo lo que era de los demás y en los campos existe. (Monográfico de Seguridad, 2008, pág. 2). Se menciona durante la lectura que dicha vigilancia se limitaba a zonas rurales, ya que las personas contaban con grandes terrenos y era necesario su protección y cuidado de los dueños de lo ajeno.

La historia cambia en el año de 1876, aquí los guardas jurados de campos, quedan bajo la dirección de la guardia civil y cambian su nombre a guardas jurados. Donde hacía las tareas de control y salvaguardia que táctica y logísticamente la Guardia Civil no podía hacer, tenía licencia para detener, o si fuera el caso, disparar y matar en defensa de las vidas y propiedades a él encomendadas en el medio rural. Los hombres que hacían parte de este grupo, no debían tener en su hoja de vida despidos o infracciones disciplinarias de su trabajo anterior (Monográfico de Seguridad, 2008, pág. 3). La importancia de la seguridad privada aumenta, ya que no solo amplían su campo de acción sino además de fortalecen los requisitos de las personas que aspiraban pertenecer a este grupo.

Durante el régimen franquista aparece la figura del guarda Jurado- sereno, quien se encargaba de rondar por las calles, cuidaba de los bienes públicos, abría y cerraba portales. Era elegido por votación mayoritaria de los vecinos de un barrio, aunque tenía que ser confirmado por el Ayuntamiento. Inmediatamente surge el guardia Jurado especialmente destinado a la protección. Así, durante la dictadura se autoriza a las grandes industrias, a crear para su uso interno un cuerpo de seguridad. Las primeras industrias con capacidad para ordenar este tipo de Guardia Jurados eran las empresas petrolíferas, CAMPSA (Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos Sociedad Anónima), forma el primer cuerpo privado de Guardia Jurados Armados. Seguida de las entidades bancarias y RENFE (Red Nacional de Ferrocarriles Españoles), poco tiempo después surgen los Vigilantes de la Industria y del Comercio. Pero en el año de 1978 se crea el denominado servicio de Vigilantes Jurados de Seguridad con lo que queda regularizado este sector y se crea una sola y única figura profesional. Condiciones como nivel de cultura, tener el servicio militar cumplido, impecabilidad en su trabajo anterior y afinidades al ideal político franquista. Además no haber sido encarcelado y seguir un breve curso de preparación en el manejo del arma, eran requisitos indispensables para ser parte de este grupo. (Monográfico de Seguridad, 2008, págs. 5,6).

Aquí la seguridad privada se traslada a las zonas urbanas, donde se encargan de proteger los bienes públicos y privados, poco a poco van aumentando su pie de fuerza en el cuidado de compañías petroleras, bancarias y la red de ferrocarriles. En cada una de las épocas aspectos como ser una persona respetada, reconocida, nivel educativo y cumplir con una hoja intachable durante el cumplimiento de su servicio militar entre otros aspectos eran de relevancia para ser parte de este grupo.



Se establece la normatividad que reglamenta las compañías de seguridad privada en España según (Monográfico de Seguridad, 2008, pág. 9), Transportes blindados actualmente llamada PROSEGUR, es la primera empresa de seguridad en España. Entre los años 70 y 80, se amplía la formación, mediante desarrollo reglamentario, que debe recibir el Vigilante de Seguridad, tanto la inicial como la continua; y se reglamentan también los centros de formación en seguridad privada. Por primera vez se deja de depender de la Guardia Civil (salvo en materia de armas, explosivos y los guardas de campo), pasando a depender del Cuerpo Nacional de Policía.

### **6.1.3. Referente Nacional en Seguridad y Salud en el trabajo y Seguridad Privada.**

#### **6.1.3.1.1. Historia de la seguridad privada en Colombia.**

Según referencias (García, 2012, pág. 10), “las problemáticas socio políticas que iniciaron con la muerte del caudillo Jorge Eliecer Gaitán en el año de 1948, motivaron a los ciudadanos a proteger sus vidas y bienes. Solicitando los servicios de compañías de seguridad privada”.

En los años setenta se fundan formalmente las empresas jurídicas de vigilancia privada (Iniciando con las empresas de transporte de valores), constituidas en su mayoría por personas retiradas de las Fuerzas Militares y de Policía, que con base en los conocimientos obtenidos en su vida profesional, encontraban en este sector un campo de aplicación de estos para la aplicación en un ámbito de índole privada. (Baracaldo Mendez , 2013, pág. 7)

Para tener claro el progreso de la seguridad privada en Colombia, es necesario basarse en las normatividad asociada a está. Ya que de aquí surge la normatividad que reglamenta las escuelas de Capacitación en seguridad privada.

Inicia con la firma del Decreto 1667 del año 1966 en el interior del Estatuto Orgánico de la Policía, se fijaron las primeras bases que permiten la legalización de servicios de vigilancia y seguridad privada.

Durante el año de 1970 mediante la firma del Decreto 1355 de 1970 donde se emitían normas sobre la Policía, se dedicó un capítulo de forma exclusiva para dictaminar políticas de control, gestión y finalidad frente al nuevo mercado emergente de vigilancia privada en Colombia, de la misma forma que regulo inicialmente las limitaciones entre la órbita de los servicios de vigilancia privada y la órbita de las entidades de policía y justicia del gobierno. (Baracaldo Mendez , 2013, pág. 6)

Al igual que en España, la regulación normativa de este sector en Colombia autoriza, no solo establecer una tarifa por la prestación de sus servicios sino además ampliar su campo de acción claro está bajo el control de la autoridad competente.

En 1971 con la firma del Decreto 2347, el Gobierno entrego la responsabilidad de autorizar la expedición de licencias de funcionamiento para los servicios de vigilancia privada al Ministerio de Defensa Nacional, aspecto ratificado en el Decreto 2137 de 1983, donde se reorganizaba la policía nacional y se deja claro que la supervisión de los servicios de vigilancia privada le correspondía a la policía nacional. (Baracaldo Mendez , 2013, pág. 7)

El manejo o vigilancia del sector de seguridad privada en la década de los 70 y 80, tuvo cambios frente a la autoridad de inspección y control, sin embargo al iniciar la década de los noventa, se presentó un cambio, que definió concretamente en manos de qué entidad quedaban.

Según (Baracaldo Mendez , 2013, pág. 6), a partir de 1990 los entes de supervisión de los servicios de vigilancia privada se estructuran de forma más concreta, a través de los decretos 848 y 1195 de 1990, direccionando toda la responsabilidad de los servicios de vigilancia privada al

Ministerio de Defensa Nacional con el apoyo de la Policía Nacional. Con la promulgación de la nueva constitución política de Colombia, el Gobierno Nacional firma el Decreto 61 de 1993, donde la Presidencia de la Republica queda delegada para dictar normatividad sobre armas, municiones y explosivos, y para reglamentar la vigilancia y seguridad privada; y el Decreto 62 de 1993, donde se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Para el 11 de febrero de 1994, se firma el decreto 356, donde se establece el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, el cual rige desde esa época y hasta la fecha los servicios de vigilancia y seguridad privada.

#### **6.1.3.1.2. Escuelas de Capacitación y entrenamiento en Seguridad Privada En Colombia**

La existencia de altos niveles de inseguridad en el país, aumentan la demanda de servicios de seguridad privada. Según estadísticas de la superintendencia de vigilancia y seguridad privada el sector entre el año 2006 y el 2014 el número de empresas creció un 35 % y este porcentaje continua creciendo.

Frente al sector de la seguridad privada, es importante que el lector sepa que estos no solo brindar servicios de vigilancia. Según (Superintendencia de vigilancia y seguridad privada, 2015, pág. 4), quien es la autoridad competente en este tema. En el sector se prestan siete tipos de servicios divididos así.

<b>NÚMERO DE EMPRESAS VIGILADAS EN 2014 POR TIPO DE SERVICIO</b>		
<b>EMPRESAS DE VIGILANCIA</b>	538	72,70%
<b>ESCUELAS DE CAPACITACIÓN</b>	78	10,54%
<b>COOPERATIVAS</b>	49	6,62%
<b>BLINDADORAS</b>	28	3,78%
<b>EMPRESAS ASESORAS</b>	20	2,70%
<b>ARRENDADORAS</b>	19	2,57%
<b>TRNSPORTADORA DE VALORES</b>	8	1,08%
<b>TOTAL</b>	740	100%

**Tabla 2.** Tipo de servicios Sector Vigilancia Privada (Superintendencia de vigilancia y seguridad privada, 2015, pág. 4)

Como podemos observar predominan las empresas de vigilancia que abarcan 72.70%. Seguidas por las escuelas de vigilancia y capacitación, que es la actividad económica de la empresa a quien va dirigido este proyecto de grado.

Como describe en su investigación (Atahualpa Murcia & Benavides, 2013, pág. 2) “Las escuelas de vigilancia y seguridad privada, nacieron el “30 de septiembre del 1996 mediante la resolución 4007, con la necesidad de capacitar al personal que presta los servicios de vigilancia en las diferentes empresas de Colombia”.

Debido a la responsabilidad que con lleva cuidar proteger bienes, evidenciar que el modus operandi de los delincuentes cambia y se fortalece día a día. Además para permanecer en el mercado se debe ser competitivo, el sector de la seguridad privada se ve en la necesidad de brindar servicios de calidad que incluye contar con personal idóneo, capacitado, y dar cumplimiento de la normatividad asociada al sector.

Es importante tener claro el concepto de escuela de capacitación y entrenamiento según lo indica la normatividad, (Ministerio de defensa Nacional, 1994) “Se entiende por escuela de capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada, la sociedad de responsabilidad

limitada legalmente constituida, cuyo único objeto social es proveer enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización de conocimientos relacionados con vigilancia y seguridad privada. Donde el Gobierno Nacional reglamentará el ejercicio de esta actividad”

A las escuelas de capacitación y entrenamiento en seguridad privada, están enfocadas en la capacitación de guardas. Estos deben realizar periódicamente los cursos de fundamentación que indica en artículo 64 del decreto 356/94, los cuales deben garantizar la capacitación y entrenamiento idóneo de sus estudiantes.

Para mayor cobertura la resolución autoriza a tener sucursales u oficinas de atención en diferentes partes del país, con la única condición que deben ser reportadas con anterioridad a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (Atahualpa Murcia & Benavides , 2013, pág. 2).

### 6.1.3.1.3. Avances de las Escuelas de Aprendizaje y entrenamiento en Seguridad Privada En Colombia

Los avances de los servicios de vigilancia y seguridad privada, dentro de los cuales se encuentra las escuelas de entrenamiento y capacitación han tenido un aumento considerable desde el año de 1994. Como se puede observar hasta el año 2014 los servicios de capacitación han aumentado en más de 1000%. (Chacon Fajardo, 2014, pág. 10)

Servicio	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Escuelas de capacitación en seguridad privada en Colombia	0	9	9	19	33	39	47	49	54	53	51	60	51	56	67	62	68	71	79	83	84

**Tabla 3.**Escuelas De capacitación en Seguridad Privada (Baracaldo Mendez , 2013, pág. 16)

Como se observa en la Tabla 4. Hasta mayo del año 2016 se cuenta en Colombia con 91 Escuelas de capacitación en seguridad Privada. El 18% (46), tienen sedes o sucursales en la ciudad de Bogotá”. Ver anexo 1

## 6.2. Marco Conceptual

**Auditoría:** Procedimiento sistemático, independiente y documentado para obtener pruebas y evaluarlas objetivamente a fin de determinar en qué medida se cumplen los criterios establecidos. No significa necesariamente auditorías externas independientes (Realizadas por uno o varios auditores ajenos a la organización). (fernández Zapico, Iglesias Pastrana, Llanea Álvarez, & Fernández Muñiz, 2010, pág. 193)

**Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Departamento administrativo de función pública, pág. 10)

**Acción preventiva.** Acción para eliminar o mitigar las causas de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. (Departamento administrativo de función pública, pág. 10)

**Accidente de trabajo.** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Congreso de Colombia, 2012).

**Alta Dirección.** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

(Ministerio del Trabajo, 2015)

**Amenaza.** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 86)

**Análisis del riesgo.** Proceso para comprender la naturaleza del riesgo para determinar el nivel del riesgo. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 4)

**Autor reporte de condiciones de trabajo y salud.** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 86)

**Centro de trabajo.** Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 86)

**Ciclo PHVA.** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los pasos de planificar, hacer, verificar y actuar. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 86)

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

**Hacer.** Implementación de las medidas planificadas.

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

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

**Consecuencia.** Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 4)

**Competencia.** Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y Habilidades. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 4)

**Condiciones de salud.** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 86)

**Condiciones y medio ambiente de trabajo.** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 86)

**Descripción sociodemográfica.** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 86)

**Efectividad.** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. (Decreto número 1072 de 2015)

**Eficacia.** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 87)



**Eficiencia.** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 87)

**Emergencia.** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 87)

**Evaluación del riesgo.** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 87)

**Evento Catastrófico.** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 87)

**Evaluación de los peligros.** Evaluación sistemática de los peligros.

**Evaluación de los riesgos.** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 87)

**Enfermedad.** Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas

**Enfermedad profesional.** Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

**Equipo de protección personal.** Dispositivo que sirve como medio de protección ante un peligro y que para su funcionamiento requiere de la interacción con otros elementos. Ejemplo, sistema de detección contra caídas. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 5)

**Evaluación higiénica.** Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 5)

**Evaluación del riesgo.** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 5)

**Exposición.** Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 5)

**Factores de Riesgo.** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización, y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física y mental o sobre la seguridad de las personas.

**Identificación del peligro.** Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 5)

**Indicadores de estructura.** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 87)

**Indicadores de proceso.** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 87)

**Indicadores de resultado.** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 87)

**Investigación de accidente de trabajo.** Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 5)

**Matriz legal.** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Ministerio del Trabajo, 2015, pág. 87)

**Medida(s) de control.** Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 5)

**Monitoreo biológico.** Evaluación periódica de muestras biológicas (ejemplo sangre, orina, heces, cabellos, leche materna, entre otros) tomadas a los trabajadores, con el fin de hacer seguimiento a la exposición a sustancias químicas, a sus metabolitos o a los efectos que éstas producen en los trabajadores. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 5)

**Nivel de consecuencia (NC).** Medida de la severidad de las consecuencias (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 5)

**Nivel de deficiencia (ND).** Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2), con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 5)

**Nivel de exposición (NE).** Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 5)

**Nivel de probabilidad (NP).** Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012, pág. 5)

**Nivel de riesgo.** Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012)

**Peligro.** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

**Personal expuesto.** Número de personas que están en contacto con peligros. (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012)

**Priorización de Riesgos.** Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, correcciones y prevención en orden prioritario.

**Probabilidad.** Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda Producir consecuencias (Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación, 2012)

**Programa de vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo.** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. PARÁGRAFO 1. En aplicación de lo establecido en el artículo 1o de

la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional. PARÁGRAFO 2. Conforme al párrafo anterior se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente. (Ministerio del Trabajo, 2015)

**Programa de promoción y prevención.** La promoción de la salud y la prevención de la enfermedad son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales, orientadas a que la población, como individuos y como trabajadores, mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos, cuyo propósito es potencializar la salud de los trabajadores, y promover en ellos una vida sana, feliz, placentera y productiva

**Riesgo.** Combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o Exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es)

**Seguridad:** Se entiende como un ambiente libre de accidentes y de tragedias humanas o naturales, que interfieran o no permitan garantizar el ambiente propicio para que se respete la vida de las personas, se protejan sus bienes, ejerciten sus derechos y libertades públicas. Convivan armónicamente y cumplan con los deberes sociales.

**Seguridad Privada:** Hace referencia a aquello que tiene la cualidad seguro o que está exento de peligro.

**Sistema General de Riesgos Laborales.** Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los

efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

**Súper -Vigilancia:** Es una entidad que forma parte del Ministerio de Defensa y se encarga de controlar, inspeccionar y vigilar los servicios de vigilancia y seguridad privada en todo el país.

**Trabajo.** Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional orientada a un fin y un medio de plena realización.

**Trabajador.** Toda persona que realiza un trabajo, de manera regular o temporal, para un empleador.

**Vigilancia del medio ambiente de trabajo.** Es un término genérico que comprende la identificación y evaluación de los factores medioambientales que pueden afectar la salud de los trabajadores. Abarca la evaluación de las condiciones sanitarias y la higiene en el trabajo, los factores de la organización del trabajo que puedan presentar riesgos para la salud de los trabajadores, el equipo de protección colectivo y personal, la exposición de los trabajadores a los factores de riesgo y el control de los sistemas concebidos para eliminarlos y reducirlos.

Desde el punto de vista de la salud de los trabajadores, la vigilancia del medio ambiente de trabajo se centra, aunque no exclusivamente, en una serie de consideraciones básicas: ergonomía, prevención de los accidentes y de las enfermedades, higiene industrial, organización del trabajo y factores psicosociales presentes en el lugar de trabajo.

**Valoración de los riesgos.** Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001).

### 6.3. Marco legal.

Para poder entender los avances que tiene la SST en Colombia es necesario remitirnos las normas generales y específicas que existen frente al tema. Donde se pueden consultar Leyes, Decretos; incluido el Decreto 1072 /2015 y Resoluciones, resumidas en el siguiente cuadro. Ver anexo 2

TIPO	NORMA	DECRETA	CONTENIDO
LEY	Decreto ley 2663 de 1950	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	Código Sustantivo del Trabajo
LEY	Decreto ley 2811 de 1974	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	Por el cual se dicta el Código Nacional de Recursos Naturales Renovables y de Protección al Medio Ambiente.
LEY	Ley 9 de 1979	EL CONGRESO DE COLOMBIA	SALUD Y SEGURIDAD (Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones y la protección del medio ambiente según establece las normas)
LEY	Ley 46 de 1988	EL CONGRESO DE COLOMBIA	SEGURIDAD (crea y organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres)
Constitución Política	Constitución Política	EL PUEBLO DE COLOMBIA	CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA
LEY	Ley 1562 de 2012	EL CONGRESO DE COLOMBIA	SEGURIDAD Y SALUD (Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional)
DECRETO	Decreto 1295 de 1994	EL MINISTRO DE GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA	SEGURIDAD Y SALUD (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	Decreto 1441 de 2014	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	SEGURIDAD Y SALUD (Por el cual se prorroga el plazo establecido en el artículo 5o del Decreto número 1637 de 2013, "por el cual se reglamenta el parágrafo 5o del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones", "por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional")
DECRETO	Decreto 1442 de 2014	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	SEGURIDAD Y SALUD (Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones.)
DECRETO	Decreto 1443 de 2014	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	SEGURIDAD Y SALUD ( Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
DECRETO	Decreto 1477 de 2014	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	SALUD (Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.)
DECRETO	Decreto 1507 de 2014	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	SEGURIDAD Y SALUD (Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.)
DECRETO	Decreto 18 de 2015	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	SEGURIDAD (Por el cual se modifica el artículo 8o del Decreto número 738 de 2013, modificado por el artículo 1o del Decreto número 931 de 2014, "por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1539 de 2012 y se dictan otras disposiciones", "por medio de la cual se implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones")
DECRETO	Decreto 55 de 2015	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	LABORAL (Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones)
DECRETO	Decreto 56 de 2015	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	SEGURIDAD Y SALUD (Por el cual se establecen las reglas para el funcionamiento de la Subcuenta del Seguro de Riesgos Catastróficos y Accidentes de Tránsito (ECAT), y las condiciones de cobertura, reconocimiento y pago de los servicios de salud, indemnizaciones y gastos derivados de accidentes de tránsito, eventos catastróficos de origen natural, eventos terroristas o los demás eventos aprobados por el Ministerio de Salud y Protección Social en su calidad de Consejo de Administración del Fosyga, por parte de la Subcuenta ECAT del Fosyga y de las entidades aseguradoras autorizadas para operar el SOAT.)
DECRETO	Decreto 60 de 2015	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	SEGURIDAD Y SALUD (Por el cual se prorroga el plazo establecido en el artículo 5o del Decreto número 1637 de 2013, "por el cual se reglamenta el parágrafo 5o del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones", "por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional", prorrogado por el artículo 1o del Decreto número 1441 de 2014)
DECRETO	Decreto 301 de 2015	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	or el cual se dictan disposiciones para la revelación de la información financiera en el Sistema General de Riesgos Laborales
DECRETO	Decreto 472 de 2015	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	SEGURIDAD Y SALUD (Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.)
DECRETO	Decreto 1072 de 2015	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	LABORAL, SEGURIDAD Y SALUD (Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo)
RESOLUCION	Resolución 2400 de 1979	EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	SEGURIDAD Y SALUD (Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo)
RESOLUCION	Resolución 4502 de 2012	EL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	SEGURIDAD Y SALUD (Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones)
RESOLUCION	Resolución 1903 de 2013	EL MINISTRO DE TRABAJO	SEGURIDAD Y SALUD (Por la cual se modifica el numeral 5° del artículo 10 y el parágrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones)
RESOLUCION	Resolución 3368 de 2014	EL MINISTRO DE TRABAJO	SEGURIDAD Y SALUD (Por la cual se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones)
CIRCULAR	Circular 0038 de 2010	EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL	SALUD (Espacios libres de humo y sustancias psicoactivas (SPA) en las empresas)

Normatividad legal vigente para la organización SG-SST

Tabla 4. Matriz Legal SST.

La regulación de SST inicia en Colombia con la Ley 57/1915 “Ley Uribe” que habla sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales.

Según (Molano Velanida & Arevalo Pinilla, 2013), El código sanitario Nacional para protección del medio Ambiente, menciona en el artículo 81 que la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.

En el año 1984 el Decreto 614, define las bases para la estructura y administración de la salud ocupacional en el país. Sin embargo en el año 1994 se fortaleció el tema ya que se determina como se organiza el Sistema general de riesgos laborales Profesionales, se elabora y aprueba la Tabla Única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral y se da relevancia al concepto de salud mental en la SST.

Ya para el año 2102 con la ley 1562 se transforma el sistema de riesgos laborales. Éste sistema se encuentra bajo el marco integral de la Seguridad Social, que a su vez, se rige por la Ley 100 de 1993 la cual regula Salud, Pensiones y Riesgos Laborales. (Congreso, 2013, pág. 2). Además se debe resaltar que por medio de esta ley 1562, se cambia el concepto de Salud Ocupacional a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 1443 de 2014, menciona que los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo son:

“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de



mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.” (Ministerio de Trabajo, 2014, pág. 6)

Como primer paso en nuestras normas Colombianas según el decreto 1443/2014, nos indica las directrices de obligatoriedad que deben ser implementadas por contratantes públicos y privados dentro del territorio nacional, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperadores y los trabajadores en misión (Ministerio de Trabajo, 2014, pág. 2). Como podemos darnos cuenta lo que se busco fue por medidas reglamentarias que todas las personas quedaran cobijadas y tuvieran una fuente de protección ante cualquier eventualidad o emergencia surgida de sus labores cotidianas.

El decreto 1072/2015, es el encargado de recopilar todas las normas asociadas a la SST en Colombia. Este absorbe en la Parte 2, Título 4, del Capítulo 6 el Decreto 1443/2014 que dicta las disposiciones del SG-SST. Este a su vez ha tenido modificaciones por medio del decreto 1507/2015 modificación del plazo para obtener el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos.

### **Bases legales de la investigación**

Se manejaron las legislaciones de los países que conforman el pacto andino como lo son Colombia, Perú, Bolivia, Ecuador, así mismo la normatividad que rige en España.

### **Variables de la Investigación.**

En la realización del marco conceptual y marco teórico, el tipo de investigación fue de recolección de datos, se hizo un marco conceptual donde es necesario dar un significado a un determinado término para establecer un criterio de identificación dentro del desarrollo de la

investigación y el marco teórico fue planteado teniendo en cuenta literatura de países europeos pasando por América Latina para llegar a Colombia y luego Cundinamarca.

#### **6.4. Marco Histórico**

##### **SG-SST En el Sector de la Seguridad Privada.**

Es importante como punto de referencia, investigar que empresas en el sector de seguridad privada implementan un SG-SST. Ya que se puede evidenciar bajo que metodologías protegen la salud y bienestar de los trabajadores en este sector.

Numerosas empresas de seguridad privada líderes en el sector, se agremian bajo características que reconocen su idoneidad en el mercado nacional e internacional. Dentro de los requerimientos exigidos para ser parte de estos grupos se destaca, nivel de ingresos, cumplimiento de estándares nacionales e internacionales de calidad, prácticas de Buen Gobierno Corporativo y por las acciones y políticas de Responsabilidad Social Empresarial. Según (Fedeseguridad, 2016) “El gremio analiza y estudia con expertos y académicos los temas relacionados con las actividades de la vigilancia y seguridad privada. Esto permite emitir conceptos y propuestas soportadas por argumentos técnicos, jurídicos y siempre alineados por el cumplimiento de políticas de Responsabilidad Social Empresarial.” Como podemos darnos cuenta estas alianzas buscan unir los puntos fuertes de cada una de estas compañías “sinergias” y fortalecer por medio de la investigación, tecnología e innovación aspectos menos favorables, su objetivo final es ser competitivos en el mercado.

La Federación Colombiana de empresas de vigilancia y seguridad Privada-Fedeseguridad, cuenta con 11 miembros, unos con cobertura internacional como: Brinks, G4S, Grupo Atlas, Prosegur, Oncor seguridad Ltda. y Securitas. Aquí cuatro de estas empresas cuenta con certificación OHSAS 18001 seguridad y Salud Ocupacional (Grupo Atlas, Prosegur, Oncor

seguridad Ltda. y G4S), las otras tres Multinacionales Publican en su página web certificaciones en ISO 19001, 14001, Programa de verificación de proveedores, BASC y responsabilidad social entre otros (Brinks, PICA Corporation, y Securitas), siendo estos reconocimientos importantes, pero no son objeto de nuestra investigación.

Las empresas de carácter nacional que hacen parte de Fedeseguridad son: Fortox Security Group, Miro Seguridad, Occidente Seguridad Privada, estas organizaciones garantizan la excelencia de los servicios ofrecidos mediante la certificación de entidades nacionales e internacionales. La SST se certifica con el ICONTEC mediante la OHSAS 18001.

Hasta el momento las referencias muestran que las empresas de seguridad privada investigadas, controlan los peligros y riesgos de sus trabajadores certificándose con la OHSAS 18001; sin embargo no es la única forma de verificar el adecuado funcionamiento del SG-SST, ya que la organización (Oncor Seguridad Ltda, 2016), “se encuentra no solo certificada en OHSAS 18001:2007, del Consejo Colombiana de Seguridad, sino además Cuenta con el Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente – SSOA para Contratistas - RUC®”.

Este tipo de certificación no se había evidenciado durante la búsqueda bibliográfica en empresas de este sector, sin embargo es importante saber porque la organización encuentra en este instrumento un valor agregado para su negocio; Según él (Consejo Colombiano de Seguridad, 20016), “la herramienta de evaluación del desempeño en SSOA, aplicada en empresas contratistas del sector hidrocarburos y de otros sectores contratantes, con el objetivo principal de impulsar el desempeño y la mejora continua en la gestión del riesgo y el cumplimiento de los aspectos legales y de otra índole”. Es decir permite a la organización que los programas de SST y ambiente funcionen de forma sistémica, ya que los ambientes de

trabajo se encuentran relacionados con la ausencia o presencia de peligros. Es decir factores físicos, biológicos, químicos, condiciones de seguridad se pueden operar con una adecuada gestión ambiental y viceversa.

Sin embargo no todas las empresas que prestan servicios de seguridad privada se encuentran vinculadas a estos grupos o gremios. Lo cual no las excluye de adoptar y obtener dichas certificaciones, en este caso puntual del SG-SST.

Se debe destacar Que el sector de la seguridad ha progresado y ofrecen paquetes completos de protección, como se describe el artículo (Dinero, 2014), “El sector ha evolucionado con la globalización y los adelantos tecnológicos y el sistema de gestión es ahora una herramienta más eficaz que las alarmas ultrasónicas”. Aquí ya no basta con tener guardas de seguridad cuidando predios o vigilando que no ingresen personas ajenas a la propiedad, ya que si se limitan solo a ellos no sobre salen en el mercado y son devorados por empresas con más experiencia.

El concepto innovación en la prestación de los servicios permite a las empresas del sector de seguridad privada ser competitivas en el mercado nacional e internacional. La adopción nuevos conceptos, metodologías y certificación en normas de reconocimiento internacional que garantizan la calidad de los procesos, servicios, atención al cliente, sistema de gestión de la seguridad y responsabilidad.

Durante la exploración se encontró que las empresas más destacadas en este sector de la seguridad, son aquellas que adoptan y certifican normas reconocidas a nivel internacional que no solo mejora y garantiza sus procesos y servicios sino que además buscan proteger la Seguridad y Salud de sus trabajadores. Las organizaciones destacadas se mencionan a continuación:

Compañía Estatal de Seguridad Ltda. Fue fundada en el año 2000. La sede principal se encuentra En la Ciudad de Pereira. Las unidades de servicios que ofrecen en el sector de la seguridad privada son Seguridad Física, Electrónica y Domótica. (Compañía Estatal de la Seguridad Ltda, 2016)

Con el fin de mostrar un nivel de competencia en el gremio de la seguridad privada. Además de contar con certificaciones que en su gremio les permite ser reconocidos internacionalmente. Acredita el cumplimiento de la normatividad vigente en SSO, con la norma técnica ISO 18001, con ella certifica el bienestar y la seguridad de los trabajadores como valor agregado al producto.

Empresa Seguridad Atempí Ltda. Fue fundada en 1974, La sede principal se encuentra en la ciudad de Bogotá. Las unidades de servicios que ofrecen el sector son, servicios de Vigilancia Humana, Vigilancia Canina, Seguridad Electrónica y protección de personajes. (NULLVALUE, 2004). La compañía se encuentra certificada en OSHAS 18001:2007 - Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. (Universal, 2009).

Empresa SOS Ltda. Fundada en el año 1954, fue la Empresa pionera en la vigilancia privada en Colombia. Presta servicios integrados de vigilancia fija y móvil; entre los que se encuentra monitoreo de alarmas, circuito cerrado de televisión y capacitación del personal de vigilancia con licencia del departamento y de los programas de capacitación. La compañía se encuentra certificada OHSAS 18001:2007. (SOS, 2016).

Es decir las compañías se basan en los estándares de esta norma técnica (OHSAS 18001:2007), para asegurar el bienestar de sus trabajadores. La cual se componen de las siguientes fases:

- Planificación para identificar, evaluar y controlar los riesgos

- Programa de gestión de OHSAS
- Estructura y responsabilidad
- Formación, concienciación y competencia
- Consultoría y comunicación
- Control de funcionamiento
- Preparación y respuesta ante emergencias
- Medición, supervisión y mejora del rendimiento.

Como se describe en las referencias los sistemas integrados de Gestión es otra herramienta utilizada por las empresas del sector de la seguridad privada, que permite la integración de tres Sistemas Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud ocupacional entre otros. Una de las referencias se encuentra relacionada con la empresa COLVISEG Colombiana de Vigilancia y Seguridad Ltda. Dedicada a prestar desde hace 32 años servicios de seguridad privada integral. Aquí el Sistema de Gestión integra OHSAS 18001, ISO 9001,1400, 28000 y Responsabilidad Social. Además cuenta con la certificación RUC, que como se explicó en párrafo anteriores: Es el Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente – SSOA para Contratistas - RUC®, emitido por El Consejo Colombiano de Seguridad.

## **7. Tipo de Investigación**

Para determinar el nivel de cumplimiento del decreto ley 1072/2015, en el Centro de Alto Rendimiento en seguridad privada-CARPS. Se implementa los siguientes tipos de investigación:

- **Descriptiva.** Describe las características de un conjunto de sujetos o áreas de interés.
- **Histórica.** analiza eventos del pasado y busca relacionarlos con otros del presente.

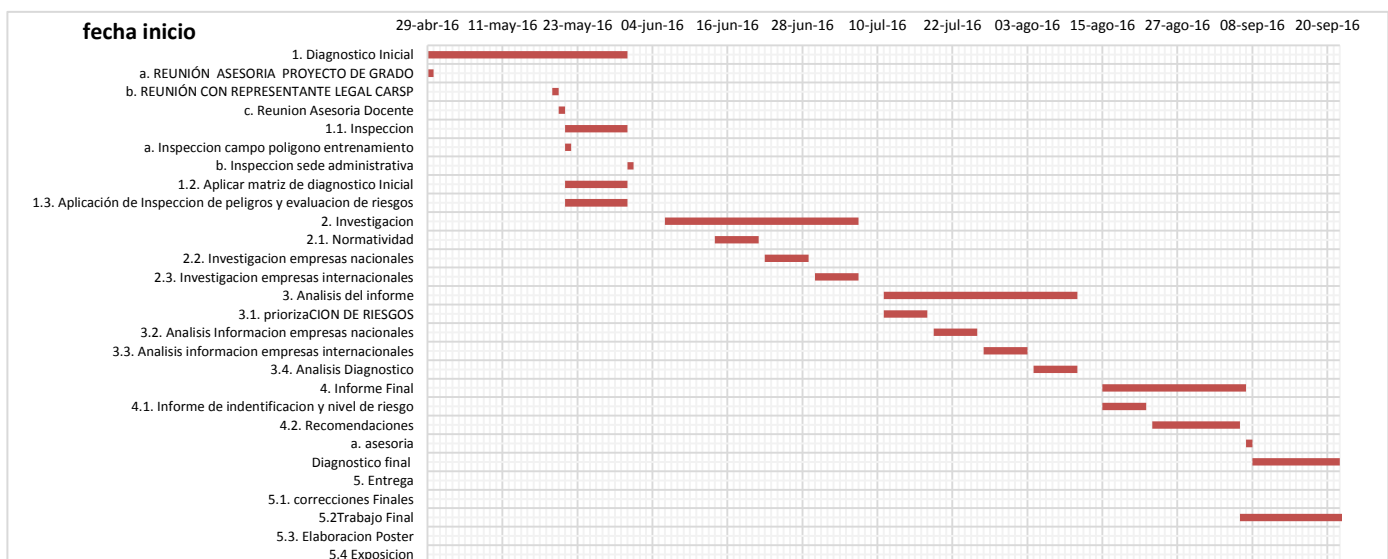
- **Documental.** analiza la información escrita sobre el tema objeto de estudio.

Estos tipos de investigación permiten recolectar información de los avances de la SST a nivel internacional, latinoamericano y nacional. Además se aplican los formatos diagnóstico inicial del decreto ley 1072/2015, inspección de riesgos y la matriz de factores de riesgo. Esta recolección de datos permite al equipo establecer las conclusiones de la investigación y brindar recomendaciones a la organización que permita el cumplimiento del SG-SST del decreto 1072/2015.

### 7.1. Diseño metodológico

La metodología implementada para el desarrollo del trabajo de grado "Identificación y análisis del nivel de cumplimiento del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo frente al decreto único 1072 en la academia de seguridad privada centro de alto rendimiento

CARSP LTDA". Se inicia con una visita a la academia CARPS. Donde por medio de una negociación, se aprueba el acuerdo para el desarrollo del proyecto que requiere de visitas de inspección para la toma de datos, necesarios para el cumplimiento de las cuatro fases que se establecieron en el cronograma del proyecto. Ver anexo 3



Gráfica 4. Cronograma actividades CARPS.

### **7.1.1. Fase Diagnostico.**

Para poder realizar el análisis del cumplimiento del decreto ley 1072 en CARSP se basó en una metodología simple de observación e investigación donde se recopiló la información necesaria para poder dar las bases iniciales a la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde se puedan dar los conceptos y recomendaciones que deban ser realizables de acuerdo al contexto de la empresa; este diagnóstico que se realizará será el primer paso para ver qué acciones se deben tomar, que cambios realizar y como se debe preparar CARSP para dar cumplimiento a la ley que entra en vigencia exigible desde el año 2017 de una forma fácil y que traiga beneficios para la empresa y todos sus trabajadores.

#### **7.1.1.1. Aplicación Matriz de Diagnóstico Inicial.**

Se inicia la Visita de Inspección en el centro de alto rendimiento CARSP LTDA. Aquí se cuenta con la ayuda de personal administrativo y del representante legal, quienes nos brindan la información necesario para desarrollar la matriz. La Matriz de diagnóstico es una herramienta que nos permite realizar la evaluación inicial del SG-SST en la Academia CARPS. Se encuentra organizada bajo las etapas del Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), proceso lógico que permite el mejoramiento continuo, se debe incluir en el sistema y en este caso nos permite establecer el nivel de cumplimiento de los criterios establecidos en el decreto 1072/2015- Titulo 4, Capitulo 6, artículos 2.2.4.6.5 - 2.2.4.6.34-SG-SST. Como se observa en las figuras 7-10, Esto permitirá a los profesionales elaborar recomendaciones acordes a las necesidades de la organización. **Ver Anexo 4**



Ciclo PHVA	Descripción	Artículos Dec. 1072	Requisito	Criterios de cumplimiento	Cumple	
					SI	NO
Planear	Política SST	Artículo 2.2.4.6.5. Artículo 2.2.4.6.6. Artículo 2.2.4.6.7.	Documento escrito de la Política de SST	La Política de SST de la empresa debe cumplir con los siguientes requisitos: 1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales. 2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización. 3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa. 4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y 5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.		NO
Planear	Obligación de los empleadores	Artículo 2.2.4.6.8. Artículo 2.2.4.6.10.	Asignación y Comunicación de Responsabilidades	Se debe asignar y documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.		NO
Planear	Obligaciones de los empleadores	Artículo 2.2.4.6.8.	Presupuesto para SST	se debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.		NO
Planear	Obligaciones de los empleadores	Artículo 2.2.4.6.35.	Definición de Talento Humano para SST	Se debe realizar una capacitación. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que define el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones		NO

Figura 7. Diagnóstico inicial decreto 1072 Academia CARSP ciclo de planeación.

Ciclo PHVA	Descripción	Artículos Dec. 1072	Requisito	Criterios de cumplimiento	Cumple	
					SI	NO
Hacer	Política SST	Artículo 2.2.4.6.5. Artículo 2.2.4.6.6. Artículo 2.2.4.6.7.	Comunicación de la Política	La política debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible (publicada) a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.		NO
Hacer	Obligaciones de los empleadores	Artículo 2.2.4.6.8. Artículo 2.2.4.6.10.	Comunicación de Responsabilidades	Se debe comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.		NO
Hacer	Obligaciones de los empleadores Documentación	Artículo 2.2.4.6.8 Artículo 2.2.4.6.12	Copasst	<b>Participación de los Trabajadores:</b> Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST. <b>Documentación.</b> El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones		NO
Hacer	Capacitación en SST	Artículo 2.2.4.6.11	Capacitación en SST al personal según competencias	Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo.		NO

Figura 8. Diagnóstico inicial Academia CARPS

Ciclo PHVA	Descripción	Artículos Dec. 1072	Requisito	Criterios de cumplimiento	Cumple	
					SI	NO
Verificar	Documentación	Artículo 2.2.4.6.12	Formatos de registros de inspecciones	Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas. Registrar el resultados de las inspecciones de seguridad. Garantizar su conservación. Hacer seguimiento.	SI	
Verificar	Documentación	Artículo 2.2.4.6.23.	Registros gestión riesgos	Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios. Incluir registros donde se evidencie que se actualiza cada vez que se interviene el riesgo o se genera un cambio en la organización		NO
Verificar	Indicadores SG SST	Artículo 2.2.4.6.20	Indicadores de estructura	Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros		NO
Verificar	Indicadores SG SST	Artículo 2.2.4.6.21	Indicadores de proceso	Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso		NO
Verificar	Indicadores SG SST	Artículo 2.2.4.6.22	Indicadores de resultado	Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado		NO
Verificar	Medidas de prevención y control	Artículo 2.2.4.6.24	Administración EPP que parte de la matriz de EPP.	Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización	SI	

**Figura 9.** Diagnóstico inicial decreto 1072 Academia CARSP ciclo Verificar.

Ciclo PHVA	Descripción	Artículos Dec. 1072	Requisito	Criterios de cumplimiento	Cumple	
					SI	NO
Actuar	Obligaciones de los empleadores	Artículo 2.2.4.6.8.	Rendición de cuentas	Quiénes tengan responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.		NO
Actuar	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Artículo 2.2.4.6.25.	Realización y evaluación de simulacros anuales	Se deben realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores, y estos deben ser evaluados.		NO
Actuar	Revisión por la alta dirección	Artículo 2.2.4.6.31	Socialización con el Copasst	Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Viga de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.		NO

**Figura 10.** Diagnóstico inicial decreto 1072 Academia CARSP ciclo Actuar.

## Avance del Ciclo PHVA- SG-SST.

AVANCE EN EL CICLO PHVA				
<i>Elemento</i>	<i>Item(s)</i>	<i>Puntaje obtenido</i>	<i>Ponderación del Item</i>	<i>% Implementación</i>
<i>PLANEAR</i>	26	2	35%	3%
<i>HACER</i>	30	3	41%	4%
<i>VERIFICAR</i>	10	2	14%	3%
<i>ACTUAR</i>	8	0	11%	0%
<b><i>Total</i></b>	<b><i>74</i></b>	<b><i>7</i></b>	<b><i>100%</i></b>	<b><i>9,46%</i></b>

Tabla 5. Ciclo PHVA-CARPS.

Como se describe en las referencias de este documento el Ciclo PHVA, es un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo de los SG-SST. El Diagnóstico inicial en el cual se encuentra inmerso el ciclo, nos permite evidenciar como se encuentra la empresa CARPS en el tema de SST.

Como se puede observar en la tabla 5, el avance en los cuatro pasos que conforman el ciclo son mínimos sumando solo el 9,46%. Sin embargo el compromiso de la alta dirección nos permitirá tomar estos datos para establecer recomendaciones que permitan avanzar SG-SST

### 7.1.1.2. Inspección de peligros y riesgos.

Para el desarrollo de esta actividad fue necesario realizar la visita de inspección a la sede administrativa ubicada en la ciudad de Bogotá y al campo de tiro (Polígono), que se encuentra en el municipio de Facatativá.

Allí por medio de una observación planeada, se identifican los peligros y riesgos asociados a las actividades desarrolladas. Como se observa en la figura 11, durante el recorrido se recolecta evidencia necesaria. Además de la observación se indaga algunos trabajadores, que nos describen como desarrollan sus labores. Esto con el fin de tener un punto de vista más amplio frente a los procesos. **Ver Anexo 5**

FORMATO DE INSPECCION DE RIESGOS EN LAS EMPRESAS		Código:			
Se requiere que se realice antes de realizar el Panorama de riesgos		Versión: 1			
		Fecha: sep-12			
<b>ECHA DE LA INSPECCION</b>					
<b>I. INFORMACION DE LA EMPRESA</b>					
Nombre de la Empresa: Centro de alto rendimiento en seguridad privada CARPS					
Actividad Económica: Capacitación y seguridad privada informal					
Dirección: AV 30 # 8- 73 PISO 3					
Teléfono(s): 46745					
Email: gerencia@carps.com.co					
Código Postal: 4674521-22					
Ciudad / Municipio: Bogotá					
Departamento: Bogotá					
<b>II. INFORMACION DEL CENTRO DE TRABAJO</b>					
Centro de Trabajo: Sede administrativa CARPS					
Actividad Económica: Capacitación y seguridad privada informal					
Dirección: AV 30 # 8- 73 PISO 3					
Teléfono(s): 4674521-22					
Email: gerencia@carps.com.co					
Código Postal: 4674521-22					
Ciudad / Municipio: Bogotá					
Departamento: Bogotá					
<b>III. INFORMACION DE LA INSPECCION PLANEADA</b>					
Marque con X la calificación del Factor de R					
A = ALTO M = MEDIO B = BAJO NA = NO APLICA					
FACTORES DE RIESGOS	CALIFICACION DEL FACTOR DE RIESGO				OBSERVACIONES
	A	M	B	NA	
<b>RIESGO FISICO</b>					
Ruido			x		Ruido por transporte público en muy baja intensidad
Iluminación	x				Ingreso de luz solar que se refleja en los pantallas de los equipos de computo generando molestia en el trabajador, por tal razón las ventanas fueron cubiertas con plástico grueso de tono blanco
Radiación ionizante				x	No hay exposición
Radiación no ionizante		x			Antena para transmisión de cel de celulares instalada en el tejado
Temperaturas altas			X		En las instalaciones no se evidencia una alta incidencia de afectación por temperaturas ya que las instalaciones cuentan con una buena distribución de pasillos de trabajo
Temperaturas bajas			X		No hay exposición
Vibración				x	No hay exposición
<b>RIESGO QUIMICO</b>					
Líquidos				x	
Gases				x	
Aerosoles				x	no se evidencia exposición
Humos				x	
Vapores				x	
Polvos inorgánicos				x	
Polvos orgánicos			x		humedad en el techo de la oficina y cocina
Fibras				x	no se evidencia exposición
<b>RIESGO BIOLÓGICO</b>					
Virus			X		instalaciones en zonas controladas

Figura 11.Registro Peligros y Riesgo CARPS.

### 7.1.1.3. Aplicación de la Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Se inicia la aplicación de la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos; donde se identificó dos áreas generales para su intervención la cual fue un área administrativa en la que se evidencia un menor riesgo de accidentabilidad y un riesgo más controlado, la otro área es el campo de entrenamiento Polígono, este tiene un mayor nivel de riesgo para las personas.

Implementando la metodología de la guía técnica Colombiana-GTC 45. Aquí una vez clasificado el riesgo e identificados los controles existentes, se evalúan teniendo en cuenta el nivel deficiencia, exposición, probabilidad. Estos valores definirán si el riesgo es bajo, medio o alto, es decir nos permitirá priorizar los factores de riesgos que estén representando un peligro inminente para el trabajador. Ver Anexo 6

ACTIVIDAD	TAREA	RUTINARIA (SI O NO)	PELIGRO		CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES					
			DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD (ND X NE)	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (NR) E INTERVENCIÓN	INTERPRETACIÓN DEL NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NÚMERO DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL ESPECÍFICO (SI O NO)	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN
		SI	Ruido	FÍSICO	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	BAJO	25	100	III	Mejorable	1	lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal.	si	N/A	N/
		si	iluminación	FÍSICO	Ninguno	las ventanas fueron cubiertas con pendedones publicitarios	N/A	6	2	12	ALTO	25	300	II	No Aceptable o aceptable con controles específicos	1	lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal.	si	N/A	N/
		si	Polvos orgánicos, presencia de moho en las paredes de la oficina	Químico	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	3	18	ALTO	25	450	II	No Aceptable o aceptable con controles específicos	1	lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal.	no	Realizar arreglos locativos para la eliminación de la humedad.	N/

Figura 12. Matriz GTC 45- ÁREA ADMINISTRATIVA CARPS.

Como se observa en la figura 12, en el área administrativa se aplicó la matriz para las actividades desarrolladas por: Gerente, Auxiliar administrativo, secretaria y Personal de aseo. Aquí los factores de riesgos como condiciones de seguridad y riesgos biomecánicos, son los que en mayor medida se presenta durante a las actividades desarrolladas por estos perfiles. Algunas de las medidas de intervención estipuladas para controlar y mitigar estos riesgos son: Capacitación manejo de cargas, pausas activas, organización puestos de trabajo entre otras.

ACTIVIDAD	TAREA	PELIGRO		EVALUACIÓN DEL RIESGO						MEDIDAS DE INTERVENCIÓN					
		DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD (ND X NE)	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (NR) E INTERVENCIÓN	INTERPRETACIÓN DEL NR	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIER	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS D PROTECCIÓN PERSONAL
	Entrenamiento con arma de fuego	Virus por Alumnos de distintos países donde los virus no tienen la misma rigurosidad de control y manejo	BIOLÓGICO	2	2	4	BAJO	10	40	III	N/A	N/A	N/A	Jornadas de vacunación y capacitación trabajadores	camisa larga y ropa de trabajo
		Contenido de la tarea (tareas repetitivas)	PSICOSOCIAL	6	4	24	MUY ALTO	10	240	II	N/A	N/A	N/A	Capacitación a los trabajadores.Pausas activas	N/A
		Jornada de Trabajo (Se realizan tareas de entrenamiento aproximadamente 12 horas de trabajo diario)	PSICOSOCIAL	10	3	30	MUY ALTO	10	300	II	N/A	N/A	N/A	Capacitación a los trabajadores.Pausas activas	N/A
		Características del grupo social del trabajo (relaciones,	PSICOSOCIAL	2	2	4	BAJO	10	40	III	N/A	N/A	N/A	Capacitación a los trabajadores.Pausas	N/A

Figura 13. Matriz GTC 45- Área entrenamiento Polígono

Según la inspección realizada en el campo de entrenamiento, en las actividades desarrolladas por los instructores, Videoman y socorristas. Se evidencio que los factores de riesgo más representativos se encuentran relacionados con los peligros de las condiciones de seguridad tanto del campo como de la mismas actividades realizadas con armas de fuego al ejecutar acciones de alto riesgo sobre límites de peligro debido al entrenamiento tanto con vehículos para que tengan una mejor reacción, por lo cual las capacitaciones de autocuidado y protección son importante.

### **7.1.2. Fases de Investigación.**

La investigación que se realizó para el desarrollo del trabajo de grado, se evidencia en el Marco legal y Teórico de este documento; Aquí se describe Los avances normativos de la SST, más significativos para el proyecto.

La normalización de la SST En Colombia inicia en el año de 1915 con Ley 57, conocida como la “Ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales. Sin embargo un cambio radical frente al tema se presenta con la ley 1552/2012, que modifica el sistema de riesgos laborales establecido en el Decreto 1295/1994. Dicta cambios en el tema de Salud Ocupacional, reemplazando el concepto de Salud Ocupacional a Seguridad y Salud en el trabajo. Además renueva el concepto de accidente y enfermedad laboral. Dos años después con el decreto 1443/2014, nos indica las directrices de obligatoriedad que deben ser aplicadas por contratantes públicos y privados dentro del territorio nacional, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperadores y los trabajadores en misión; lo que se busco fue por medidas reglamentarias que todas las personas quedaran cobijadas y

tuvieran una fuente de protección ante cualquier eventualidad o emergencia surgida de sus labores cotidianas.

El decreto 1072/2015, reúne toda la normatividad vigente en SST en Colombia, Absorbe el en la Parte 2, Título 4, Capítulo 6 al Decreto 1443/2014. Que como se dijo en el párrafo anterior es el encargado de dictar las disposiciones para la implementación del SG-SST.

#### **7.1.2.1. Sector de la Seguridad Privada y los SG-SST.**

Como se describe en el Marco Conceptual el sector de la seguridad Privada nace legalmente en Colombia en el año 1966. Sin embargo hasta 1993 se define la autoridad que vigila inspecciona y controla este sector (Superintendencia de Vigilancia Privada). En el año 1994 se firma el decreto 356, que establece el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, el cual rige desde esa época y hasta la fecha los servicios de vigilancia y seguridad privada.

Es importante resaltar que el sector no solo ofrece servicios vigilancia. Como se menciona en el marco de referencia La superintendencia tiene registrado siete tipos de servicios donde predominan los servicios de vigilancia y en segundo lugar se encuentran las Escuelas de capacitación con un 10.54% seguidos por los otros seis tipos de servicios como cooperativas, blindadoras, empresas asesoras, arrendadoras y transportadoras de valores.

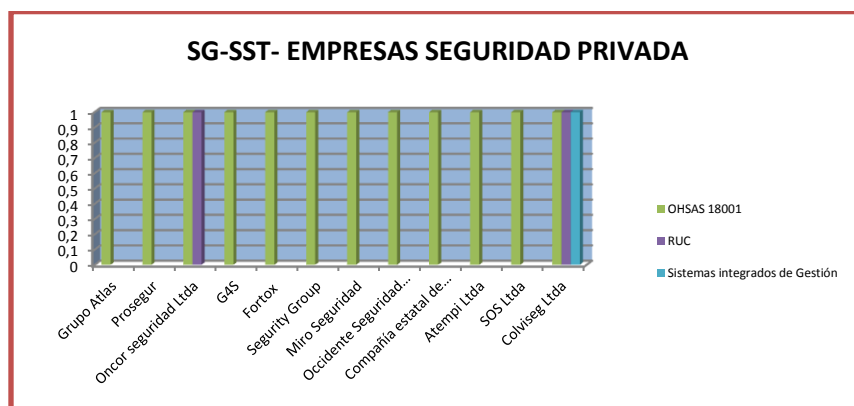
Según la superintendencia de Vigilancia y seguridad privada, el sector entre el año 2006 y 2014 creció en un 35 % y este porcentaje aún continúa creciendo.

En el caso de las escuelas de capacitación y entrenamiento que fueron aprobadas por medio la resolución 4007/1996. En el año 2014 se contaba en Colombia con 84 escuelas, sin embargo hasta mayo del presente año aumentaron en un 9%.

Estos datos contribuyen al proyecto ya que como se describe en el trabajo CARPS, se dedica a ofrecer servicios de capacitación y entrenamiento a las personal que se emplea en las empresas de vigilancia privada. Por ello es necesario saber cómo se encuentra este sector.

### 7.1.2.2. Implementación Sistema de Gestión de Salud Ocupacional en Empresas de Seguridad Privada.

Durante las fases de investigación como se observa en la gráfica 5, se buscó empresas del sector de seguridad privada que se encuentran implementando SG-SST, ya que nos permite tener un punto de vista global acerca del tema. Se observó que las herramientas y normas técnicas de reconocimiento mundial aplicado para garantizar la SST en varias empresas del sector son la OHSAS 18001, RUC y Sistemas integrados de Gestión.



**Gráfica 5.** Empresas de Seguridad privada con SG-SST.

Como se describe en el marco Histórico que se encuentra en el numeral 6.4 de este documento, las empresas reconocidas que hacen parte del sector de la seguridad privada a nivel nacional e internacional, se destacan muchas de ellas por agruparse en gremios u organizaciones. Exigen a sus afiliados ciertos requisitos como nivel de recursos, estándares Nacionales e internacionales, políticas de responsabilidad social entre otros, esto con el fin de



ser más competitivos. Dentro de estas exigencias la Seguridad y Salud de los trabajadores es un valor que incluyen dentro de las certificaciones y membresías que obtienen cada una de ellas.

La Federación Colombiana de empresas de vigilancia y seguridad Privada-Fedeseuridad, cuenta dentro de sus afiliados con siete Multinacionales (Brinks, G4S, Grupo Atlas, Prosegur, Oncor seguridad Ltda. y Securitas). Cuatro de ellas cuentan con la certificación OHSAS 18001:2007 seguridad y Salud Ocupacional (Grupo Atlas, Prosegur, Oncor seguridad Ltda. y G4S), las otras tres Multinacionales Publican en su página web certificaciones en ISO 19001, 14001, Programa de verificación de proveedores, BASC y responsabilidad social entre otros (Brinks, PICA Corporation, y Securitas), siendo estas certificaciones importantes, pero no son objeto de nuestra investigación.

Las empresas de carácter nacional que hacen parte de Fedeseuridad son: Fortox Security Group, Miro Seguridad, Occidente Seguridad Privada, estas organizaciones garantizan la excelencia de los servicios ofrecidos mediante la certificación de entidades nacionales e internacionales. La SST se certifica con el ICONTEC o Consejo Colombiano de seguridad mediante la OHSAS 18001:2007.

Oncor Seguridad Ltda., además de la certificación OHSAS 18001:2007 seguridad y Salud Ocupacional, cuenta con el Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente – SSOA para Contratistas - RUC®”. Es decir permite a la organización que los programas de SST y ambiente funcionen de forma sistémica.

Otras empresas nacionales que presta servicios de seguridad privada, no se encuentran vinculadas en gremios, pero cuentan con Sistemas de Gestión en Seguridad Ocupacional bajo la norma OHSAS 18001:2007 son: Compañía Estatal de Seguridad Ltda., Empresa Seguridad

Atempi Ltda., Empresa SOS Ltda., sus características y servicios se describen en el marco histórico.

Los sistemas integrados de Gestión es otra herramienta utilizada por las empresas del sector de la seguridad privada para adoptar SST, permite la integración de tres Sistemas: Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud ocupacional entre otros. La Organización COLVISEG Colombiana de Vigilancia y Seguridad Ltda. Dedicada a prestar servicios de seguridad privada integral. Integra el Sistema de Gestión con las siguientes normas OHSAS 18001, ISO 9001,14001, 28000 y Responsabilidad Social. Además cuenta con la certificación RUC, como se explicó en el párrafo anterior, busca que marchen de forma integral los Sistemas de Gestión de Salud en el Trabajo y Ambiental.

### **7.1.2.3. Herramientas Para la Implementación y Seguimiento SG-SST.**

Las empresas no solo tiene a la Mano el decreto 1072/2015, que les describe las etapas que componen el SG-SST. El estado y la empresa privada diseñan Herramientas que permita a los empresarios, profesionales o encargados del SGSST, Entender cómo se adapta este sistema a la a las necesidades de SST de las empresas.

Comenzamos con el Programa básico Del Sistema Nacional de Aprendizaje Sena- sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, según el artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072/2015 es de obligatorio cumplimiento para los responsables de la ejecución del SG-SST. Consiste en un acompañamiento virtual y de tecnologías informáticas que le permite al aprendiz identificar el contenido de las etapas que componen el SGSST, Según el decreto 1072/2015.

Guía Técnica de Implementación para MIPYMES del SG-SST. Este instrumento de 43 páginas, contiene 10 pasos que se deben seguir para la implementación del nuevo Sistema SG-

SST, se estructuró con el ánimo de que empleadores o contratantes de los sectores público y privado desarrollen un proceso lógico y por etapas del Sistema.

Actualmente existen organizaciones especializadas en desarrollo de Software que permiten a las empresas de forma rápida y sencilla implementar el SG-SST.

Es el caso de las aseguradoras de riesgos laborales, que para fines de la investigación se averiguó el instrumento virtual que brinda a sus afiliados la ARL Sura. Es una Herramienta Web 3.0, que permite un uso fácil, debido a la personalización e inteligencia del sistema. Habilitada las 24 horas del día. Dispone de cinco capítulos (Organización del Sistema, Planificación, Aplicación, Auditoria, Revisión de la alta gerencia y mejoramiento) que permiten gestionar cada de los requisitos.

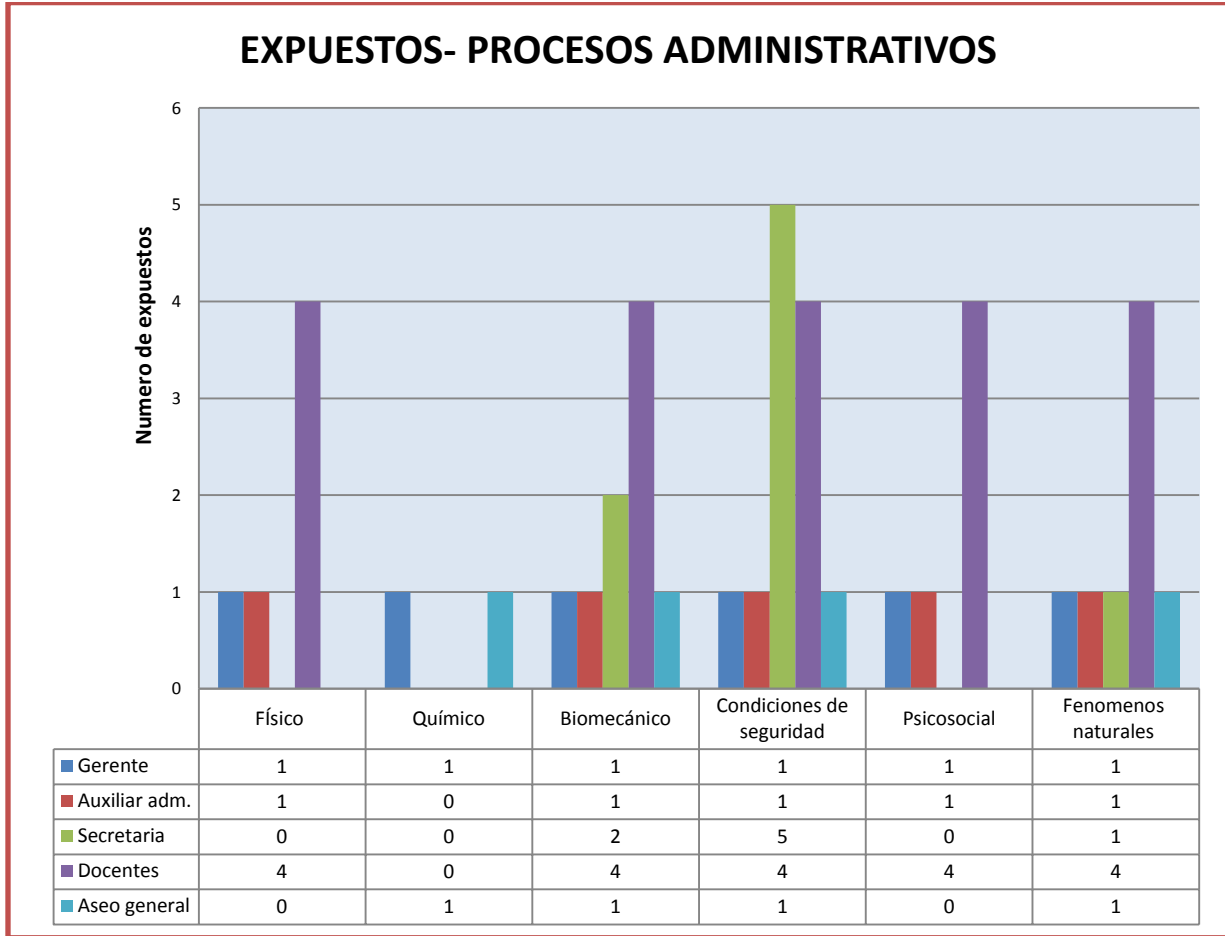
Estas herramientas informáticas, también se desarrolla para la ejecución de Sistemas de Gestión. En Argentina la empresa Calidad y Gestión diseña software para ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, que permite a las empresas adquirir la herramienta que mejor se adapte sus necesidades.

### **7.1.3. Fase Análisis**

#### **7.1.3.1. Análisis Priorización de Riesgos.**

La priorización de riesgos se realiza con los datos registrados obtenidos en la matriz Inspección de peligros y evaluación de riesgos. Esta herramienta nos permitió valorar los factores de riesgos que se encontraron durante la visita de inspección a la sede administrativa y Polígono. Reconociendo las actividades que permiten el funcionamiento de la empresa y los roles que desempeñan cada una de las personas que trabajan allí, donde se toman en cuenta los mayores riesgos y peligros que se presentan y poder tomar decisiones para intervenir reduciendo las posibles riesgos que puedan suceder en sus actividades normales. **Ver Anexo 7**

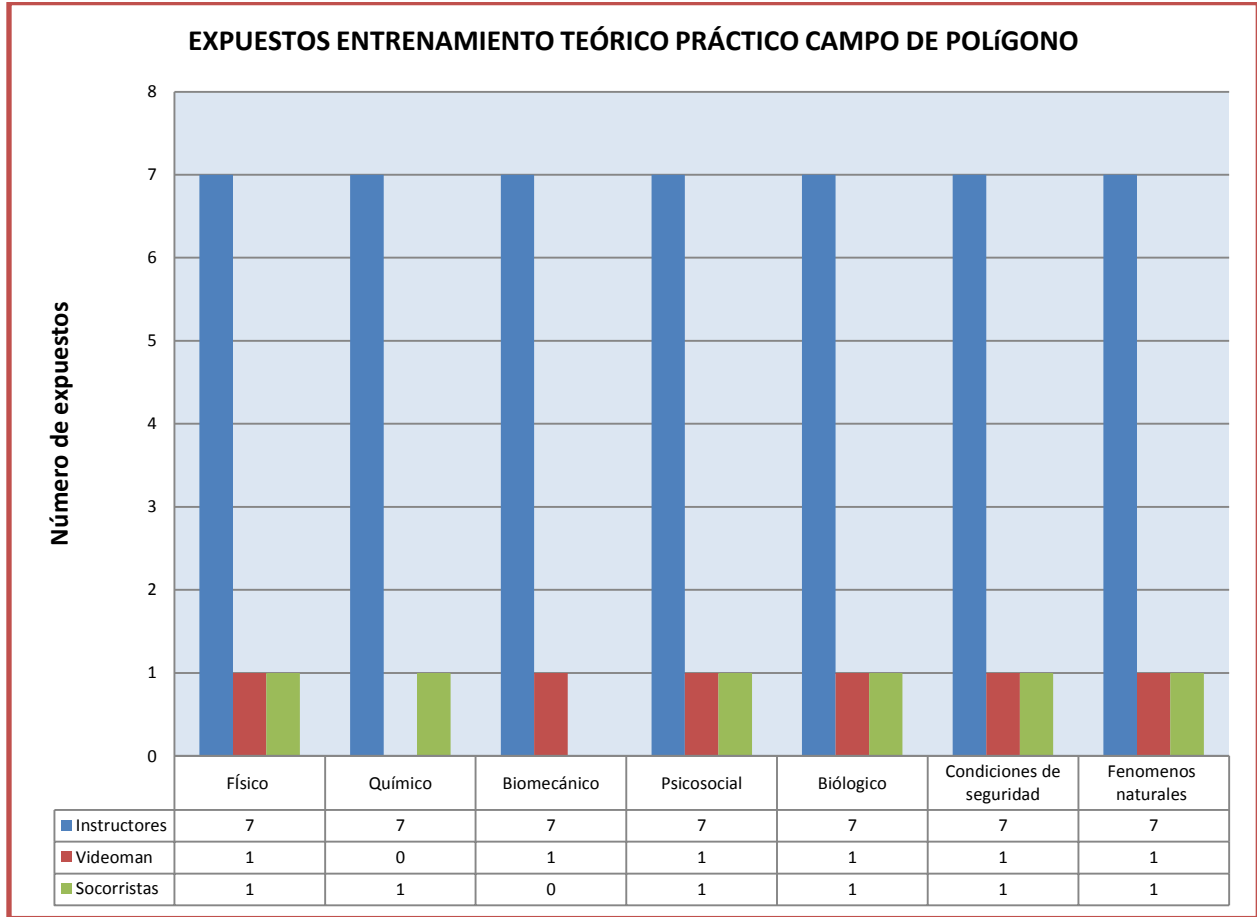
**7.1.3.2. Riesgos en el proceso administrativo, según cargo.**



**Gráfica 6.** Área administrativa-roles.

Como se muestra en la gráfica 6, se quiere evidenciar los cargos y los riesgos asociados al área administrativa. Aquí los roles de Gerente, auxiliar administrativo y docente, se encuentran expuestos a los siete factores de riesgos identificados durante el recorrido. Sin embargo las actividades que realiza la secretaria la expone en mayor medida a los factores de riesgos de condiciones de seguridad. El perfil de aseo general es el que en menor proporción se encuentra expuesto a los factores de riesgos que se describen.

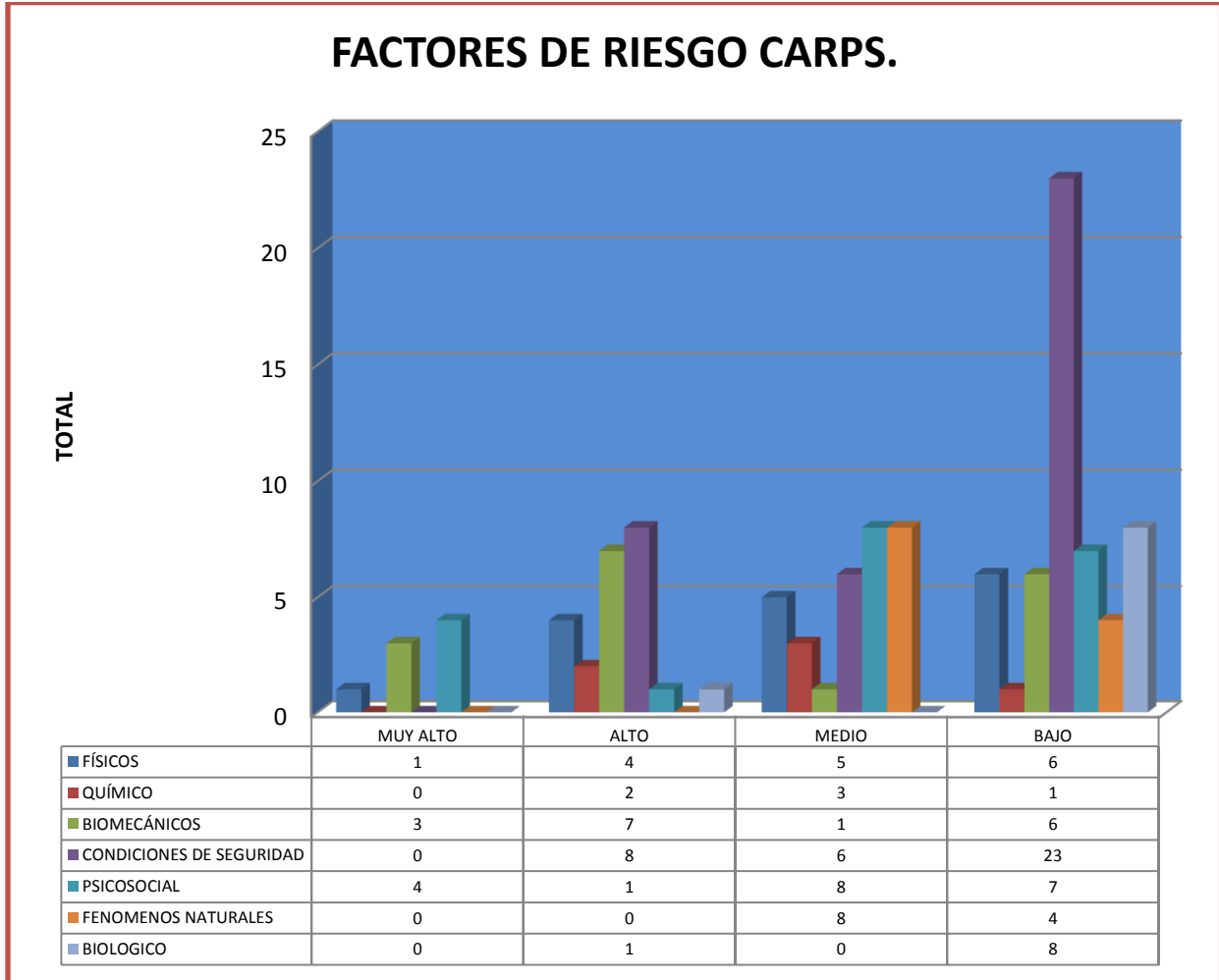
### 7.1.3.3. Riesgos en el proceso entrenamiento, según cargo.



**Gráfica 7.** Área Polígono- roles.

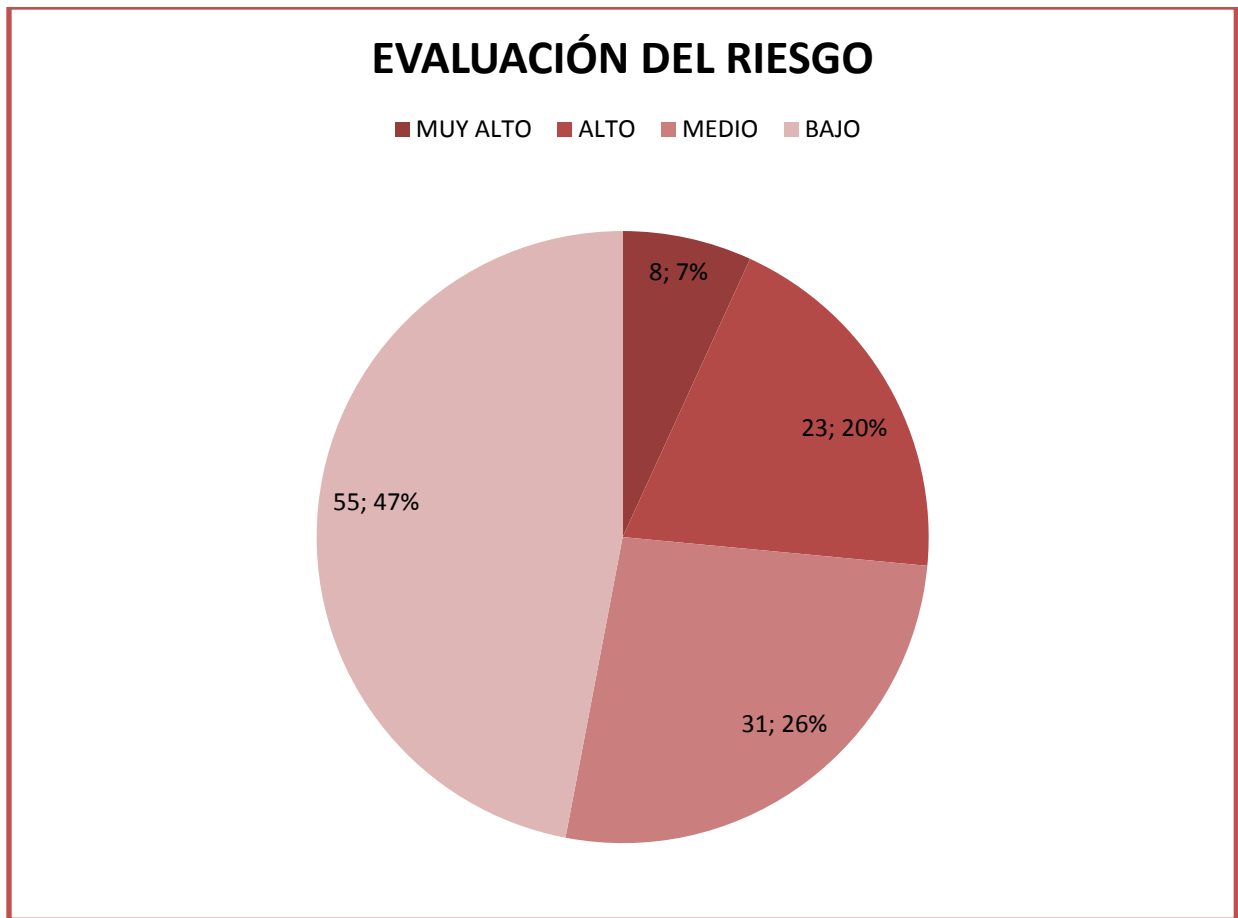
En cuanto la actividad de entrenamiento práctica en polígono la gráfica 7, muestra que se identificaron tres roles. Donde los Entrenadores son los que más se encuentra expuesto a los siete factores de riesgos que se identificaron en esa área. Ya que las actividades que se desarrollan se encuentran relacionadas con manejo de armas, intensas jornadas laborales y niveles de alto estrés.

### 7.1.3.4. Factores de Riesgo CARPS



**Gráfica 8. Riesgos totales en CARPS**

La gráfica 8, describe la valoración total de los peligros identificados en CARPS. Aquí las condiciones de seguridad y Riesgo Biomecánicos son los más representativos, es decir son los que se encuentran con una valoración entre alta y media, indican que pueden dar lugar a consecuencias significativas y es necesario revisar las medidas para su control o en caso tal implementarlas si no se están aplicando.



**Gráfica 9.**Evaluación factores de riesgo

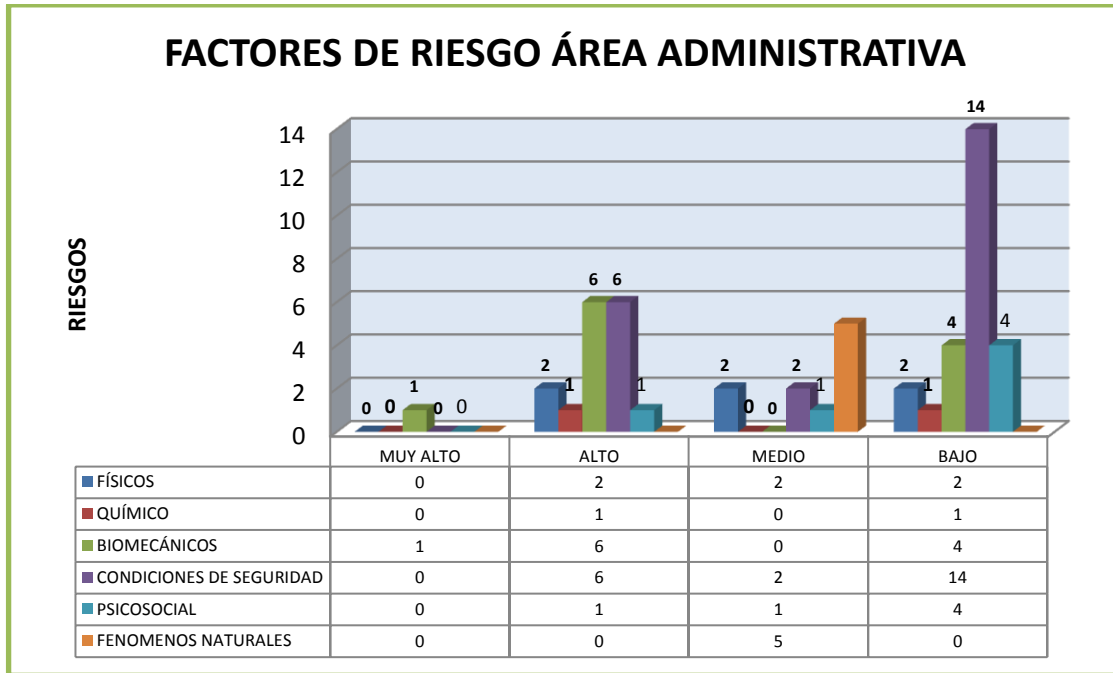
La gráfica 9, muestra los porcentajes de calificación de los factores de riesgo identificados en la academia CARPS. El 7% de los factores de riesgos encontrados se interpretan como muy altos (incidentes o consecuencias muy significativas). El 20% se interpretan como altos (peligros que pueden dar lugar a consecuencias Significativas). El 26% se interpretan como medio (peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas). El 47% se interpreta como bajo (El riesgo está controlado).

Es decir que la empresa deberá tomar decisiones de intervención al 27% de los peligros identificados, que su ponen un mayor riesgos de afectación en sus trabajadores.

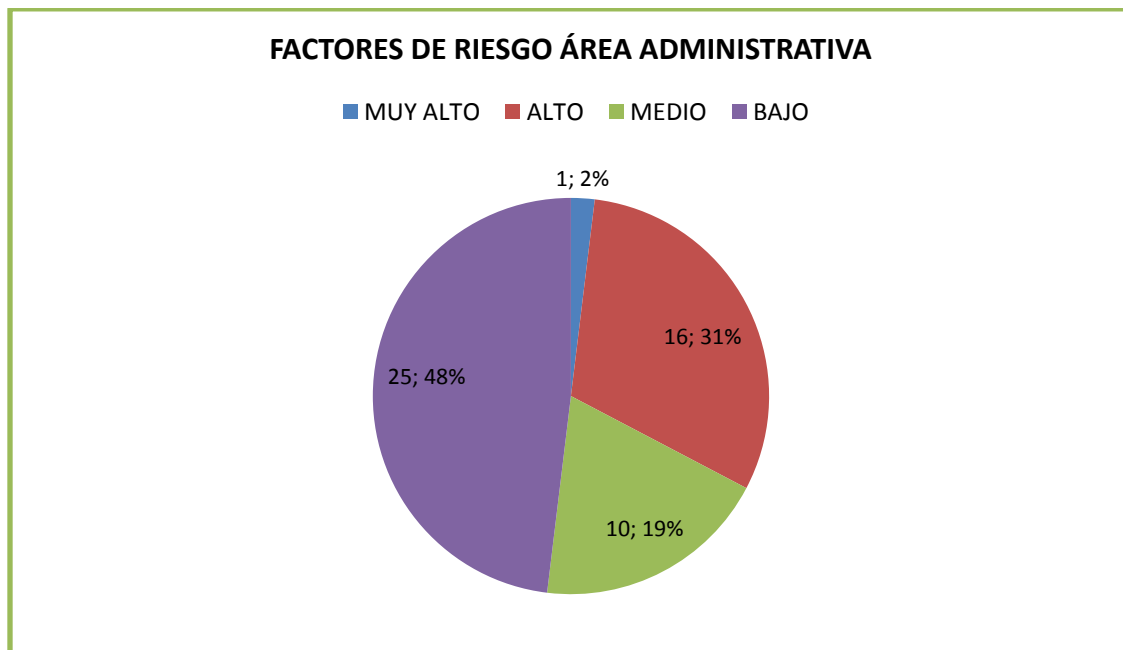
### 7.1.3.5. Factores de riesgo por área

#### 7.1.3.5.1. Factores de riesgo área Administrativa

Es importante que miremos los riesgos desde una perspectiva individual.



Gráfica 10. Riesgos área administrativa.



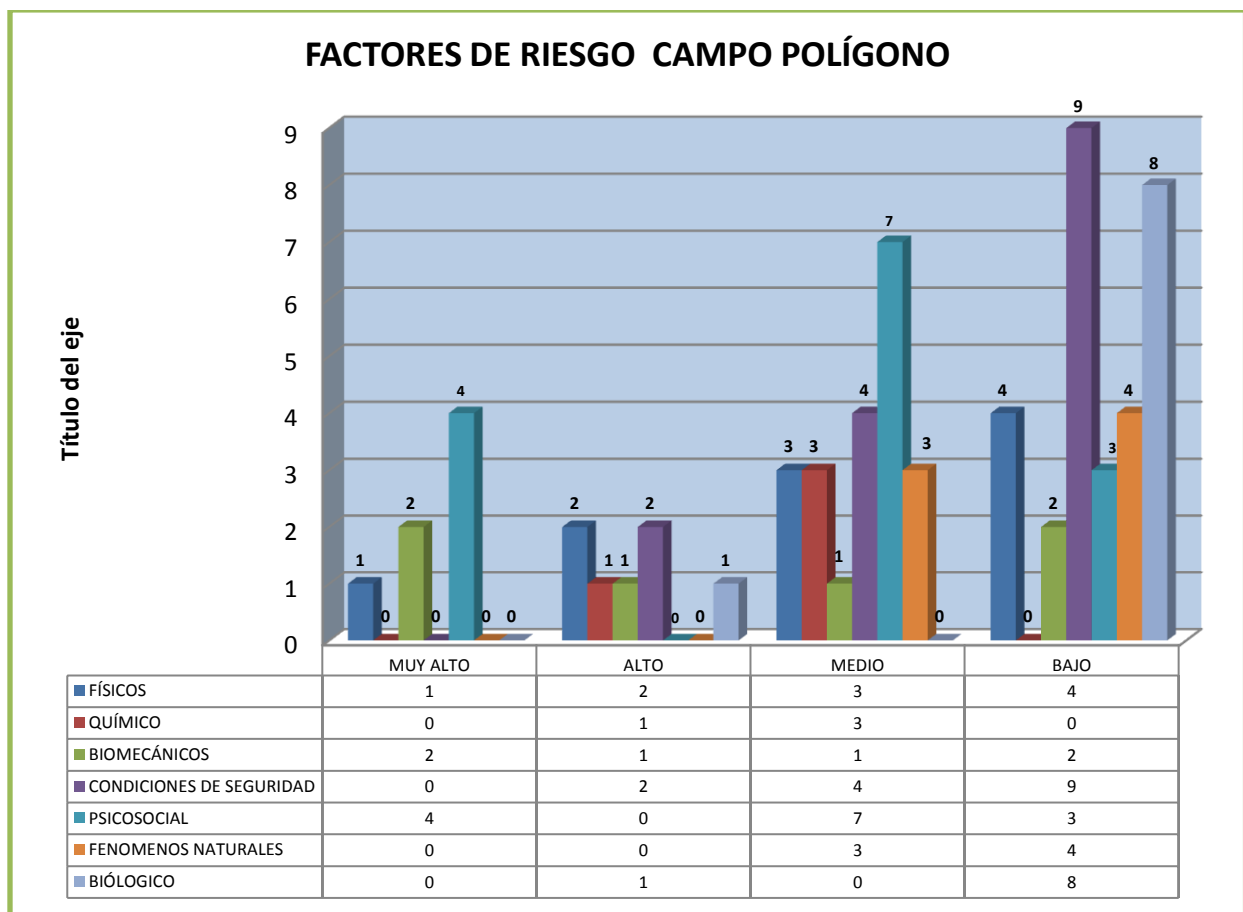
Gráfica 11. Evaluación factores de riesgo administrativo.



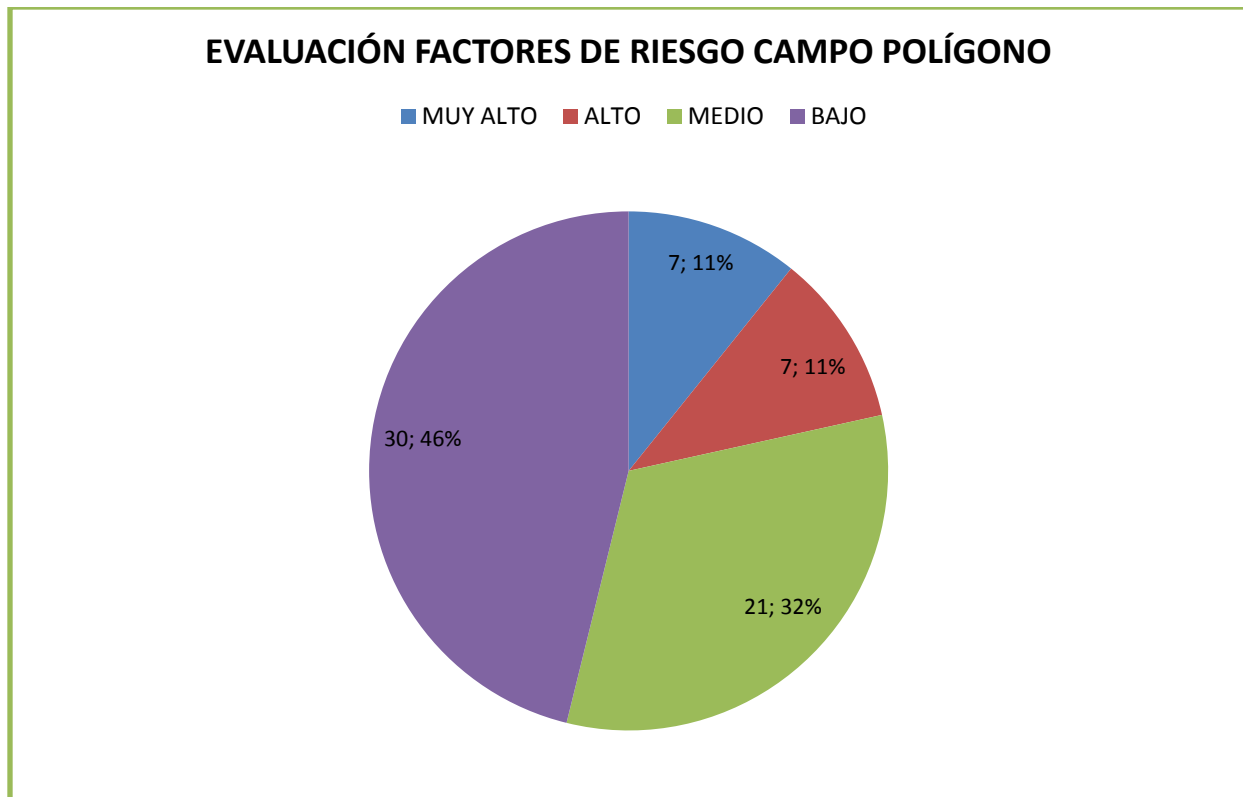
Se evidencia una valoración de riesgo alto para los factores de riesgos físicos, químicos, psicosociales. Los biomecánicos y condiciones de seguridad pueden dar lugar a consecuencias significativas para el personal que se desempeña en esta área administrativa.

Los factores de riesgos del área administrativa se encuentran en los siguientes porcentajes: muy alto 2%. Alto 31%. Medio 19% y bajo 48%. Ver gráfica 10 Y 11.

### 7.1.3.5.2. Factores de riesgo área Polígono.



**Gráfica 12.** Factores de riesgo polígono

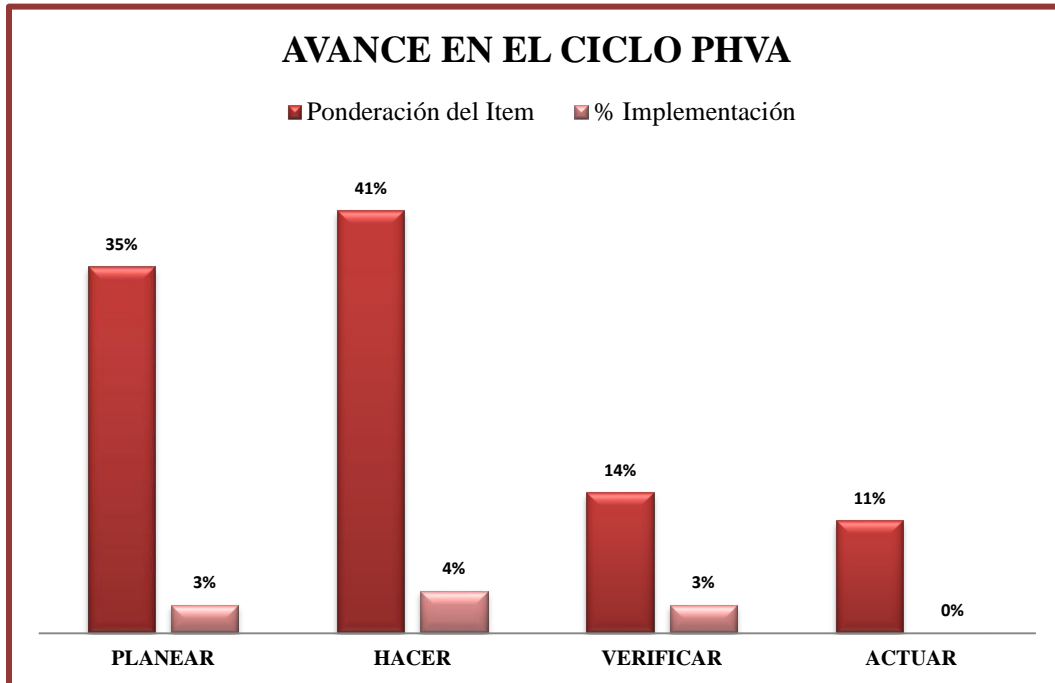


**Gráfica 13.** Evaluación factores de riesgo

Como se observa en la gráfica 12, los factores de riesgo físico, químico, biomecánico y condiciones de seguridad se encuentran valorados como altos. Si nos fijamos en los porcentajes de la gráfica 13, el 22% del total generar un peligro que puede dar lugar a consecuencias muy significativas en el desarrollo de las actividades en el centro de entrenamiento. Estos factores son Físicos, Biomecánicos y psicosociales.

Aunque un 32% de los factores de riesgo entre los que se destacan los psicosocial y condiciones de seguridad se encuentra con una calificación medio, es decir se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativa, sin embargo es necesario establecer o fortalecer los controles pertinentes.

#### 7.1.4. Análisis Diagnóstico.



Gráfica 14. Análisis Ciclo PHVA

Como se puede observar el avance en los cuatro pasos que conforman el ciclo PHVA, no superan el 9,46%. Esto da a entender que la empresa no cuenta con los registros que permitan realizar un seguimiento continuo y efectivo al SG-SST, establecido en el Decreto 1072/2015. Donde el primer paso es el compromiso de la empresa para organizar y planear los hallazgos encontrados en Diagnóstico inicial.

#### 7.1.5. Fase Informe Final.

Teniendo en cuenta el análisis de los datos, que permitieron determinar el nivel de cumplimiento del SG-SST en La academia de seguridad privada centro de alto rendimiento CARSP LTDA. Se realiza un informe bajo el ciclo PHVA, que permite al grupo asesorar y brindar las siguientes recomendaciones con el ánimo de implementar y fortalecer en la empresa el SG-SST, bajo los requerimientos de la norma 1072/2015.

<b>PLANIFICAR</b>		
<b>Requerimientos</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>Indicador</b>
Política SST	<p>Elaborar la política SST, que sea clara concisa para el entendimiento de los trabajadores, contratistas y grupos de interés. Que evidencie el compromiso de la Gerencia por adoptar un SG-SST que permita identificar los peligros, evaluar y establecer controles a los riesgos derivados de las actividades realizadas para la capacitación y entrenamiento de personal de seguridad privada. Esto con el fin de proteger el bienestar y salud de sus trabajadores y cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.</p> <p>Debe ser establecida por escrito, firmada, fechada, revisada por el representante legal y actualizada mínimo una vez al año.</p> <p>Además se recomienda hacer la actualización de la visión de la empresa, ya que consideramos que renovando esta permitirá a la compañía fortalecer sus objetivos empresariales.</p>	Política fechada y Firmada por la alta gerencia
Asignación y Comunicación de Responsabilidades	La Gerencia de CARSP debe asignar, documentar y comunicar las personas idóneas responsables de la SST, estas tiene la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño a la alta gerencia y promover la participación de todos los miembros de la en empresa en el SG-SST	Deben estar escritos en los perfiles de cargo de la empresa
Presupuesto para SST	La Gerencia de CARSP debe proporcionar recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora del SG-SST	Nº de recursos humanos disponibles y proyección de recursos financieros para el sistema de SST dentro del presupuesto anual de la empresa
Definición de Talento Humano para SST	El responsable designado por la Gerencia de CARSP del SST además de ser idónea debe certificar un curso de 50 horas designado por el ministerio de trabajo. Este es gratuito y lo dicta el Sena	Certificación del curso de 50 horas impartido por el SENA por parte de la persona a cargo del SG-SST
Requisitos legales	Contar con una Matriz Legal actualizada de acuerdo a la normatividad vigente en SST, en riesgos laborales y de acuerdo a la naturaleza de las actividades que se desarrollan en CARPS. Esta debe actualizarse periódicamente cada vez que salga una norma que afecte directa o indirectamente a la organización.	Matriz legal actualizada
Plan de trabajo anual	CARSP debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual en SST para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el sistema de SST, especificar metas, actividades a desarrollar con fechas y duración dentro de un cronograma, responsables y la asignación de recursos del SG-SST.	$\frac{\# \text{Objetivos del SGSST cumplidos}}{\text{Total de objetivos del SGSST}} \times 100$ <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> $\frac{\# \text{ actividades desarrolladas en el periodo del plan}}{\# \text{ actividades propuestas en el periodo plan de trabajo anual}} \times 100$

Integración con otros Sistemas de Gestión	CARSP debe involucrar los aspectos de SST a sus procesos, procedimientos y decisiones en la empresa (Se recomienda sin ser necesario establecer un Sistema de Gestión de la calidad, ambiental, de riesgos y responsabilidad social empresarial que pueda llegar a integrar en conjunto con el de SST)	Mapa de procesos que integre las funciones de SST a los procesos y procedimientos
Inducción y reinducción en SST	CARSP debe desarrollar y documentar un programa de capacitación anual que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con sus actividades enfocada en autocuidado y colaboración con todas las partes interesada. Igualmente debe hacer una inducción a toda persona que ingrese a sus instalaciones en temas de riesgos y temas específicos de identificación y control de peligros, y protocolos de evacuación ante cualquier emergencia.	$\frac{\# \text{ total de trabajadores y contratista con inducción}}{\# \text{ total de trabajadores y contratistas}} \times 100$
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	CARSP debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en SST, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.	Matriz GTC45 y procedimiento para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles
Condiciones de salud y Perfil sociodemográfico	CARSP debe de mantener disponibles y debidamente actualizados los informes de las condiciones de salud dados por el proveedor de exámenes médicos, junto con el perfil sociodemográfico (grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo), de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización	Conceptos médicos de Ingreso, periódicos y de egreso de los trabajadores
Registro entrega EPP	CARSP debe de establecer un registro de evidencia de entrega, uso y seguimiento de los equipos y elementos de protección personal, que son entregados a sus trabajadores y los que llevan los contratistas.	$\frac{\# \text{ de Trabajadores con dotacion de EPP adecuados a sus actividades}}{\text{Total de trabajadores}} \times 100$
Conservación documentos	CARSP debe elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental que permita la conservación de los registros y documentos que soporten el SG-SST de una manera de fácil accesos y controlada donde se garantice sea legible, fácilmente identificable y pueda ser protegido contra daño, deterioro o pérdida. la conservación puede hacerse de forma electrónica siempre y cuando se garantice un periodo mínimo de 20 años. Se debe realizar un listado maestro de	Sistema de archivo o retención documental del SG-SST

<p>Conservación documentos</p>	<p>documentos acorde a un procedimiento con los siguientes documentos en relación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política y los objetivos de la empresa en materia de SST, firmados por el empleador;</li> <li>2. Las responsabilidades asignadas del Sistema de SG-SST;</li> <li>3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;</li> <li>4. El informe de las condiciones de salud, el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;</li> <li>5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa</li> <li>6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST,</li> <li>7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo</li> <li>8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;</li> <li>9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;</li> <li>10. Los soportes la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;</li> <li>11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;</li> <li>12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;</li> <li>13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidas las mediciones ambientales y monitores biológicos</li> <li>14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;</li> <li>15. La matriz legal actualizada</li> <li>16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.</li> </ol>	<p>Sistema de archivo o retención documental del SG-SST</p>
<p>Comunicaciones internas y externas y canales</p>	<p>CARPS, debe establecer un procedimiento de comunicaciones donde se pueda registrar todas las comunicaciones y establecer que mecanismos son los más eficaces para garantizar: que se dé a conocer el SG-SST, recibir, documentar y responder adecuadamente los aportes de los trabajadores en SST.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Percepción Seguridad Imagen de la empresa</i></p>
<p>Fortalecer componentes del sistema + mejora continua</p>	<p>CARPS, debe garantizar el fortalecimiento de cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la</p>	<p style="text-align: center;"><math>\frac{\text{No. Actividades realizadas por la ARL}}{\text{Total Actividades planeadas con la ARL}} \times 100</math></p>

	<p>empresa; y el mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.</p> <p>Se recomienda a la empresa el reconocimiento y uso de las herramientas informáticas que le brinda La ARL Sura, a sus afiliados para implementación y seguimientos del SG-SST. Además actualmente en el mercado se encuentran software especializadas en la implementación y seguimiento del SG-SST.</p>	$\frac{\text{Reinversion realizada con ARL}}{\text{Total presupuesto reinversion ARL}} \times 100$
Objetivos de control de riesgos.	<p>CARSP debe adoptar medidas de prevención y control con base en el análisis de pertinencia de identificación de peligros y riesgos que garanticen la protección de seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización: Eliminación del peligro/riesgo, Sustitución, Controles de Ingeniería, Controles Administrativos, equipos y EPP y Colectivos.</p>	$\frac{\text{No. de controles realizados}}{\text{Total peligros identificados}} \times 100$
Indicadores de estructura, proceso y resultado	<p>CARSP debe definir los indicadores del SG-SST deben ser evaluados mediante seguimiento continuo. (cualitativos o cuantitativos) mediante los cuales se evalúen: La estructura, proceso y resultado del SG-SST.</p>	N/A
Metas anuales	<p>CARSP debe Establecer metas acorde con los objetivos del SG-SST, establecidos en el artículo 2.2.4.6.18 del decreto 1072 y se encuentren definidas en el plan de trabajo anual según las prioridades necesarias.</p>	$\frac{\text{No. actividades realizadas}}{\text{Total actividades Plan de trabajo anual de SST}} \times 100$
Ficha de los indicadores - matriz indicadores.	<p>CARSP debe para cada indicador de estructura, proceso y resultado contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definición del indicador;</li> <li>2. Interpretación del indicador;</li> <li>3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;</li> <li>4. Método de cálculo;</li> <li>5. Fuente de la información para el cálculo;</li> <li>6. Periodicidad del reporte; y</li> <li>7. Personas que deben conocer el resultado.</li> </ol>	Fichas de indicadores
Procedimiento de gestión de peligros y riesgos	<p>CARSP debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa; es recomendable una metodología según las necesidades de la empresa dentro de las cuales la más conocida para tener en cuenta es la GTC 45, que es una guía adoptada en Colombia</p>	Formatos de identificación de peligros
Plan de mantenimiento correctivo y preventivo	<p>Aunque en el área administrativa y de entrenamiento cuentan con la infraestructura, instalaciones y medios para escuelas de capacitación y entrenamiento requeridos por la resolución 2852/06. Capitulo II art. 47. Es importante que CARS, realice el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con</p>	Cronograma plan de mantenimiento

	<p>sujeción a los manuales de uso; corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, establecer un procedimiento de mantenimiento predictivo según arroje las estadísticas de los mantenimientos correctivos y preventivos que se realizan anualmente</p>	
<p>Plan de respuesta para eventos potencialmente desastrosos</p>	<p>Aunque En las instalaciones se observa la presencia de extintores, botiquín, camillas, señalización y ruta de evacuación, es importante que CARSP documente, implemente y mantenga las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes. Además de los 11 aspectos que se describen: 1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa; 2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua; 3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes; 4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa; 5. Diseñar e implementar procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias; 6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos; 7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias; 8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación; 9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial; 10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores; 11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la</p>	<p>Planes De Emergencia Y Contingencia</p>



	<p>brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;</p> <p>12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y</p> <p>13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.</p>	
Conformación y funcionamiento de brigadas emergencias	Es importante que CARPS, conforme, Capacite, entren y dote la brigada de emergencias, teniendo en cuenta el nivel de riesgo de las áreas administrativas y de entrenamiento.	$\frac{\text{No. Brigadistas preparados}}{\text{Total de brigadistas}} \times 100$
Gestión del cambio	Se debe implementar y mantener un procedimiento que permita evaluar el impacto sobre la SST, que puedan generar los cambios internos o externos en la empresa. Estos cambios deben comunicarse antes de implementarlos a los trabajadores y además	N/A
Procedimiento de selección y evaluación de contratistas	Es importante que CARPS, establezca una metodología que permita incluir aspectos de SST, para la evaluación y selección de proveedores y contratistas. Además Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de trabajadores y contratistas. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.	$\frac{\text{No. contratistas evaluados}}{\text{Total de contratistas}} \times 100$
Procedimiento investigación incidentes, accidente y enfermedades laborales	CARSP debe realizar la investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que se presenten durante el desarrollo de sus actividades. Esta actividad debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del SG-SST. En caso de no contar con estos roles, se deberá conformar un equipo investigador con trabajadores capacitados para tal fin. Esto con el fin de identificar y documentar las deficiencias del SG-SST. Además de informar a los trabajadores directamente relacionados con	$\frac{\text{No. incidentes investigados}}{\text{Total incidentes en el año}} \times 100$ <p>-----</p> $\frac{\text{No. enfermedades profesionales con seguimiento}}{\text{Total de trabajadores con enfermedades profesionales}} \times 100$

	<p>sus causas o sus controles, para que participen en acciones preventivas, correctivas y de mejora. Informar a la alta dirección acerca del ausentismo laboral derivado de accidentes y enfermedades laborales. Utilizar esta información en las acciones de mejora continua.</p>	$\frac{\text{No. accidentes investigados}}{\text{Total accidentes en el año}} \times 100$
<b>HACER</b>		
<b>Requerimientos</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>Indicador</b>
Comunicación de la Políticas SST.	Se recomienda a CARSP que por medios electrónicos tenga dispuesta constantemente la política establecida para la empresa, adicionalmente se tendrá impresa en las carteleras de comunicación predispuestas por la empresa y se realizara una capacitación sobre el contenido de esta misma donde se evidencie los registros de capacitaciones.	$\frac{\# \text{ Trabajadores que conocen la política SST}}{\# \text{ Total de trabajadores}} \times 100$
Comunicación de Responsabilidades	Se recomienda a CARSP que por medio de inducciones se muestren los mecanismos de comunicación y que se incluyan en los perfiles de cargo los deberes y responsabilidades frente al SG-SST	$\frac{\# \text{ Total jefes de área con delegación de responsabilidades en SG – SST}}{\text{Total de jefes de la estructura}} \times 100$
Copasst	Se recomienda a CARSP que nombre un vigía de SST, para que se encargue de las actividades de promoción, divulgación e información conforme se estableció en el decreto 1265 de 2012 y se estipule un presupuesto anual para el desarrollo de todas las actividades concernientes a la razón de ser de la academia	Vigía de SST
Capacitación en SST al personal según competencias	Se recomienda a CARPS, que se capacite a los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y quede registrado en un formato estimulado de capacitación la evidencia de capacitación y evaluación de la misma.	$\frac{\# \text{ trabajadores capacitados SST}}{\text{Total trabajadores}} * 100$
Socialización al copasst del plan capacitación	El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST debe estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente y ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.	$\frac{\# \text{ trabajadores capacitados SST}}{\# \text{ total de trabajadores carps}} * 100$
Estándares de seguridad u operación segura	Se recomienda a CARSP que se realice una divulgación del programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, evidenciar su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y	$\frac{\# \text{ capacitaciones realizada}}{\text{capacitaciones planeadas por año}} * 100$

	capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión por medio de formatos que registren la gestión realizada en las tareas o actividades y la capacitación e inducción de los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.	
Reportes de investigación de AT y EL	Se recomienda a CARSP realizar un procedimiento y crear formatos de registro para reportes de investigación de accidentes e incidentes de trabajo y seguimiento e investigación para las enfermedades laborales con sus respectivas lecciones aprendidas y registro de las acciones de mejora.	$\frac{\# \text{accidentes}}{\text{incidentes investigados}} * 100$ $\frac{\# \text{accidentes}}{\text{incidentes reportados}} * 100$
Identificación de amenazas y vulnerabilidad	Se recomienda a CARSP crear y establecer procedimientos para la identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias; y preparar simulacros de prevención con ayuda de la ARL y el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER	$\frac{\# \text{inspecciones realizadas}}{\# \text{inspecciones planeadas al mes}} * 100$
Procedimientos Operativos Normalizados	Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo. Documentar los procedimientos operativos normalizados para emergencias	$\frac{\# \text{de procedimientos realizados}}{\text{total de actividades de la empresa}} * 100$
Plan de Evacuación + Evaluación de simulacros Diseño de planes de evacuación	Se recomienda a CARSP crear y establecer procedimientos para la identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias; y preparar simulacros de prevención con ayuda de la ARL y el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER	$\frac{\# \text{de simulacros realizados}}{\text{simulacros planeados anualmente}} * 100$
Sistemas de vigilancia epidemiológica	Se recomienda a CARPS crear un Sistema de vigilancia epidemiológica el cual debe estar disponible y debidamente actualizados. De acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados, este sistema debe contener: evaluación de los puestos de trabajo, perfiles epidemiológicos de la salud de los trabajadores, conceptos de los exámenes o médicos de ingreso y de retiro de los trabajadores, procedimientos para el control de enfermedades, Vigilancia del medio ambiente de trabajo incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreo biológicos y cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales	$IFA = \frac{\# \text{ DE EVENTOS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD ULTIMO AÑO}}{\text{HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO}} * 240.000$

	<p>Procedimientos de seguimiento al desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica (DME y teniendo en cuenta las GATISO) y una recopilación, análisis, interpretación de cada uno de los datos a efectos de la prevención, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.</p>	
Evaluaciones ambientales	<p>Se recomienda a CARSP implementar una metodología Integrada de evaluación de aspectos ambientales y riesgos laborales por medio de una matriz que tengan en cuenta los aspectos e impactos ambientales acorde con la norma ISO 14001 teniendo en cuenta la periodicidad de acuerdo con el aspecto a evaluar según los SVE donde se medirá el confort (vibraciones y temperatura térmica), nivel de ruido, luminosidad de los puestos de trabajo, potabilidad del agua y vertimientos, manejo de residuos, análisis de superficies y estudios de suelo; y CARPS verificara la idoneidad del personal que realizara estas mediciones y cumplimiento conforme a la legislación Colombiana vigente teniendo en cuenta los valores límites máximos permisibles o TLV's</p>	$\frac{\# \text{ análisis ambientales realizados}}{\# \text{ de análisis ambientales programados en el año}} * 100$
Perfiles epidemiológicos del SVE	<p>Se recomienda a CARSP generar un Perfil epidemiológico de las personas que trabajan en la empresa, crear los perfiles de salud arrojados por los monitoreo biológicos y deberá tener documentado los resultados individuales de los monitoreo biológicos para poder realizar estudios de morbilidad, mortalidad, ausentismo y accidentabilidad laboral y demás factores de riesgo teniendo en cuenta el perfil demográfico con ayuda de la ARL y de la entidad prestadora de servicios de salud.</p>	$\frac{\# \text{ de perfil epidemiológico elaborados}}{\# \text{ total de trabajadores}} * 100$ <hr/> $TA = \frac{\# \text{ AT}}{\# \text{ Promedio de trabajadores}} * 100$
Autoevaluación	<p>Se recomienda a CARSP establecer las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del SG-SST y permitir auditorias tanto internas y externas para obtener acciones de mejora.</p> <p>También se debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora: resultados de la intervención en los peligros y riesgos priorizados, de las auditorias, del programa de prevención y promoción, de la supervisión realizada por la alta dirección. Además del cumplimiento de los objetivos SG-SST, las recomendaciones presentadas por los trabajadores y Vigía SST, y por último Los cambios en legislación que apliquen a la organización.</p>	$\frac{\# \text{ de aspectos de SST implementados en la empresa}}{\# \text{ de aspectos totales de seguridad y salud en el trabajo contemplados en la evaluación inicial del SG - SST}} * 100$

Comunicación objetivos	Se recomienda a CARSP seguir con la implementación de las inducciones y capacitaciones que deben realizarse en temas de políticas y objetivos de acuerdo a los cambios generaos y actualizaciones pertinentes que se deban realizar y mantener los respectivos formatos y registros que nos muestren las evidencias de aprendizaje.	$\frac{\# \text{trabajadores con capacitación e inducción en politica y objetivos}}{\# \text{total de trabajadores}}$
Tratamiento a los riesgos	Se recomienda a CARSP actualizar la GTC 45 cada vez que ocurra un cambio en la operaciones, ocurran nuevos procedimientos o actividades y haya cambios de normatividad que afecten la organización, debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones y corregir las condiciones inseguras que se presentan en el lugar de trabajo	$\frac{\# \text{actualizaciones realizadas matriz GTC 45 por puesto de trabajo}}{\# \text{total Actualización matriz GTC 45 anual}} * 100$
Socialización a partes interesadas	Se recomienda a CARSP realizar inducciones y capacitaciones en el conocimiento de políticas y reconocimiento de riesgos de la empresa y dejar evidenciado mediante formatos y registros antes y durante las actividades realizadas y velar por que las partes interesadas tengan los equipos de protección idóneos para la realización de sus actividades	$\frac{\# \text{trabajadores con capacitación e inducción en politica y riesgos}}{\# \text{total de trabajadores}} * 100$
Evaluaciones médicas ocupacionales	Se recomienda a CARSP el desarrollo del sistema de vigilancia epidemiológica por medio de acciones de atención a la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.	$\frac{\# \text{trabajadores con evaluaciones medicas}}{\text{total de trabajadores}} * 100$
Identificación de amenazas y vulnerabilidad por centro de trabajo	Se recomienda a CARSP realizar una evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para dar seguimiento y continuidad al plan de trabajo anual que se creara y implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	N/A
Valoración de los riesgos asociados a amenazas	Se recomienda a CARSP realizar e implementar actividades de Prevención y Promoción de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y simulacros de emergencia de Riesgos Laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente. Y dejar evidencias y registros de estas.	$\frac{\# \text{total de peligros intervenidos en el periodo}}{\text{total de peligros identificados}} * 100$
Procedimientos Operativos Normalizados	Se recomienda a CARSP establecer procedimientos operativos normalizados para la atención ante cualquier emergencia o accidente que pueda ocurrir conforme a los procedimientos	N/A

	que se establezcan y mantener disponibles y debidamente actualizados los documentos y formatos con relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para dejar evidenciada la gestión.	
Capacitación y entrenamiento en plan emergencias	Se recomienda a CARSP realiza las acciones de información y capacitación a cada uno de los trabajadores para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial y se realizara una formación especial al personal brigadista de emergencias acorde al cronograma y plana anual de capacitación establecido por la empresa.	$\frac{\# \text{ trabajadores con capacitación plan de emergencia}}{\# \text{ total de trabajadores}} * 100$
Inspección de equipos de emergencia	Aunque durante la inspección realizada por el equipo asesor, CARPS manifiesta que realizan inspección a los equipo de emergencia (sistemas de alerta, señalización y alarma etc.), que tiene en las áreas administrativas y de entrenamiento. Se recomienda que registren la Inspección realizada; con la periodicidad que sea definida en el SG-SST. Esto con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.	$\frac{\# \text{ de equipos inspeccionados}}{\text{total de equipos de emergencia}} * 100$
Plan de ayuda mutua	Se recomienda a CARSP generar un procedimiento ante cualquier emergencia y desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común en conjunto con organizaciones como la policía nacional, la defensa civil y los bomberos, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa con ayuda del IDIGER	N/A
Integración de requisitos de SST en las compras	Se recomienda a CARSP establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.	$\frac{\# \text{ proveedores evaluados SST}}{\text{total de proveedores}} * 100$
Seguimiento a contratistas	Se recomienda a CARSP Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, también implementar formatos y procedimientos que consideren como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo: - Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus	$\frac{\# \text{ CONTRATISTAS evaluados SST}}{\text{total de proveedores}} * 100$

	<p>trabajadores o subcontratistas;</p> <p>- Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.</p>	
Verificación afiliación a la Seguridad Social	<p>Se recomienda a CARSP establecer un procedimiento de verificación de documentación de la persona que ingrese a las instalaciones de la empresa antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente</p>	$\frac{\text{total de trabajadores afiliados en seguridad social}}{\text{Total de trabajadores}} * 100$
Inducción y reinducción en SST	<p>Se recomienda a CARSP proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y dejar registro del aprendizaje y revisión del plan de capacitación anual.</p>	$\frac{\# \text{ trabajadores capacitados SST}}{\text{total de trabajadores}} * 100$
Inducción y reinducción a contratistas	<p>Se recomienda a CARSP informar e instruir a los proveedores trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que el nuevo personal reciba la misma información. Dejar la evidencia a través de registros y formatos.</p>	$\frac{\# \text{ contratistas con inducción}}{\text{total contratistas}} * 100$

<b>VERIFICAR</b>		
<b>Requerimientos</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>Indicador</b>
Formatos de registros de inspecciones	Durante la inspección el personal administrativo asegura que realizan el mantenimiento adecuado de vehículos y armas implementados en la actividad de entrenamientos. Requeridos resolución 2852/06 art.50, 55 y 56. Se recomienda a CARSP la conservación de los formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas y los resultados de las inspecciones de seguridad según el procedimiento establecido por la empresa.	$\frac{\# \text{ Mantenimientos realizados}}{\text{total mantenimientos planeados}} * 100$
Registros gestión riesgos	Se recomienda a CARSP la conservación de los formatos de registros de la gestión de identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa. Para dejar las evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.	<b>N/A</b>
Indicadores de estructura	Se recomienda a CARSP estructurar los indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. (La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada; Los objetivos y metas de SST; El plan de trabajo anual en SST y su cronograma; La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al SG-SST; La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del SG-SST; La identificación de los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, los reportes de los trabajadores en cuanto a condiciones de trabajo peligrosas; La conformación del Vigía de SST; Los documentos que soportan el SG-SST; el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención; La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Capacitación Anual</li> <li>• Plan de emergencias</li> <li>• Plan de trabajo en SST anual</li> <li>• COPASST establecido</li> <li>• Cronograma de actividades de SST anual</li> <li>• Programas de vigilancia epidemiológica</li> <li>• Procedimiento de investigación de incidentes</li> <li>• Asignación de responsabilidades</li> <li>• Procedimiento identificación de peligros</li> <li>• Procedimientos de divulgación de información</li> </ul>
Indicadores de proceso	Se recomienda a CARSP estructurar los indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. (Evaluación inicial “línea base”; Ejecución del plan de trabajo anual en SST y su cronograma; Ejecución del Plan de Capacitación en SST; Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados; Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último	$\frac{\# \text{Actividades de SST desarrolladas en el periodo segun el plan de trabajo}}{\text{total Actividades propuestas por periodo}} * 100$ <p>-----</p> $\frac{\# \text{Peligros intervenidos por periodo}}{\text{Total peligros identificados}} * 100$



	<p>año; Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad; Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados; Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica; Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad; Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y La estrategia de conservación de los documentos)</p>	$\frac{\# \text{ Investigaciones incidentes, AT, EL}}{\text{Incidentes, AT, EL reportados}} * 100$ <hr/> $\frac{\# \text{ Simulacros Realizados}}{\text{Total simulacros programados}} * 100$ <hr/>
<p>Indicadores de resultado</p>	<p>Se recomienda a CARSP estructurar los indicadores que evalúan los resultados del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. (Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables; Cumplimiento de los objetivos en SST; El cumplimiento del plan de trabajo anual en SST y su cronograma; Evaluación de las no conformidades detectadas; La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad; El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores; La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores; Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad; Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados; y Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados)</p>	$\frac{\text{No. Personas que toman induccion}}{\text{No. personas que ingresan en el periodo}} * 100$ <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> $ILIAAT = \frac{IFITA * ISAT}{1000}$
<p>Administración EPP que parte de la matriz de EPP.</p>	<p>Se debe Tener en cuenta que la empresa se rige bajo el decreto 0723. art 16, donde los contratistas deben contar con los EEP, para ejecutar la actividad planeada, para lo cual asumirán su costo. Bajo esta observación se recomienda a CARSP registrar el suministro de equipos y elementos de protección personal conforme a las medidas de prevención y control que deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, también mantener por cargo dentro de la empresa una matriz de EPP actualizada conforme a los avances tecnológicos y normatividad legal.</p>	$\frac{\text{EPP entregados}}{\text{EPP requeridos}} * 100$

Evaluación de simulacros	Se recomienda a CARSP registrar y programar dentro del cronograma de capacitación anual los simulacros en los cuales se debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.	$\frac{\# \text{ Simulacros Realizados}}{\text{Total simulacros programados}} * 100$
Programa de auditoria anual	Se recomienda a CARSP realizar una auditoria anual o periódica del cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST la cual será planificada con la participación del Vigía de Seguridad y Salud, la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación. Debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.	$\frac{\# \text{ Auditorias Realizadas}}{\text{Total Auditorias planeadas}} * 100$
Informe de resultados auditoría	Se recomienda a CARSP publicar y difundir los resultados de la auditoría a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.	$\frac{\# \text{ Acciones correctivas realizadas}}{\text{Total no conformidades encontradas}} * 100$
Alcance de la auditoría	Se recomienda a CARSP que el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quede registro de las auditorias que abarque entre otros lo siguiente: 1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo; 2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado; 3. La participación de los trabajadores; 4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas; 5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores; 6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); 7. La gestión del cambio; 8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones; 9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas; 10. La supervisión y medición de los resultados; 11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y	N/A

	<p>su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;</p> <p>12. El desarrollo del proceso de auditoría; y</p> <p>13. La evaluación por parte de la alta dirección.</p>	
<b>ACTUAR</b>		
<b>Requerimientos</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>Indicador</b>
Rendición de cuentas	Se recomienda a CARSP registrar las reuniones programadas periódicamente de la evaluación del desempeño del SG-SST. Donde se evalúen a quienes tengan responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) mediante informes en la rendición de cuentas la cual podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables	$\frac{\# \text{Reuniones COPAST realizadas}}{\text{Total Reuniones planeadas}} * 100$
Realización y evaluación de simulacros anuales	Se recomienda a CARSP realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores, y estos deben ser evaluados y conservar los registros.	$\frac{\# \text{Simulacros Realizados}}{\text{Total simulacros programados}} * 100$
Revisión de gerencia anual	<p>Se recomienda a CARSP realizar por la alta dirección una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST y el control de los riesgos y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en SST, debe permitir:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del SG-SST</li> <li>2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;</li> <li>3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de SST y el cumplimiento de los resultados esperados;</li> <li>4. Revisar la capacidad del SG-SST</li> <li>5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST</li> <li>6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;</li> <li>7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías al SG-SST</li> <li>8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la</li> </ol>	$\frac{\# \text{Reuniones Alta gerencia realizadas}}{\text{Total Reuniones planeadas}} * 100$

	<p>mejora continua;</p> <p>9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;</p> <p>10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>11 Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;</p> <p>12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores;</p> <p>13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales</p> <p>14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en SST</p> <p>15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;</p> <p>16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;</p> <p>17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo, las condiciones de salud de los trabajadores;</p> <p>19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;</p> <p>20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.</p>	$\frac{\text{\#Reuniones Alta gerencia realizadas}}{\text{Total Reuniones planeadas}} * 100$
Socialización con el Copasst	Se recomienda a CARSP que el vigía de SST y la gerencia documentar y divulgar los resultados de la revisión de la alta dirección y establecer más compromiso frente al cumplimiento del decreto, también deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.	N/A
Socialización de lecciones aprendidas	Se recomienda a CARSP Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora y a todo accidente que se presente generar lecciones	N/A

	aprendidas con sus debidos registros.	
Informes periódicos a la gerencia	Se recomienda a CARSP que los informes de resultados por medio del vigía de SST sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud en el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.	$\frac{\# \text{Informes entregados por periodo}}{\text{Total Informes requeridos}} * 100$
Seguimiento a acciones correctivas y Preventivas	Se recomienda a CARSP garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección. Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a: 1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales 2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.	$\frac{\# \text{Acciones AC y AP realizadas}}{\text{Total no conformidades encontradas}} * 100$
Revisión de gerencia anual	Se recomienda a CARSP realizar seguimiento de las reuniones programadas y realizadas la evidencia del desarrollo de directrices y el otorgamiento de los recursos para el SG-SST en: 1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); 2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados; 3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales; 4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda; 5. Los resultados de los programas de promoción y prevención; 6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y 7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización	$\frac{\# \text{Reuniones Alta gerencia realizadas}}{\text{Total Reuniones planeadas}} * 100$

## 8. Conclusiones.

- Observando la gráfica del Ciclo PHVA, se demuestra que la empresa CARSP LTDA ha implementado el SG-SST en un 9,46%.
- Aunque el nivel de cumplimiento de los criterios del SG-SST no se encuentran al 100 %, la empresa está atenta a tener en cuenta las recomendaciones dadas por el equipo asesor, Esto con el fin de implementar el sistema ya que cuenta con la disposición para dar cumplimiento a la normatividad vigente.
- Los factores de riesgo predominantes en las áreas administrativas tales como gerente, Auxiliar administrativo y docentes; y de entrenamiento teórico Práctico Polígono tales como instructores y Videoman, son Biomecánicos, condiciones de seguridad, físico, químicos y psicosocial.
- En el área de entrenamiento campo polígono los factores de riesgo con una calificación muy alto y alto ocupa un 22% del porcentaje total, mientras que la valoración medio un 32% y siendo predominante el bajo con un 46%
- En el área administrativa la valoración de los factores de riesgo se visualiza el riesgo muy alto con un 2%; el Alto 16%; Medio 10% y predomina el riesgo con bajo 25%.
- Durante la investigación que se realizó en este proyecto se llegó a la conclusión que empresas tanto nacionales como internacionales en el sector de seguridad Privada, certifican o evalúan sus SG-SST bajo los Estándares establecidos en la OHSAS 18001, RUC y Sistemas Integrados.

## 9. Recursos.

### 9.1. Recurso Humano

NOMBRE	PROFESION	FUNCION	Diagnostico inicial	Investigación	Análisis Información	Informe Final
Sandra Milena Salas Polanía	Ingeniera Ambiental	Investigación - redacción - Inspección - toma de evidencias - análisis -	100%	100%	100%	100%
Carlos Enrique Sánchez Rátiva	Ingeniero Industrial	Investigación - redacción - Inspección - toma de evidencias - análisis -	100%	100%	100%	100%
Dora Esperanza Morales Hernández	Psicóloga	Investigación - redacción - Inspección - toma de evidencias - análisis -	100%	100%	100%	100%

#### 9.1.1. Recurso Físico

Recurso	Función	Ubicación
Aulas Universidad Ecci	Desarrollo 4 fases del trabajo de grado y asesorías	Bogotá, Cl. 51 #19-12 Barrio Palermo
Sede Administrativa	Inspección e identificación de peligros y recolección de Información	Bogotá, Av. Carrera 30 # 8-65 Piso 3 Barrio Ricaurte
Polígono Entrenamiento	Inspección e identificación de peligros y recolección de Información	KILOMETRO 1.5 VÍA QUE DE FACATATIVÁ (CUNDINAMARCA) , VEREDA PUEBLO VIEJO
Lobby Universidad Ecci	Desarrollo informes y trabajo	Bogotá, Cl. 51 #19-12 Barrio Palermo

### 9.2. Recurso Tecnológico.

Recurso	Función	Cantidad
Portátil	Búsqueda y sistematización de la información	3
Impresora	Registros y tomas de información, formularios	1
Plotter	Pendón	1
USB	Transferencia de información	3
Internet	Búsqueda y transferencia de información	1

### 9.3. Recursos Financieros.

Actividad	Meses						
	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Transportes	68000	68000	48000	48000	48000	48000	48000
Fotocopias	1000	1000	1000	8000	0	0	0
impresiones	10000	10000	0	0	0	0	0
Plotter	0	0	0	0	0	0	20000
cd	0	0	0	0	0	0	6000
Refrigerio	0	0	0	0	0	0	24000
Usb	30000	0	0	0	0	0	96000
TOTAL							583000

## 10. Bibliografía

- IESS- Consejo directivo del Instituto Ecuador de Seguridad Social. (21 de NOVIEMBRE de 2011). *instituto Ecuatoriano de seguridad social: IESS*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/>:  
<https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/CD.390.pdf?version=1.1>
- Lizarazoa, C., Fajardo, J., Berriola, S., & Quintanaa Leonardo. (s.f.). <http://www.oiss.org/>. Recuperado el Septiembre de 2016, de [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)
- Agudelo Suarez, A., Lopez Jacob, M., Garcia, A., Benavides, F., & Ronda Perez, E. (Noviembre-Dicembre de 2014). Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores inmigrantes en España. *Revista Española Salud Pública*, 88 (6).
- Aseguradora de Riesgos Laborales SURA. (15 de 10 de 2016). <https://www.arlsura.com>. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/173-noticias-riesgos-profesionales/noticias/2476-nueva-herramienta-web-para-el-sg-sst>
- Atahualpa Murcia, A., & Benavides, F. (2013). *Pymescorporaciones*. Recuperado el 30 de Junio de 2016, de Pymescorporaciones: de <https://pymesycorporaciones2013.wordpress.com>
- Baracaldo Mendez, M. S. (1 de Noviembre de 2013). *Latin America Journals Online*. Recuperado el 2016 de junio de 18, de <http://www.lamjol.info/index.php/RPSP/article/view/1576/1382>
- Bolivia, C. N. (17 de septiembre de 2016). *ILO- Banco de datos NATLEX*. Obtenido de ILO- Banco de datos NATLEX: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46219/65058/S92BOL02.htm>
- Calidad y Gestión. (15 de 10 de 2016). *Calidad y Gestión*. Obtenido de <https://calidadgestion.wordpress.com/>
- Cantillo E, D. C. (11 de 09 de 2016). <http://www.elespectador.com/>. Obtenido de <http://www.elespectador.com/>: <http://www.elespectador.com/noticias/economia/un-pais-de-pymes-articulo-285125>
- Chacon Fajardo, H. (2014). *Unimilitar*. Recuperado el 18 de junio de 2016, de Unimilitar: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13326/1/Enfoque%20Gerencial%20de%20las%20Empresas%20de%20Seguridad%20Privada%20en%20Colombia.pdf>
- Compañía Estatal de la Seguridad Ltda. (18 de septiembre de 2016). *Estatal de seguridad*. Recuperado el 18 de septiembre de 2016, de Estatal de seguridad: <http://estataldeseguridad.com.co/web/certificaciones/>
- Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). *Presidencia - Normativa*. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>



- Congreso, C. (18 de junio de 2013). *In slideshare*. Obtenido de In slideshare:  
<http://es.slideshare.net/potes98/ley-1562-de-2012-23171568>
- Consejo Colombiano de Seguridad. (1 de 10 de 20016). *CCS-Consejo Colombiano de Seguridad*. Obtenido de [http://ccs.org.co/interna\\_ruc.php?idcategoria=15&idnoticia=77#](http://ccs.org.co/interna_ruc.php?idcategoria=15&idnoticia=77#)
- Departamento administrativo de función pública. (s.f.). *Función Pública*. Recuperado el 5 de noviembre de 2016, de Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- Dinero. (22 de agosto de 2014). <http://www.dinero.com/>. Recuperado el 30 de 9 de 2016, de <http://www.dinero.com/especiales-comerciales/seguridad/articulo/companias-seguridad-privada-colombia/200123>
- Dinero. (9 de septiembre de 2014). [www.dinero.com/](http://www.dinero.com/). Obtenido de [www.dinero.com/](http://www.dinero.com/):  
<http://www.dinero.com/pais/articulo/empresas-microempresas-bogota/200407>
- exteriores, M. d. (29 de Septiembre de 2005). *Ministerio de Economía y Finanzas PE*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas PE:  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/trans\\_econ/seguir\\_acci/documentos/RM725\\_2005.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/trans_econ/seguir_acci/documentos/RM725_2005.pdf)
- FASECOLDA. (11 de 09 de 2016). [www.fasecolda.gov](http://www.fasecolda.gov). Obtenido de [www.fasecolda.gov](http://www.fasecolda.gov):  
<http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>
- Fedeseuridad. (30 de 9 de 2016). *fedeseuridad*. Obtenido de <http://www.fedeseuridad.org/sitio/fedeseuridad/quienessomos.html>
- fernández Zapico, F., Iglesias Pastrana, D., Llanea Álvarez, F. J., & Fernández Muñoz, B. (agosto de 2010). *Books. google*, 3. Recuperado el 4 de junio de 2016, de <https://books.google.com.co/books?id=YlhLzWdDHYEC&pg=PA193&lpg=PA193&dq=Auditor%C3%ADa:+Procedimiento+sistem%C3%A1tico,+independiente+y+documentado+para+obtener+pruebas+y+evaluarlas+objetivamente+a+fin+de+determinar+en+qu%C3%A9+medida+se+cumplen+los+crite>
- García, R. A. (2012). *unimilitar*. Recuperado el 15 de mayo de 2016, de [repositorio.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/.../LopezGarciaRicardoAndres2012.pdf](http://repositorio.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/.../LopezGarciaRicardoAndres2012.pdf)
- Guayana Sánchez, A. (Noviembre de 2014). <http://repositorio.usfq.edu.ec/>. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/>:  
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3660/1/112139a.pdf>
- Henao, F. (2014). *Calameo*. (E. Ediciones, Ed.) Recuperado el 15 de septiembre de 2016, de Calameo:  
<http://es.calameo.com/books/00348986813f5b2fc83d9>
- Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación. (20 de junio de 2012).

Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (s.f.). *Toma 10*. Recuperado el 11 de Octubre de 2016, de <http://toma10.com/contenidos-t10/trabajos/GestionDeLaPrevencionDeRiesgosLaborales/presentacion.html>

International labour Organization. (s.f.). *ILO- International labour Organization, Temas* . Recuperado el 25 de septiembre de 2016, de <http://www.ilo.org/global/topics/lang--en/index.htm>

Laborales, S. d. (17 de septiembre de 2016). *Ministerio de protección social*.

Lizarzoa, C., Fajardo, J., Berriola, S., & Quintanaa, L. (11 de septiembre de 2016). <http://www.oiss.org/>.  
Obtenido de <http://www.oiss.org/>:  
[http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)

Ministerio de defensa Nacional. (11 de febrero de 1994). *Alcaldía de Bogotá - Normas* . Recuperado el 3 de junio de 2016, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1341>

Ministerio de Trabajo. (31 de Julio de 2014). *Mintrabajo-Normatividad*. Recuperado el 8 de Octubre de 2016, de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2014.html>

Ministerio de Trabajo. (10 de 10 de 2016). *Mintrabajo*. Obtenido de [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

Ministerio del Trabajo. (31 de 7 de 2014). *mintrabajo*. Obtenido de [www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc.../2095-decreto1443sgsss.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc.../2095-decreto1443sgsss.html)

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). *Mintrabajo- Normatividad*. Obtenido de <file:///C:/Users/SANDRA%20SALAS/Downloads/DUR%20Sector%20Trabajo%20Actualizado%20a%2015%20de%20abril%20%20de%202016.pdf>

Ministerio-Protección. (17 de Septiembre de 2016). *www.oiss.org*. Obtenido de [www.oiss.org](http://www.oiss.org/):  
[http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I\\_encuesta\\_nacional\\_colombia2.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf)

Molano Velanida, J. H., & Arevalo Pinilla, N. (Marzo de 2013). *bdigital-portal de revistas UN*. Obtenido de <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>

Monográfico de Seguridad. (2008). *Biblioteca. u externado*. Obtenido de <http://biblioteca.uexternado.edu.co/b1B11073k4/wp-content/uploads/Manual-de-citaci%C3%B3n-APA-v7.pdf>

Nieto, J. (2014). Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención.  
*MEDICINAySEGURIDADdel trabajo*, 1-3.

NULLVALUE. (26 de Septiembre de 2004). *El tiempo*. Recuperado el 18 de septiembre de 2016, de El tiempo: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1527469>

Oficina internacional del trabajo. (2003). <http://www.ilo.org/>. Recuperado el 20 de octubre de 2016, de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>

- OIT. (2001). *Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ginebra, Suiza: ILO-OSH.
- Oncor Seguridad Ltda. (1 de 10 de 2016). *Oncor Seguridad Ltda*. Obtenido de <http://www.seguridadoncor.com.co/>
- Organización internacional del trabajo. (s.f.). *OIT- Organización internacional del trabajo- temas- SST*. Recuperado el 11 de septiembre de 2016, de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- Organización internacional del trabajo. (s.f.). *O.I.T. Organización internacional del trabajo-Normas del trabajo*. Recuperado el 8 de septiembre de 2016, de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
- Peru, C. d. (21 de julio de 2011). <http://www.imarpe.pe/>. Obtenido de <http://www.imarpe.pe/>: [http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/LeyNro29783\\_CSST.pdf](http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/LeyNro29783_CSST.pdf)
- Rubio Romero, J. C. (2001). *Instituto de seguridad e higiene en el trabajo*. Obtenido de [www.insht.es](http://www.insht.es): [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2001/14/seccionJurTextCompl.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/14/seccionJurTextCompl.pdf)
- Rubio ruiz, A. (11 de septiembre de 2016). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene el en trabajo*. Obtenido de [www.insht.es](http://www.insht.es): [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2001/14/seccionJurTextCompl.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/14/seccionJurTextCompl.pdf)
- Rubio, J. C. (2001). *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Prevención Trabajo Y salud*, 4-13.
- SOS. (30 de 9 de 2016). *SOS, Su oportuna servicio*. Obtenido de <http://www.soslda.com/site/PoliticaServicio.php?Lang=Es>
- Superintendencia de vigilancia y seguridad privada. (junio de 2015). *Supervigilancia*. Recuperado el 20 de junio de 2016, de *Supervigilancia*: <http://www.supervigilancia.gov.co/index.php?idcategoria=6846423#>
- Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (20 de Mayo de 2016). *Supervigilancia*. Recuperado el 30 de junio de 2016, de *Supervigilancia*: <http://www.supervigilancia.gov.co/>
- Tamayo García, P. F. (Julio- Septiembre de 2015). Metodología para la integración de los sistemas de gestión organizacional. (C. d. Cuba, Ed.) *Ciencias Holguín*, XXI(3), 1-18.
- Torrente, D. (2015). *Análisis de la Seguridad privada*. Barcelona: UOC (NIVERSITAT OBERTA DE CATALUÑA).

UNAD, U. A. (11 de 09 de 2016). <http://datateca.unad.edu.co/>. Obtenido de <http://datateca.unad.edu.co/>:  
[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/leccin\\_51\\_ministerio\\_de\\_proteccion\\_social.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/leccin_51_ministerio_de_proteccion_social.html)

UNAD, U. N. (11 de 09 de 2016). [datateca.unad.edu.co](http://datateca.unad.edu.co/). Obtenido de [datateca.unad.edu.co](http://datateca.unad.edu.co/):  
[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/leccin\\_51\\_ministerio\\_de\\_proteccion\\_social.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/leccin_51_ministerio_de_proteccion_social.html)

Universal, D. e. (5 de agosto de 2009). *El Universal*. Recuperado el 18 de septiembre de 2016, de El Universal: <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/economica/nueva-empresa-fortalece-la-seguridad-en-cartagena>

Vasquez Samora, L., & Ortega, J. (2007). *Gestión Integral e Integrada de la seguridad y la salud. Modelo Ecuador* (3 ed.). (C. RuizFrutos, F. Benavides, J. Delclós, & A. Garcia, Edits.) Barcelona: Elsevier: Elsevier-Masson.

## **11. Anexos**

**Anexos 1.** Lista escuelas de entrenamiento y capacitación en Seguridad Privada Colombia

**Anexos 2.** Tabla Marco Legal

**Anexo 3.** Cronograma CARPS

**Anexos 4.** Matriz de Diagnóstico Inicial

**Anexos 5.** Registro de Inspección de peligros y riesgos

**Anexos 6.** Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos

**Anexos 7.** Registro de Priorización de Factores de Riesgos