

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) PARA LA EMPRESA COR INGENIEROS BAJO LOS REQUISITOS DE LA NORMA DECRETO 1072:2015 Y LA APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 BOGOTÁ*

*CASTILLO Yuly, MUÑOZ Nidia, PRIETO Mauricio,
RODRÍGUEZ Martha***

PALABRAS CLAVE

Evaluación inicial; Metodología; Sistema de gestión, Información soporte; Seguridad y salud en el trabajo; Herramienta de evaluación.

DESCRIPCIÓN

Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, bajo los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 dando cumplimiento a los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, para la empresa COR INGENIEROS LTDA. Se seleccionó una muestra del total de los trabajadores (48 entre hombres y mujeres); Luego de validar la herramienta de evaluación inicial que facilita la normatividad, se aplica en la empresa con el fin de obtener un diagnóstico de la situación actual en el cumplimiento de los requisitos en sus cuatro fases del planear, hacer, verificar y actuar. La evaluación inicial arroja un resultado de 66,25% con un criterio de resultado moderadamente aceptable.

FUENTES

Se consultaron un total de 63 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema de implementación en seguridad y salud en el trabajo 14 libros, 10 artículos; 12 tesis; 6 Trabajos; 21 normas referenciadas.

CONTENIDO

El concepto de evaluación se refiere a la acción y a la consecuencia de evaluar, un verbo cuya etimología se remonta al francés *évaluer* y que

permite indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa o asunto. El marco teórico de la investigación comienza con un análisis conceptual de la seguridad y salud en el trabajo, su alcance y aplicación considerando que la base de esta gestión es la OHSAS18001:, 2007, ahora ISO 45001, se deben contemplar para abarcar todos los aspectos y basándose en estas normas, se debe tener misión, visión, valores fundamentales y creencias, políticas corporativas, reconocimiento de las necesidades de las personas, reconocimiento de los riesgos, peligros, su mitigación, cumplimiento de los requisitos legales, mejora continua, programa de prevención del deterioro de la salud y objetivos realistas y alcanzables. Luego del estudio de múltiples definiciones en esta investigación se define la seguridad y salud en el trabajo como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Otro aspecto abordado en el marco teórico refiere que la seguridad y salud en el trabajo y sus requisitos normativos aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, 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, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. De otra parte, un aspecto que enmarca la normatividad hace referencia en especial, el Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) extractado del Decreto 1443 de 2014, art. 3 donde se especifica que “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, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”. “El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”. (Decreto 1072, 2015). A lo largo de la investigación se puede confirmar lo indicado en la Resolución 0312 de 2019, sobre la necesidad de reconocer que el sector productivo y generador de empleo tiene características diferentes, propias de cada actividad, buscando que se ajuste al tamaño de cada empresa, esta medida se obtiene gracias a la capacidad de cada una por el rango de empleados, es decir el número de trabajadores; esto en razón a que cada organización no puede cumplir con todo lo que implica una normatividad estandarizada, es más equitativa la forma de cumplimiento de la misma. No en vano COR INGENIEROS reconoce que debe ajustarse a la normatividad, garantizando que el empleado o contratante este en capacidad de reconocer y aplicar las medidas de control que garantiza la reducción de riesgos, accidentes y mitigar los

efectos que se generan sobre la salud del trabajador.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo positivista con enfoque descriptivo y tipo de estudio cuantitativo ya que está direccionada a la parte de observación de la documentación y análisis de resultados de cumplimiento de la normatividad vigente, en esta investigación el objetivo es medir el cumplimiento de los requisitos frente al decreto 1072 a través de una herramienta que es la evaluación inicial correspondiente de igual manera a la resolución 0312 la cual permite medir y obtener datos reales del nivel de cumplimiento de parte de la empresa COR INGENIEROS LTDA, para luego proceder al diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, considerando en la evaluación inicial las debilidades frente a los soportes de la gestión interna de la empresa y tomando como referencia toda la población de trabajadores, en este caso la muestra de la investigación, que se compone de 48 personas, entre hombres y mujeres.

CONCLUSIONES

El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo realizado a la empresa COR INGENIEROS bajo los requisitos de la Norma Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 estableció las falencias que tiene la empresa en el ciclo del hacer; específicamente los estándares relacionados con las medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos, el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias donde las valoraciones son bajas e indican que se deben tomar las medidas correctivas y efectivas que permitan dar cumplimiento a la normatividad. Igualmente, en el ciclo del actuar se debe trabajar el ítem relacionado con las acciones de mejora con base en los resultados obtenidos por la aplicación del presente diseño. A partir de la construcción de documentos establecidos en la resolución 0312 de 2019 como el diagnóstico de seguridad se concluye que es prioritario para la empresa iniciar cuanto antes el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que le permite a las Directivas dar cumplimiento a la normatividad legal teniendo en cuenta el nivel de riesgo que maneja. Se logra trabajar a conformidad

con las Directivas de la empresa las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, los objetivos del sistema y finalmente los roles y responsabilidades que deben tener los distintos niveles administrativos y operativos de la organización, lo que generó diversas versiones hasta encontrar las definitivas que se ajustaran con las necesidades establecidas en el presente estudio. Finalmente se definieron los documentos requeridos para dar cumplimiento a los estándares definidos en la norma 1072 de 2015 y en la resolución 0312 de 2019, así como los procedimientos a realizar para dar cumplimiento a los objetivos propuestos; de tal forma que la empresa en su proceso de ejecución e implementación, desarrolle las respectivas estrategias que minimicen los niveles de riesgo existentes, adoptando las medidas preventivas y correctivas necesarias con el fin primordial de promover la seguridad y salud de los trabajadores.

ANEXOS

La investigación incluye 60 anexos: anexo 1. Carta consentimiento informado de la empresa para desarrollo de la investigación; Anexo 2. Procedimiento de adquisiciones; Anexo 3. Recursos; Anexo 4: procedimiento para adquisiciones y compras de seguridad y salud del trabajo; Anexo 5. Documentación de las evaluaciones médicas ocupacionales e historias clínicas; Anexo 6. Seguimiento exámenes médicos de ingreso, periódico o de retiro; Anexo 7. Gestión del cambio; Anexo 8: procedimientos de selección y evaluación de proveedores y contratistas; Anexo 9. Procedimiento de contratista; Anexo 10. Matriz evaluación y seguimiento de proveedores; Anexo 11. Criterios para evaluar proveedores servicios; Anexo 12. Criterios para evaluación proveedores compra y suministros; Criterio para evaluación proveedores obras civiles; Anexo 14. Informe de inspecciones planeadas de seguridad; Anexo 15: sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; Anexo 16: inspección de orden y aseo; Anexo 17: formato de inspección para oficinas; Anexo 18. Formato hoja de vida brigadista; Anexo 19. Conformación de brigada de emergencia; Anexo 20: señalización de seguridad; Anexo 21: formato de auditoría del sg- sst; Anexo 22. Informe de auditoría; Anexo 23 registro auditoria; Anexo 24 Registro de acciones

correctivas y preventivas; Anexo 25. Registro de la alta dirección; Anexo 26. Procedimiento de la alta dirección; Anexo 27. Informe de rendición de desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Anexo 28. Designación del profesional; Anexo 29. Política de seguridad y salud; Anexo 30. Capacitación anual; Anexo 31. Caracterización de accidentalidad; Anexo 32. Matriz de peligros; Anexo 33. Matriz legal; Anexo 34. Objetivos, metas e indicadores; Anexo 35. Comité convivencia laboral; Anexo 36. Reglamento del comité; anexo 37. Acta convocatoria; Anexo 38. Acta conformación copasst; Anexo 39. Acta convocatoria; Anexo 40. Acta registro de votantes; Anexo 41. Acta apertura copasst; Anexo 42. Acta cierre copasst; Anexo 43. Manual de funciones copasst; Anexo 44. Resultados obtenidos; Anexo 45. Acta febrero; Anexo 46. Acta abril; Anexo 47. Acta mayo; Anexo 48. Cronograma; Anexo 49. Documentos; Anexo 50. Perfil sociodemográfico; Anexo 51. Manual de inducción, capacitación y entrenamiento; Anexo 52. Control de asistencia; Anexo 53. Procedimiento de comunicación interno y externo; Anexo 55. Autoreporte de condiciones inseguras; Anexo 56. Seguimiento de auto reporte de condiciones inseguras; Anexo 57. Seguimiento de exámenes médicos; Anexo 58. Procedimiento de investigación de accidentes e incidentes y enfermedades laborales; Anexo 59. Matriz de epp; anexo 60. Indicadores de gestión.

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA COR INGENIEROS, BOGOTÁ.**

**CASTILLO YULY, MUÑOZ NIDIA, PRIETO
MAURICIO, RODRÍGUEZ MARTHA
AUTORES**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ, D.C., DICIEMBRE DE 2019.**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA COR INGENIEROS, BOGOTÁ.**

**VARGAS IVÁN
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ, D.C., DICIEMBRE DE 2019.**

DEDICATORIA

Gracias a Dios por darnos la vida y poder realizar nuestros sueños.

A nuestra familia por el estímulo permanente

A la universidad por la oportunidad de aprender cada día

A la empresa COR INGENIEROS por permitirnos trabajar en su empresa.

A mis compañeros por su dedicación y empeño.

AGRADECIMIENTOS

**Los autores del proyecto “DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) PARA LA EMPRESA
COR INGENIEROS”**

expresan sus agradecimientos a:

**DIOS, por la vida, la salud y por proveer el entendimiento, el conocimiento y la
sabiduría otorgada, para llevar a cabo este proyecto.**

**A el profesor Iván Vargas, por su asesoría y acompañamiento en el transcurso del
trabajo investigativo.**

**A la universidad UNITEC, por brindarnos el conocimiento a través de la
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

**Y sobre todo a la empresa COR INGENIEROS LTDA por brindarnos el espacio
para aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de la especialización en la
compañía.**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	15
ABSTRAC	17
INTRODUCCIÓN	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	21
Descripción del problema	21
Formulación del problema	23
JUSTIFICACIÓN	23
OBJETIVOS	27
Objetivo General	27
Objetivos Específicos	27
MARCO REFERENCIAL	29
MARCO HISTÓRICO	29
Marco Histórico Internacional	29
Marco Histórico Colombia	32
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	38
Antecedentes Internacionales	38
Antecedentes Nacionales	42
MARCO LEGAL	44
MARCO CONCEPTUAL	45
MARCO TEORICO	58
OHSAS 18001:2007	58
Decreto 1072 2015	60
Resolución 0312 de 2019	62

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	69
HIPOTESIS	70
Requisitos para la elaboración de hipótesis	72
Evaluación de la hipótesis	73
Variable	73
Clasificación De Las Variables	74
Variable Independiente:	74
Variable Dependiente:	74
TIPOS DE HIPOTESIS	74
Hipótesis de trabajo	74
Hipótesis nula	75
Hipótesis alternativa	76
MARCO METODOLOGICO	77
DEFINICION Y EXPLICACION	77
PARADIGMA Y TIPO DE ESTUDIO	77
Paradigma	77
Tipo de estudio	78
Figura 1: Reelaborado a partir de ideas de Cook y Reichardt (1986, p.29)	79
ENFOQUE	79
CONTEXTO DE LA EMPRESA	80

POBLACIÓN	82
MUESTRA	82
Tipo De Muestra	83
DISEÑO DEL INSTRUMENTO	84
CONFIABILIDAD	85
PROCEDIMIENTO O FASES PARA EL DESARROLLO	86
ANÁLISIS DE RESULTADOS	87
EVALUACIÓN INICIAL	88
Tabla 1: Análisis de los resultados de la autoevaluación	89
Tabla 2: Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación	92
GENERALIDADES	93
Tabla 3: Resultados de la autoevaluación	94
Figura 2: Cumplimiento e implementación de los requisitos ciclo PHVA	95
Figura 3: Cumplimiento e implementación de los requisitos por estándar	95
Tabla 4: Plan de acción de la evaluación 0312 de 2019	96
Tabla 5: Plan de trabajo y plan de acción derivado de la evaluación	101
Tabla 6: Presupuestos	102
Tabla 7. Matriz de ausentismo laboral	103
TABLA 8. Registro de gestión del cambio	104
Tabla 9. Cronograma programa anual de simulacros	109
Análisis y contrastación de resultados obtenidos	112
CONCLUSIONES	122
DISCUSIÓN	124

RECOMENDACIONES	130
BIBLIOGRAFIA	132
LISTA DE TABLAS	141
Tabla 10. Normatividad relacionada	141
Tabla 11. Herramienta diagnóstica Resolución 0312 de 2019	145
Tabla 12: Artículo 27. Tabla de Valores de los Estándares Mínimos	145
Tabla 13a: Evaluación inicial de la seguridad y la salud resolución 0312	149
Tabla 13b: Implementación del sistema según Resolución 312 de 2019	150
Tabla 14: Implementación empresas con diez (10) o menos trabajadores.	151
Tabla 15: Implementación empresas once (11) a cincuenta (50) trabajadores	152
Tabla 16: Implementación empresas más de cincuenta (50) trabajadores	157
Tabla 17: Implementación Fases de adecuación, transición y aplicación	173
Tabla 18: Implementación Indicadores Mínimos de SST	175
Tabla 19: Implementación Planes de mejoramiento	178
Tabla 20: Relación de soportes evaluación inicial por la empresa	179
Figura 4. Definición de enfoque de investigación	180
Figura 5. Proceso cuantitativo 1	181
Figura 6. Proceso cuantitativo 2	181
LISTA DE ANEXOS	
ANEXO 1. Carta consentimiento informado	182
ANEXO 2. Procedimiento de adquisiciones	183
ANEXO 3. Recursos	184
ANEXO 4: Procedimiento para adquisiciones y compras	185
ANEXO 5. Documentación de las evaluaciones médicas	188

ANEXO 6. Seguimiento exámenes médicos	192
ANEXO 7. Gestión del cambio	193
ANEXO 8: procedimiento selección contratistas	197
ANEXO 9. Procedimiento de contratista	199
ANEXO 10. Matriz evaluación y seguimiento	222
ANEXO 11. Criterios evaluación proveedores	223
ANEXO 12. Criterios evaluación compras y suministros	224
ANEXO 13. Criterios evaluación proveedores obras civiles	225
ANEXO 14. Informe inspecciones planeadas	226
ANEXO 15: Inspección general SGSST	227
ANEXO 16: Inspección de orden y aseo	229
ANEXO 17: formato de inspección para oficinas	231
ANEXO 18. Formato hoja de vida brigadista	232
ANEXO 19. Conformación de brigada de emergencia	234
ANEXO 20: Plan de emergencias	281
ANEXO 21: Formato de auditoría del SG- SST	285
ANEXO 22. Informe de auditoria	288
ANEXO 23 Registro auditoria	290
ANEXO 24 Registro de acciones	291
ANEXO 25. Registro de la alta dirección	292
ANEXO 26. Procedimiento de la alta dirección	293
ANEXO 27. Informe de rendición de desempeño sistema	296
ANEXO 28. Asignación del responsable del SGSST	302
ANEXO 29. Política de SST	303

ANEXO 30. Plan de capacitación	305
ANEXO 31. Seguimiento de accidentalidad	307
ANEXO 32. Matriz identificación de peligros	308
ANEXO 33. Matriz legal	312
ANEXO 34. Objetivos, metas e indicadores de SST	318
ANEXO 35. Acta de convocatoria comité convivencia	320
ANEXO 36. Reglamento comité de convivencia	326
ANEXO 37. Acta de convocatoria comité copasst	335
ANEXO 38. Acta de conformación comité copasst	336
ANEXO 39. Acta de convocatoria	337
ANEXO 40. Acta de registro de votantes	338
ANEXO 41. Acta de apertura de elecciones	339
ANEXO 42. Acta de cierre	340
ANEXO 43. Manual de funciones copasst	342
ANEXO 44. Acta de resultados obtenidos	358
ANEXO 45. Acta febrero	360
ANEXO 46. Acta de abril	361
ANEXO 47. Acta de mayo	362
ANEXO 48. Cronograma de reuniones copasst	363
ANEXO 49. Documentación	364
ANEXO 50. Descripción sociodemográfica	368
ANEXO 51. Manual inducción, capacitación, entrenamiento	369
ANEXO 52. Control actividades SST	384
ANEXO 53. Procedimiento de comunicación interna y externa	385
ANEXO 55. Auto reporte de condiciones inseguras	395

ANEXO 56. Seguimiento reportes de condiciones de SST	396
ANEXO 57. Seguimiento exámenes médicos	397
ANEXO 58. Procedimiento investigación ATEL	398
ANEXO 59. Matriz entrega EPPS	413
ANEXO 60. Indicadores	414

RESUMEN

El presente proyecto de grado tuvo como objetivo principal diseñar y documentar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa COR INGENIEROS LTDA, con el apoyo de uno de los autores del proyecto que se encuentra vinculado laboralmente desempeñando el cargo de encargado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para el desarrollo del proyecto se utilizó como guía el decreto 1072 y los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, con el fin de minimizar riesgos a los que se exponen los empleados día a día y de mejorar la cultura organizacional existente, considerando los estándares de seguridad.

Lo primero que se realizó para cumplir con el propósito principal del trabajo fue una evaluación diagnóstica con el fin de identificar el nivel de avance del sistema de gestión en la empresa COR INGENIEROS y de esta manera se establecieron los objetivos, metodología y estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En seguida se realizó una identificación de riesgos y peligros a los cuales están expuestas las personas que laboran en la empresa, luego se procedió a diseñar un sistema de gestión que cumple con los requisitos y lineamientos exigidos en el decreto 1072, y de la nueva reglamentación vigente en Colombia como lo es la resolución 0312 de 2019, por último, se elaboró la documentación necesaria para su posterior implementación y ejecución del sistema en la empresa.

Palabras clave: Evaluación inicial, metodología, sistema de gestión, información soporte, seguridad y salud en el trabajo, herramienta de evaluación.

ABSTRAC

The main objective of this degree project was to design and document a Occupational Health and Safety Management System for the company COR INGENIEROS LTDA, with the support of one of the authors of the project that is linked to the work position of the system manager. Occupational health and safety management, for the development of the project the decree 1072 and the minimum standards of 1111 of 2017 and resolution 0312 of 2019 were used as a guide, in order to minimize risks to which they are exposed employees day by day and changing the existing organizational culture, improving safety standards.

The first thing that was done to fulfill the main purpose of the work was an evaluation diagnoses in order to identify the level of progress of the management system in the COR ENGINEERS company and in this way the objectives, methodology and structure of the Occupational Health and Safety Management System were established.

Next, an identification of risks and dangers to which the people working in the company are exposed, was then carried out. A management system that meets the requirements and guidelines required in decree 1072, and the new regulations In force in Colombia as is Resolution 0312 of 2019, finally the necessary documentation was prepared for its subsequent implementation and execution of the system in the company.

Keywords: Initial evaluation, methodology, management system, support information, safety and health at work, evaluation tool.

INTRODUCCIÓN

Desde mediados del siglo XVIII la necesidad del desarrollo industrial, el incremento de la productividad en las empresas, ha elevado proporcionalmente la accidentalidad y la aparición de nuevas enfermedades laborales propias de cada actividad económica; este crecimiento ha hecho necesario la toma de medidas que promuevan la optimización del sector laboral en aspectos como salud y seguridad en los trabajadores; el desarrollo de procesos estándar que generen confianza en la ejecución de las actividades de las empresas y la interacción de éstas con los clientes y demás involucrados. Para esto, las nuevas perspectivas mundiales de gestión demandan a las empresas el uso de herramientas prácticas que permitan la prevención y control de riesgos y enfermedades profesionales en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.

La presente investigación hace referencia al tema Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual pretende que las empresas desarrollen un conjunto de acciones encaminadas a prevenir lesiones y enfermedades que se puedan presentar como consecuencia del desempeño de las funciones laborales propias del negocio.

Para el diseño del presente proyecto se tendrá en cuenta la normatividad legal existente, para este caso decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, que trata de los estándares mínimos del SG-SST; y que a su vez derogó la anterior resolución 1111 de 2017 y demás leyes emitidas por el Ministerio de Trabajo.

Teniendo como parámetro establecido por la Ley el obligatorio cumplimiento de estos estándares mínimos en todas las empresas del país es prioritario que los empresarios dispongan de los recursos financieros, humanos, técnicos y administrativos que permitan implementar estas políticas gubernamentales con el fin de proteger la salud de sus trabajadores.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción del problema

De acuerdo con la estimación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en su artículo Salud y Seguridad en Trabajo en América Latina y el Caribe, define que: “cada año alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes laborales en todo el mundo y alrededor de 2,34 millones de personas mueren de accidentes laborales o enfermedades profesionales”. Estas cifras generan en las empresas altos costos relacionados con la ausencia de políticas en seguridad y salud o por malas prácticas de cuidado del bienestar en las personas. (OIT, 2018)

Frank Bunker Gilbreth: “Llevo a cabo una labor que incluía la comprensión del factor humano y el conocimiento de los materiales herramientas, máquinas e instalaciones. Con esos elementos, desarrolló la ergonomía, conocida también como ingeniería humana, que es el estudio de métodos eficaces que combinaron lo mejor posible la anatomía humana con las máquinas, los materiales y demás medios de producción, además del espacio físico de trabajo. La corriente de los anatomistas y fisiológicos de la organización desarrollada en Francia, en la que su base era aumentar la eficiencia de la empresa a partir de la forma y disposición de miembros de la organización a diferencia de la administración científica esta hacia énfasis en que las tareas se debían de ejecutar de arriba hacia abajo y del todo hacia las partes, así la atención se fijaba en la estructura organizacional en los elementos de la administración y en la departamentalización”. (Hernández y Rodríguez, 2006)

Con lo anterior se observa la importancia para las empresas de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud que ayude a disminuir los riesgos, accidentes laborales y enfermedades laborales que puedan ocasionar las actividades de la empresa.

Debido a esta problemática presentada en COR INGENIEROS LTDA, se hace necesario diseñar un sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el fin de poder implementar estos estándares mínimos exigidos por la Resolución 0312 de 2019 (Resolución 0312, 2019) dando cumplimiento a las políticas gubernamentales lo que conllevaría a mejorar el bienestar de sus trabajadores y de paso incrementar su productividad.

La Empresa COR INGENIEROS LTDA, es una compañía que desarrolla su objeto social desde hace aproximadamente 15 años en el área de las telecomunicaciones, en actividades como el tendido de fibra óptica, obras civiles, empalmaría, instalación de redes eléctricas, entre otras, actualmente se encuentra ubicada en Bogotá (Cundinamarca). A partir de estas funciones que desarrollan sus empleados la Administradora de Riesgos Laborales ha clasificado a la empresa con un nivel de riesgo 5 para la mayoría de los trabajos operativos. Actividades enmarcadas en un alto nivel de riesgo lo que conlleva a la importancia de la aplicación y puesta en marcha este sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a su vez que es un requisito indispensable para operar y contratar con otros sectores.

Para esta empresa (COR INGENIEROS LTDA), el hecho de no tener diseñado ni implementado un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo ha ocasionado

una serie de inconvenientes en los últimos 2 años a nivel productivo; pues sus clientes le han requerido que debe tener implementado un Sistema de Seguridad y Salud para poder seguir contratando con ellos.

Otro aspecto importante es que la empresa no cuenta con un registro de accidentes laborales ni con políticas claras en cuanto a la prevención de accidentes en los puestos de trabajo. Por lo tanto, la presente investigación se preguntará.

Formulación del problema

¿Cuál es el método para el diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa COR INGENIEROS LTDA. Basado en la normatividad vigente?

JUSTIFICACIÓN

La seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en un requisito fundamental tanto para el funcionamiento de una organización, como requisito gubernamental como también para brindar bienestar de los empleados.

La importancia de la seguridad y salud en el trabajo en nuestro país ha tomado gran auge en los últimos años, debido a que el índice de accidentalidad ha disminuido en los últimos años según un estudio de caracol radio publicado en un artículo de su página web de Junio de 2018, donde explica que “Entre enero y mayo de 2018 se presentó una disminución en la accidentalidad laboral de los trabajadores en el país

cercana al 14%, que deja como consecuencia 8 muertes, contra 16 que se presentaron en el mismo periodo de 2017”, información brindada por la presidenta del Consejo Colombiano de Seguridad (Caracol Radio, 2018).

Según cifras de fasecolda de un histórico entre 2009 a 2017 en un artículo publicado en noviembre de 2018 plantea la pregunta si la expedición y aplicación de las normas realmente han realizado cambios en la reducción de la accidentalidad de las empresas y se plantea si el Decreto 1072 de 2015 realmente ha generado un impacto real (Safetya, 2018).

Como antecedente por estadística la aparición de la Ley 1562 de 2012, se realiza el cambio del Programa de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en 2012 y 2013 se presentó una tasa de accidentalidad (número de accidentes calificados * 100 / número de trabajadores afiliados) de 7.82% y 7.53% respectivamente, en el 2014 no redujo la accidentalidad continuando al 7.71%, aparece, el Decreto 1443 de 2014 comienza a disminuir la tasa de accidentalidad, pasando a 7,5% en el 2015 y con el Decreto 1072 de 2015 se redujo 2016 y 2017 a 6.99% y 6.45% respectivamente, lo que demuestra que el acogerse a la norma si reduce la accidentalidad que en última es la misión al legislar (Safetya, 2018).

COR INGENIEROS LTDA es una empresa que entiende la necesidad de mantener sus procesos dentro de la normatividad que rige el sector, además que para sus directivas es de vital importancia cuidar la salud, reducir la accidentalidad y mantener el engranaje de la empresa, más cuando esta empresa nace en el sector de las nuevas

tecnologías de la información y las comunicaciones aportando solución a las necesidades que el entorno exige.

Tomando en cuenta las condiciones de salud en el trabajo de la empresa por la actividad económica donde sus actividades de alto riesgo son catalogadas como grado 5 y que según estadísticas de fasecolda en el 2017 (Safetya, 2018), generó una tasa de accidentalidad del 9.30%, es clave desarrollar una cultura de compromiso para generar condiciones laborales adecuadas que permitan acogerse y adaptarse a la actual Resolución 0312 del 2019 y que dé respuesta a la necesidad de preservación de la salud de los trabajadores y a la adecuada preservación de accidentes y enfermedades laborales.

En la actualidad COR INGENIEROS LTDA, no cuenta con un sistema que le permita hacer gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que existen riesgos que atentan contra la salud y seguridad, el no tener capacitación en prevención, señalización, identificación de las normas, equipamiento adecuado, seguimiento impulsa a diseñar e implementar todos los programas de los que carece, para no sólo mejorar las condiciones laborales de sus empleados, sino para dar cumplimiento a los requisitos legales que rigen este tema. Como valor agregado a estos programas, se diseña el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo bajo los lineamientos de la norma Decreto 1072 del 2015 y Resolución 0312 de 2019.

Es por esto que la realización de este proyecto es de gran relevancia para la empresa COR INGENIEROS LTDA, ya que se quiere optimizar la calidad de vida de sus trabajadores, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las

enfermedades laborales, aumentar su competitividad, realizar mayores alianzas y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

Hasta la fecha COR INGENIEROS LTDA, no han presentado ningún tipo de accidentes laborales de consecuencias graves, sin embargo, en el último año se han presentado algunos incidentes laborales por actos o condiciones inseguras lo cual hace evidente la falta del diseño del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo con el fin de prevenir accidentes de trabajo o enfermedades laborales y la necesidad de realizar seguimientos a esta situación.

Es por las anteriores razones y para dar cumplimiento con la reglamentación vigente Decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 del 2019 y viéndose en la necesidad de mejorar toda la parte de seguridad en el trabajo, se presenta el siguiente proyecto acerca; Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa COR INGENIEROS bajo los requisitos de la norma decreto 1072:2015 y la aplicación de la Resolución 0312 de 2019.

Buscando que la compañía lleve a cabo actividades que tiendan a la promoción de la Salud y prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, garantizando un ambiente laboral adecuado para sus trabajadores, contratistas proveedores y demás grupos de interés.

Dentro de los beneficios que se pretende alcanzar mediante el diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, bajo los requisitos de la norma decreto 1072 resolución 0312 de 2019 en la empresa COR INGENIEROS LTDA están:

- Demostrar a los clientes el compromiso con un sistema de gestión de seguridad y salud trabajo eficiente y demostrable.
- Mejorar la imagen corporativa de la organización y la competitividad en el mercado, desarrollando procesos de mejoramiento continuo.
- Optimizar la calidad de vida de los empleados de la organización, reduciendo las posibilidades de que se presenten accidentes laborales.

Finalmente, como futuros profesionales especialistas en el área de seguridad y salud en el trabajo es muy importante aplicar los conocimientos adquiridos en el desarrollo de programas y sistemas que beneficien a las personas y por supuesto que generen mayor competitividad en las empresas.

OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, bajo los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 dando cumplimiento a los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, para la empresa COR INGENIEROS LTDA.

Objetivos Específicos

- Establecer un diagnóstico de seguridad a partir de una evaluación inicial de las condiciones de trabajo de la empresa COR INGENIEROS LTDA con el fin de aplicar controles preventivos y mecanismos de control frente al riesgo laboral.

- Definir la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa COR INGENIEROS LTDA.
- Definir los objetivos para el sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa COR INGENIEROS LTDA.
- Establecer los roles y responsabilidades en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa COR INGENIEROS LTDA.
- Revisión del reglamento de higiene y seguridad de la empresa COR INGENIEROS LTDA.
- Revisar y actualizar los planes, programas y actividades enfocadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales en la empresa COR INGENIEROS LTDA.
- Identificar y evaluar los factores de riesgo y su causalidad asociada a los trabajadores y demás partes interesadas de la empresa COR INGENIEROS LTDA generando análisis de nivel de criticidad.
- Identificación de amenazas y evaluación de la vulnerabilidad.
- Formular los indicadores asociados, para el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Revisión del cumplimiento requisitos legales.
- Elaborar el Plan de Trabajo Anual para 2019 que incluya el proceso de diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa COR INGENIEROS LTDA.

MARCO REFERENCIAL

Marco Histórico

Marco Histórico Internacional

Según Martínez (2016) “La seguridad y salud en el trabajo tiene sus inicios desde la prehistoria ya que el hombre buscaba supervivir en su medio habitacional; desde siempre ha desarrollado actividades que le permitan asegurar su subsistencia y dominar el medio en que vive, estaban expuestos a varios riesgos y era de esperarse que por consiguiente presentaran lesiones derivadas de sus labores y es por ello que establecían procedimientos que lo salvaguardaran a él y a su familia, al refugiarse en las cavernas y como defensa a las fieras, aprendió a manejar el fuego, que fue constituida como una nueva protección pero a su vez presentaba peligros, por el riesgo en que se presentaban; cuando comenzaron a perfeccionar sus técnicas primitivas, permite el comienzo de la división primaria del trabajo que fue punto básico de la economía”. (Martínez M., 2016).

En la edad media ya se habían establecido, y surgieron las empresas familiares en las que la ocurrencia de accidentes de trabajo se quedaba al interior del núcleo familiar y no trascendía, pero una vez las familias se asociaron en las ciudades y formaron grupos de trabajo.

Calderón O., (2017) en su tesis afirma que “Posteriormente en la edad antigua las comunidades se organizan en diversas clases de trabajo y el hombre aprende a utilizar el fuego como elemento de protección, ya en Egipto (4.000a.c.) empezaban a surgir medidas de protección para los trabajadores de las imponentes construcciones ordenadas por los faraones , luego en Mesopotamia (2.000a.c.) se crea el código

Hammurabi planteando los derechos y deberes de la comunidad , y en Grecia (1.000a.c.) aparecen profesiones como pintor , médico , se empieza a desarrollar la medicina y aparecen diferencias concretas entre accidente y enfermedad”. (Calderón O., 2017).

Martínez M. (2016) “Pero fue en la edad media donde la seguridad y salud en el trabajo entra en auge ya que en Italia aparece publicada la obra clásica de Ramazzini: DE MORBUIIS ARTIFICUM DIATRIBA, cuyos estudios inició en 1670, en la que se describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del trabajo”. (Martínez M., 2016).

Para Agudelo (2017) “En Inglaterra, promediando el siglo XVIII eran tantos los accidentes producidos por las máquinas movidas a vapor y el aumento de la minería, que se publicó la primera Ley del Trabajo (Factory Act) en 1833, siendo un primer intento para el control de las jornadas laborales, el trabajo infantil y los accidentes que producían muertes o lesiones graves, siendo obligatorio su reporte e investigación”. (Agudelo P., 2017).

En este punto a pesar de existir la Ley del trabajo, apareció la necesidad por parte de la iglesia como autoridad religiosa intervenir en el tema como lo cita Agudelo (2017) “El Papa León XIII publica su Encíclica Rerum Novarum, Karl Marx y Federico Engels presentan el Manifiesto Social y al Canciller Bismark en 1885 en Alemania a través de La ley de Compensación Obligatoria para Trabajadores, busca sensibilizar a los patronos e incentivar la mejora de las condiciones de trabajo” (Agudelo P., 2017).

Martínez M. (2016), afirma que la especificación de la maquinaria al igual que el desarrollo de la ciencia química que generó productos y procesos industriales nuevos “incrementó el número de personas con manejo de máquinas, multiplicó el número de accidentes en los trabajadores, debido a que no se capacitaba al trabajador en el manejo o en las operaciones de la máquina para desempeñar su trabajo”. (Martínez M., 2016).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) según lo cita Cañada (2009) definió en 1946 la salud como: “el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia”. Esta concepción, con este triple equilibrio somático-psíquico- social, es un tanto idealista, utópica y, por tanto, difícil de alcanzar. Desde el punto de vista de la Medicina, la salud se divide somático – fisiológica, psíquica y sanitaria. (Cañada J., 2009).

Calderón (2017) acerca a la historia explicando como aparece el sistema de gremios fundamentalmente artesanales, ordenados por oficios y tareas. “El taller, regido por un líder-artesano, con aprendices y oficiales, fue el centro de trabajo que representaba la época. En el siglo XVII, con el auge de la Revolución Industrial en Inglaterra, se desliga el sistema de trabajo gremial y se incorporan nuevas tecnologías al sistema productivo lo que generó un cambio importante en las condiciones de trabajo de las organizaciones. La máquina pasó a realizar un gran número de labores que tradicionalmente eran realizadas por artesanos. Así, el artesano tuvo que adaptarse a la máquina, en aras de la productividad y consigo la aparición de nuevos riesgos que merecen atención”. (Calderón O., 2017).

Marco Histórico Colombia

Martínez (2016) regresa a Colombia donde explica que en el año 1904, el general Rafael Uribe Uribe, empezó en el país a preocuparse por las políticas en salud de los trabajadores, es así que en el teatro Municipal de Bogotá decía como lo cita Martínez: "Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados". (Martínez M., 2016).

Además, Martínez comenta que Uribe Uribe en el 1910, solicitó se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo que se presentó, aduciendo que, "si un soldado cae en un campo de batalla, o de por vida queda lisiado, porque si se le indemniza y a un trabajador que pierde su capacidad laboral en su batalla diaria por la vida no se le indemniza". (Martínez M., 2016).

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

caso de incapacidad o muerte" y a este último evento a sufragar los gastos indispensables de entierro". (Martínez M., 2016).

Continúa Martínez (2016), referenciando que, desde el 10 de mayo de 1929, se presentó, por el entonces ministro "José Antonio Montalvo, el primer proyecto de ley tendiente a implantar los seguros sociales en Colombia, este proyecto que fue archivado; muchos otros ministros y parlamentarios presentaron a la consideración del Congreso proyectos similares que no recibieron aprobación. Entre ellos, debe desatacarse el presentado por: Francisco José Chaux, Luis Ignacio Andrade, Francisco Pineda Otero, Diego Montoya Cuellar, José Eliecer Gaitán, Moisés Prieto y otros". (Martínez M., 2016).

Martínez (2016) explica que se creó la oficina de medicina laboral en el año 1934, esta dependencia que tenía cobertura a nivel nacional con sede en Bogotá, "tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y de su evaluación en materia de indemnizaciones. Esta oficina central organizó dependencia en las principales capitales hasta formar una red que fue denominada Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y quedó incorporada al Ministerio del Trabajo. Posteriormente esta oficina se convirtió en el Departamento de Medicina Laboral y con funciones de calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en 1935, se establece la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del trabajo y en julio primero de 1936 empezó a regir la ley". (Martínez M., 2016).

Pero estos esfuerzos no terminaron aquí según Martínez (2016), “en 1938, mediante la Ley 53, se otorgó protección a la mujer embarazada dándole derecho a ocho semanas de licencia remunerada en la época del parto, y en 1946 se funda la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo desarrollando labores importantes de promoción de la medicina del trabajo, el 21 de julio de 1945, el ministro del trabajo Adán Arraiga Andrade, de la administración de Alfonso López Pumarejo, presento a consideración del Congreso, el proyecto de ley que se convirtió en la Ley 90 de 1946, creadora de los Seguros Sociales y la Ley 90 de 1946 fue aprobada el 11 de diciembre de ese año y sancionada por el presidente Mariano Ospina Pérez el 26 de diciembre de 1946”. (Martínez M., 2016).

Como lo referencia Wilson (2018) se crea en el país una entidad pública del Estado que para sus inicios se llamó antiguamente Instituto Colombiano de Seguros Sociales y pasó a conocerse como Instituto de Seguros Sociales (ISS), el cual empezó a prestar servicios el 26 de septiembre de 1946, siendo su primer director el doctor Carlos Echeverri Herrera y como lo afirma Wilson (2018) “Comenzó a operar con los únicos seguros de enfermedad general y maternidad, y en 1965 bajo la administración del presidente Guillermo León Valencia, se hizo extensivo a accidentes de trabajo y enfermedad profesional; en 1967 siendo presidente el Doctor Carlos Lleras Restrepo, se ampliaron los beneficios a los riesgos de invalidez, vejez y muerte y en 1950, se hizo claridad en lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se adopta la primera tabla de enfermedades profesionales y se categoriza lo que se considera como incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y gran invalidez. Se determinan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se

estable la tabla de evacuan de incapacidades producidas por accidentes de trabajo”. (Wilson, 28).

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

En Colombia, según Henao (2007) “si bien es cierto que la salud ocupacional se demoró en establecerse, también es verdad que desde comienzos del siglo XX se presentaron propuestas para este fin, desde 1954, el Ministerio de Salud desarrollo un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales, tanto médicos como ingenieros, quienes conformaron una sección anexa de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, este grupo desarrollo el primer diagnóstico de Salud Ocupacional del país, por medio de encuestas y procedió a efectuar los primeros estudios epidemiológicos sobre enfermedades profesionales, dándole énfasis a la neumoconiosis, producida por el polvo del carbón, a la silicosis y a las intoxicaciones profesionales producidas por el plomo y el mercurio”. (Henao., 2007).

Henao (2007) recuerda como en 1954, como aporte de los patronos privados “se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambio su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá, en 1961, el Ministro de Trabajo formo la División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En 1964, ya existían tres dependencias dedicadas a la Medicina e Higiene de Trabajo; el grupo de Salud

Ocupacional del INPES en el Ministerio de Salud; la sección de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales”. (Henaó, 2007).

Pasan muchos años antes de volver la atención a la salud ocupacional y la seguridad industrial, y en el año de 1993 se crea la ley 100 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”, (ley 100 , 1993) y el decreto ley 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales", (Decreto 1295, 1994) y en este momento no solo se reparaba al trabajador por los daños, sino que ahora evitaba los riesgos, y nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (ATEP), las Instituciones Prestadoras de Servicio (IPS) y las Entidades Promotoras de Salud (EPS).

En el año 2012 nace la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (Ley 1562, 2012) y en el año 2014 se establece el decreto 1443 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 1443, 2014).

Para el año 2014 con la expedición del Decreto 1443, (Decreto 1443, 2014) ahora incluido en el Decreto compilatorio 1072 del 2015, (Decreto 1072 , 2015) se definirían las directrices para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como Programa de Salud Ocupacional, que consiste en *“el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, que se basa en la mejora*

continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el Trabajo” y que como sistema de gestión está enfocado bajo el ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar), e incluye los requisitos generales de estructura organizacional, plan de trabajo, responsabilidades, procedimientos, procesos y recursos que garanticen la ejecución, cumplimiento, revisión y continuidad, conforme a la política y objetivos planteados para el SG- SST.

Con toda la evolución que ha surgido en materia de seguridad y salud en el trabajo se puede evidenciar la importancia y ventajas que tiene para cualquier empresa tanto en temas reglamentarios o legales como también en temas de mejora continua.

En el año 2017 se expide la Resolución 1111 de marzo del 2017 (Resolución 1111, 2017), en donde se establecen Estándares mínimos del SG-SST mediante los cuales se *“registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica: de suficiencia patrimonial y financiera: y de capacidad técnico-administrativa, indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos laborales”*. Estos deberán ajustarse y adecuar para cada empresa o entidad, dependiendo del número de trabajadores, actividad económica y el oficio que se desarrolle.

Recientemente sale la resolución 0312 en febrero 2019, (Resolución 0312, 2019) la cual reglamenta, organiza y estandariza los anteriores estándares mínimos de la resolución 1111 distribuidos en la aplicación en las empresas de acuerdo a su

tamaño y riesgo.

Con la Implementación del SG-SST las empresas demuestran responsabilidad social, mejoran su imagen y dan mayor valor a su marca, contribuye a mejorar el compromiso, las potencialidades y productividad de los trabajadores, reduce costos y las tasas de accidentalidad, morbilidad y ausentismo con ocasión del trabajo.

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Antecedentes Internacionales

Las normas nacionales en las que se apoya tanto los gobiernos como las empresas parten de esfuerzos internacionales por estandarizar y dar recomendaciones en materia de protección del empleado y las condiciones en que este se desenvuelve dentro de su labor, surgen así en “las normas internacionales del trabajo constituyen el principal medio de acción de la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en 1919” Guía Sobre Las Normas Internacionales Del Trabajo, (OIT C. I., 2008) reconociendo el trabajo como una actividad crucial en los gobiernos, que debe ser orientadas y organizadas desde las políticas y prácticas nacionales, para reducir la vulnerabilidad de los individuos, la protección del músculo económico de la nación.

Para Peña-Herrada (2018) “A nivel mundial la implementación de sistemas integrados de gestión contribuye en el aumento de la competitividad de las organizaciones”, no es de extrañarnos que la globalización ha forzado a competir no solamente con empresas del sector a nivel local, sino que ahora la tecnología exige que

se debe cumplir con normas de calidad nacional e internacional, pero en materia de normas laborales no se puede evadir la prevención de accidentes, se debe por tanto velar por una adecuada gestión integral de la calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo, constituye uno de los campos con mayor capacidad para contribuir a la necesidad. (Peña-Herrada K, 2018)

Según las Guía Sobre Las Normas Internacionales Del Trabajo (2008) “La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales; de elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar; y de evaluar los resultados.” (OIT C. I., 2008)

Aragón W. (2015), en su tesis “Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo basado en la ley 29783 para prevención de incidentes y accidentes de la empresa Pronet System SAC, San Juan de Lurigancho. Lima 2015”, desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo. La investigación tuvo como propósito Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo basado en normal legal peruana, para minimizar los accidentes de trabajo de la empresa PRONET SYSTEM SAC. (ARAGON, 2015)

Metodológicamente la investigación es aplicada con diseño pre- experimental, el investigador describe los problemas que presenta la empresa como un diagnostico preliminar que es la base para elaborar un programa de capacitación que busca mejorar la productividad y minimizar los accidentes de los trabajadores de la empresa. Se

concluyó que, es necesario que la empresa cuente con un Sistema de Gestión de la Seguridad para minimizar los accidentes laborales, para ello se implementó un programa de seguridad que tiene como propósito reducir los accidentes de trabajo por medio de la concientización a los trabajadores de la empresa. Finalmente se aplica una medición de sus las variables para examinar si hubo cambio o no en el grupo de control, obteniendo como resultado que la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad, redujo un 60 % de accidentes en la empresa.

Para Rea M. (2010), en su tesis “Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para la empresa de Servicio de Telecomunicaciones Ingenieros Gonzales & Gonzales en la ciudad de Quito, basado en el sistema de gestión modelo Ecuador”, desarrollado en la Universidad Internacional Sek - Ecuador. (REA, 2010) La investigación tuvo como propósito diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la compañía. Metodológicamente la investigación fue de tipo aplicada, del diseño pre experimental, fundamentada en el pre – test y pos-test. Se concluye en la investigación que la compañía Ingenieros Gonzales & Gonzales no tiene un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, esto dificulta el control de las propias operaciones como también de los contratistas, ya que no tiene implementado una política de seguridad, planificación, verificación y revisión por la dirección. Para ello se tomó un diagnóstico inicial del cumplimiento del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, teniendo como resultado un 11.26% de valor de cumplimiento que refleja la deficiencia de los cuatro pilares de un sistema de gestión, se espera llegar a un cumplimiento del 90 a 95%. Para ello se desarrolló una política de seguridad y salud ocupacional y medio ambiental, una matriz para la identificación de

peligros, evaluación de riesgos y control, programas de capacitación, auditoria y estadística de accidentabilidad laboral.

Por su parte QUISPE M. (2014), en su tesis “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una empresa de una empresa metalmeccánica”, desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. La investigación tuvo como propósito mejorar el desempeño en Seguridad y Salud en el trabajo por medio de la propuesta de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa metalmeccánica QHSE. (Quispe, 2014) La metodología utilizada es aplicada con un diseño pre-experimental, para ello se realizó un diagnóstico de línea base para hallar los problemas que presenta la empresa para posteriormente implementar una política, procedimiento de identificación de peligros y evaluación de riesgos, un programa de capacitación, inspección, simulacro, auditoria con el fin de aumentar el desempeño en SST y reducir los accidentes de los trabajadores de toda la empresa. La investigación concluye que se logró implementar el Sistema de Gestión de SST, que ha dado como consecuencia reducir la accidentabilidad laboral, aumentar la productividad y la imagen de la empresa QHSE.

Para Juárez Z. (2013), en su tesis “Seguridad e Higiene Industrial en las panificadoras industrializadas de la cabecera departamental de Huehuetenango – Guatemala - 2013”, desarrollado en la Universidad Rafael Landivar (JUAREZ, 2013). La investigación tuvo como propósito el establecimiento de los lineamientos relativos a la seguridad, para aplicarlos en las panificadoras tecnificadas de la cabecera departamental de Huehuetenango. Metodológicamente la investigación fue de tipo aplicada, del diseño pre experimental, orientada al campo, basada en el pre – test y post-test. Se concluye en la investigación que las panificadoras del departamento, tienen una

serie de deficiencias, por ejemplo, no cuentan con un Manual de seguridad e higiene industrial que les posibilite realizar actividades preventivas que garanticen la salud y el bienestar de los colaboradores. Por otro lado, se diagnosticó que los tropiezos, caídas y quemaduras con los accidentes más concurrentes que han sufrido los colaboradores, esto se atribuye a que los empleados no toman conciencia hacia su seguridad individual o grupal. Al respecto el investigador advierte que las panificadoras deben de implementar un Manual de Seguridad e Higiene Industrial que contenga un registro de accidentabilidad laboral, programa de capacitación, primeros auxilios y utilización adecuada de equipos de protección.

Antecedentes Nacionales

Para Poloche y Malagón (2017). En su proyecto “Diseño de la Planificación para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa DIDACORU Ingeniería S.A.S. Basado en el Decreto 1072 de 2015”. Define la importancia que tiene para los trabajadores que sus empleadores implementen la normatividad legal vigente exigida con el fin de disminuir los niveles de riesgos existentes en sus puestos de trabajo (Poloche M., 2017).

Además, este proyecto establece el procedimiento que tiene que realizar una empresa de Ingeniería en Colombia para implementar los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento a las directrices emanadas por el Ministerio de Trabajo a través del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017.

Por su parte Ángel y Saldarriaga (2016). En su publicación “Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con base en los lineamientos del Decreto

1072 de 2015 en la empresa Línea Directa S.A.S” establece algunos parámetros para gestionar los peligros y riesgos que pueden afectar el bienestar de los trabajadores, buscando fortalecer la política empresarial de filosofía de felicidad, lo que permitiría incrementar los niveles de motivación, cooperación y propiciar un mejor estado de ánimo en las personas. (Ángel Álvarez, 2016).

Para Homez y López (2017) en su proyecto “Documentación e Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa ACM SAS de acuerdo al Decreto 1072 de 2015” utilizan el ciclo PHVA como mecanismo para identificar y controlar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. (Hómez D., 2017).

En este documento los autores proponen para la empresa algunas medidas de gestión de la accidentalidad y programas que permiten la identificación y valoración de los riesgos existentes.

De igual manera, para Robayo (2017) en su trabajo de grado “Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Teorema Shoes en la Ciudad de San José de Cúcuta” evidencia el procedimiento lógico y sistemático que se requiere para la elaboración de la documentación de Seguridad y Salud en el Trabajo exigida en el marco de la Resolución 1443 de 2014. (Robayo, 2017).

Para Arias, Gracia y León (2017) en su proyecto “Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) en la Institución Educativa Byron Gaviria de la Ciudad de Pereira, Risaralda” evalúa las condiciones de trabajo de cada uno de sus trabajadores, los factores de riesgo existentes en sus puestos de trabajo

con el fin de establecer la documentación requerida por el SG SST que facilite la implementación en esta institución educativa bajo la norma internacional OSHAS 18001-2007 (Arias A., 2017).

Finalmente, para Rodríguez y Tabares (2018), en su “Propuesta de Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), para la Empresa Termaltec S.A”, establece una revisión cualitativa, basada en la revisión documental y análisis de contenidos. Se logró dar cumplimiento a los requisitos establecidos por el Decreto 1072 de 2015 en un 52%. A partir de estos resultados se elaboró un plan de acción para los directivos que permitan continuar con el plan de implementación en la empresa. (Tabares, Propuesta de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para la empresa Termaltec S.A. (Tabares, 2018)

MARCO LEGAL

La seguridad y salud del trabajo en Colombia ha estado reglamentada desde sus inicios desde decretos, resoluciones, leyes, convenios, normas de las cuales muchas han sido derogadas y otras aún siguen vigentes. Se toma en cuenta la legislación colombiana concerniente a Seguridad, Salud en el Trabajo, al igual que la relacionada con la actividad económica de la empresa. El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072) compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Desde el momento de su expedición (25 de mayo de 2015), el Decreto 1072 se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia.

El Decreto 1443 de 2014 quedó incluido en el Decreto 1072 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), por lo que es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben Implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por ultimo con la Resolución 0312 de febrero del 2019 se reglamenta los estándares mínimos requeridos para esta aplicación según tamaño de la empresa para una mejor aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud, por tanto conocer la forma adecuada de ajustar la empresa al Decreto 1072 y al cumplimiento de estándares mínimos de 312 se ajusta a las necesidades de la investigación, ya que la legislación debe ser integrada, medirse y dar los resultados diseñados es necesario basarse en esto para realizar la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa COR INGENIEROS. [Ver Tabla 10. Normatividad relacionada](#)

MARCO CONCEPTUAL

Teniendo en cuenta que la normatividad legal vigente en Colombia exige que las empresas deben tener implementado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que permita la prevención de riesgos en el desarrollo de sus actividades cotidianas, es necesario que en todos los niveles operacionales se desarrollen de estrategias que permitan utilizar un lenguaje o terminología propia de esta disciplina. A continuación, se presentan algunas definiciones establecidas en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 del 2019 que deberán ser de uso rutinario en todo el territorio colombiano.

Pero ¿qué es la seguridad y salud en el trabajo? Según el Decreto 1072 se define como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las

condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Otra definición es la que define el decreto 1443 del 2014 disciplina que se trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Accidente de trabajo: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca 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 contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. (DECRETO 1295, 1994).

Acción correctiva: Acción de eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable. (Decreto 1072 , 2015).

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización

en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 , 2015).

Acción preventiva: Acción para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otras situaciones potenciales no deseables. (Decreto 1072 , 2015).

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto 1072 , 2015).

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto 1072 , 2015).

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1072 , 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. (Decreto 1072 , 2015).

Auditoria: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener “evidencia de auditoria” y evaluarla objetivamente para determinar la extensión en la cual se cumplen los “criterios de auditoria” (OHSAS18001:, 2007).

Auto 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. (Decreto 1072 , 2015).

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. (Decreto 1072 , 2015).

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

Planificar: 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: acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Decreto 1072, 2015).

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. (Decreto 1072 , 2015).

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. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Decreto 1072 , 2015).

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. (Decreto 1072 , 2015).

Documento: Información y su medio de soporte (NTCGP 1000:2009).

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 1072 , 2015).

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072 , 2015).

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072 , 2015).

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. (Decreto 1072 , 2015).

Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562, 2012).

Enfermedad: Condición física o mental adversa e identificable que suceden y/o se empeoran por alguna actividad de trabajo y/o una situación relacionada con el trabajo. (OHSAS18001:, 2007).

Estándar mínimo: Conjunto de normas requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de las actividades del sistema de gestión SST. (Resolución 1111, 2017).

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. (Decreto 1072 , 2015).

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. (Decreto 1072 , 2015).

Hacer: Implementación de las medidas planificadas. **Identificación de peligro:** El proceso para reconocer que existe peligro y define sus características. (Decreto 1443, 2014).

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. (Decreto 1072 , 2015).

Incidente: Evento(s) relacionado con el trabajo en que la lesión o enfermedad o fatalidad ocurren, o podrían haber ocurrido (OHSAS18001:, 2007).

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. (Decreto 1072 , 2015).

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1072 , 2015).

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. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales. (Decreto 1072 , 2015).

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 (SGSST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1072 , 2015).

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de seguridad y salud en el trabajo (SST) de la organización. (Decreto 1072 , 2015).

Mejoramiento continuo: El proceso recurrente para mejorar el sistema de gestión (SST) de manera que se alcancen progresos en todo el desempeño, consistente con la política de seguridad y trabajo de la organización. (OHSAS18001:, 2007).

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto 1072 , 2015).

Organización: Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración. (ISO14001:, 2015).

Partes interesadas: Persona o grupo, dentro o fuera del sitio de trabajo preocupado por o afectado por el desempeño en seguridad y trabajo de una organización.

(OHSAS18001:, 2007).

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 , 2015).

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. (Decreto 1072 , 2015).

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 , 2015).

Procedimiento: Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso (ISO9000: 2015).

Registro: Documento que presenta los resultados alcanzados o que proporciona evidencia de las actividades realizadas. (Decreto 1072 , 2015).

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1072 , 2015).

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1072 , 2015).

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST. (Decreto 1072 , 2015).

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Decreto 1072 , 2015).

Riesgo aceptable: El riesgo que ha sido reducido a un nivel que puede ser tolerado por la organización teniendo en consideración sus obligaciones legales y su propia política de seguridad y salud en el trabajo. (Decreto 1072 , 2015).

Riesgo Ocupacional: Entiéndase como la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los estudiantes, de que trata el en los escenarios donde se realiza la práctica o actividad, capaz de producir una enfermedad o accidente. (Decreto 1072 , 2015).

Riesgo: Combinación de la posibilidad de la ocurrencia de un evento peligroso o exposición y la severidad de lesión o enfermedad que pueden ser causados por el evento o la exposición (Decreto 1072 , 2015).

Seguridad y Salud en el Trabajo: Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ley 1562, 2012).

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Ley 1562, 2012).

Sistema de Gestión: Un Sistema de Gestión es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que permite trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad. (Ley 1562, 2012).

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Ley 1562, 2012).

Sitio de trabajo: Cualquier locación física en la que las actividades relacionadas con el trabajo son realizadas bajo el control de la organización. (NTCGP 1000:2009).

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado (Decreto 1072, 2015).

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. (Decreto 1443, 2014).

MARCO TEORICO

Teniendo la Seguridad y Salud en el Trabajo como eje temático de ese proyecto de investigación se hace necesario mencionar algunos conceptos referenciales de este tema, entre ellos se encuentran:

OHSAS 18001 DE 2007

Norma internacional en la que se base gran parte de las políticas de varios países es la OHSAS 18001:2007 que es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional es “Parte del sistema de gestión de una organización usada para desarrollar e implementar su política de Seguridad y Salud Ocupacional y gestionar sus riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional”. (OHSAS18001:, 2007).

Pero esta no es la única norma que apoya la prevención en las empresas, ya que de acuerdo a la OHSAS 18002: (2008), la cual es una política de SST que establece la dirección global a seguir en la implementación y mejora del sistema de gestión de la SST, las políticas por tanto deben ser incluyente, permitir que los trabajadores sean parte activa en el proceso de confección de las normas de las empresas que se deben comprometer a cumplir con calidad. (OHSAS18002:, 2008).

Basándose en esta norma, se debe tener misión, visión, valores fundamentales y creencias, políticas corporativas, reconocimiento de las necesidades de las personas, reconocimiento de los riesgos, peligros, su mitigación, cumplimiento de los requisitos legales, mejora continua, programa de prevención del deterioro de la salud y objetivos realistas y alcanzables.

Según lo cita Peña-Herrada (2018), de acuerdo a la OHSAS 18002:2008, “debe incluir, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales:

- La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en SST y de otras prescripciones que suscriba la organización.
- La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan de Gestión de la SST.
- La mejora continua del desempeño del SG-SST.
- El SG-SST es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.” (Peña-Herrada K, 2018).

Por tanto, los trabajadores deben conocer la norma y debe estar en capacidad de aplicarla, esto es vital ya que el diagnóstico inicial se debe construir, reconociendo las necesidades cotidianas que se ajusten al proceso.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, el cual estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), define que debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora

continua, lo cual 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 los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, 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, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Institucional y jurídicamente fue determinado mediante Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

Decreto 1072 de 2015

Hasta el año 2014, en Colombia regía el Programa de Salud Ocupacional, derivado de la Resolución 1016 de 1989 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Posteriormente, se publicó la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de

Salud Ocupacional. En esta ley, el artículo 1° estableció: “Artículo 1° Definiciones: Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo...”. 23. (Ley 1562, 2012).

Desde el año 2012, en Colombia se comenzó a hablar del SG-SST este decreto por tanto surge como una necesidad de compilar la reglamentación existente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, un esfuerzo importante se dio el 31 de julio de 2014, el Ministerio de Trabajo expidió una normativa que regularía la seguridad y la salud en el trabajo en Colombia y se conoció como el Decreto 1443 de 2014 o Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En mayo de 2015, el Ministerio de Trabajo expidió el Decreto 1072 de 2015, este decreto también es conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual aborda en otros temas: las relaciones laborales individuales, relaciones laborales colectivas, inspección, vigilancia y control, riesgos laborales, juntas de calificación de invalidez, normas referentes al empleo, subsidio familiar, aspecto social y solidario, para la presente investigación importa todo lo dispuesto el Título 4 riesgos laborales, en especial el capítulo 6 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que continúa con lo estipulado en el Decreto 1443 de 2014.

En especial Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) extractado del Decreto 1443 de 2014, art. 3 donde se especifica que “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, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”. “El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”. (Decreto 1072 , 2015).

No en vano COR INGENIEROS debe ajustarse a la normatividad, garantizando que el empleado o contratante este en capacidad de reconocer y aplicar las medidas de control que garantiza la reducción de riesgos, accidentes y mitigar los efectos que se generan sobre la salud del trabajador.

Resolución 0312 de 2019

Mediante la Resolución 0312 del año 2019, el Ministerio del Trabajo estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), todas las empresas por tanto están obligadas a cumplirlas, aunque la excepción son los trabajadores independientes con afiliación voluntaria al Sistema

General de Riesgos Laborales de que trata la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y las personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico establecidas por la norma como un acto administrativo independiente.

La inclusión por tanto de esta norma permite una elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como con el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de SST, las cuales deben ser lideradas por el empleador aplicando los estándares mínimos los cuales se encuentra en la [Tabla 11.Herramienta diagnóstica Resolución 0312 de 2019](#), e integrarlo a los demás Sistemas de Gestión que al interior de la organización se estén manejando, teniendo en cuenta el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en el Capítulo 7 del Título 4 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, la expedición de la Resolución 0312 del 2019, que define los nuevos estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), obedece a la necesidad de reconocer que el sector productivo y generador de empleo tiene características diferentes, propias de cada actividad.

En este punto se generó la modificación del sistema buscando que se ajuste al tamaño de cada empresa, esta medida se obtiene gracias a la capacidad de cada una por

el rango de empleados, es decir el número de trabajadores; esto en razón a que cada organización no puede cumplir con todo lo que implica una normatividad estandarizada, es más equitativa la forma de cumplimiento de la misma, ya que al final el fin de la norma es la reducción de accidentes no generar una carga económica a programas imposibles de costear y que sean superiores incluso a las necesidades de las pequeñas empresas.

Como lo vemos en la [Tabla 11. \(Herramienta diagnóstica Resolución 0312 de 2019\)](#) no todos los estándares se aplican a todas las empresas, por ejemplo las que se encuentran conformadas por 10 o menos trabajadores, deben cumplir con 7 Ítems ([ver Tabla 14: Implementación Artículo 3. Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez \(10\) o menos trabajadores](#)).

Entre los temas más importante para estas empresas pequeñas está el hecho que sin importar la clase de riesgo (I, II, III) tienen las mismas exigencias, en este caso el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo lo puede ser realizado por un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como mínimo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

Aparte de esto se les exige a los empleadores que deben tener al día la afiliación al sistema de seguridad social integral como son salud, pensión y riesgos laborales de acuerdo con la normatividad vigente, estar capacitando activamente a los trabajadores en SST, elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.

Adicionalmente se requiere que cuente con el Plan Anual de Trabajo en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual. Evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador, que informe recomendaciones y restricciones laborales para adjudicar el puesto de trabajo de manera adecuada.

Las medidas de identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgo se deben realizar, estos deben contar con el acompañamiento de la ARL con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.

En cuanto a las empresas que cuentan con 11 a 50 trabajadores deben cumplir con lo ítems que se encuentran referenciados en la [Tabla 15: Implementación Artículo 9. Estándares Mínimos para empresas de once \(11\) a cincuenta \(50\) trabajadores](#), estas empresas adicional a lo que se le solicita a las empresas pequeñas debe cumplir en este punto por ejemplo debe ser realizado el diseño del Sistema de Gestión de SST por un tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acredite mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que certifique la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas, en este punto una diferencia radical con el anterior se basa en que

estas empresas deben destinar recursos económicos para desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

Se empieza en este tipo de empresas a hablar de la creación del COPASST el cual se debe conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades en la empresa, se empieza a hablar del comité de convivencia laboral normado por la Resolución 652 de 2012 “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.

A parte del plan anual de trabajo y el programa de capacitación que se le exige a las empresas con menos de 10 trabajadores, estas empresas deben contar con Elaborar política de SST escrita, firmada, fechada y comunicada al COPASST y a todos los trabajadores, contar con la Identificación de las características de la población trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, etc.) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, recopilar, analizar e interpretar los datos del estado de salud de los trabajadores. Identificar las características de la población trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, etc.) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, recopilar, analizar e interpretar los datos del estado de salud de los trabajadores, se incluye aquí la entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado, el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y para concluir la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

En cuanto a aquellas empresas con más de 50 trabajadores, como se ve en la [Tabla 16: Implementación Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta \(50\) trabajadores](#), en estas empresas el diseño e implementación del sistema de gestión de SST será puesto en marcha por un profesional con posgrado, se debe realizar actividades de inducción y re inducción, las cuales deben estar incluidas en el programa de capacitación, dirigidas a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, de manera previa al inicio de sus labores, en aspectos generales y específico

Estás empresas deben realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST mediante la matriz legal, matriz de peligros y evaluación de riesgos, verificación de controles, lista de asistencia a capacitaciones, análisis de puestos de trabajo, exámenes médicos de ingreso y periódicos y seguimiento de indicadores y la rendición de cuentas anual, al interior de la empresa.

Todo este proceso de implementación se realiza a través de 5 fases las cuales se basan en la cronología de la norma, como parámetro hasta noviembre del 2019 para la implementación del sistema de gestión de SST ya que desde Junio de 2017 se estableció los tiempos pasando por las fases de evaluación inicial (junio a agosto del 2017), fase 2 Plan de mejoramiento conforme evaluación inicial (hasta diciembre de 2017), fase 3 Ejecución (a Diciembre de 2018), fase 4 Seguimiento y plan de mejora (Octubre de 2019) y la fase final de Inspección, vigilancia y control que iniciaría a partir de noviembre de 2019 ver [Tabla 13b: Implementación del sistema de gestión de SST según Resolución 312 de 2019](#).

Nuestro proceso empezaría en la fase inicial que como se ven en la [Tabla 17: Implementación Artículo 25. Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos](#). Comienza en la autoevaluación que debe ser realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2019, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.

A partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica. Ver [Tabla 18: Implementación Artículo 30. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo](#). Los indicadores mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo los empleadores y contratantes deben tener en cuenta, que se deben generar los cálculos que exige la norma (Artículo 30), esto incluye el reporte de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

La norma también es clara que no se deben reconocer bonos, premios, sobresueldos o cualquier tipo de estímulo por no reportar accidentes, enfermedades o incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes.

Tampoco se debe suspender las incapacidades temporales (igual o superior a un (1) día, que afecte la salud del trabajador debe ser reportado) para alterar las estadísticas, reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador, del médico tratante y sin que exista un programa de rehabilitación. conforme a los parámetros y guías establecidas por el Ministerio del Trabajo.

Cada empresa definirá, establecerá de manera autónoma e independiente y tendrá los soportes correspondientes de los indicadores adicionales a los mínimos señalados en la presente Resolución a disposición del Ministerio del Trabajo, atendiendo los criterios señalados en los artículos 2.2.4.6.20., 2.2.4.6.21. y 2.2.4.6.22. Del Decreto 1072 de 2015.

Cuando la implementación se generó es importante entender que el empleador o contratante debe rendir informe sobre el avance el plan de mejoramiento en el mes de julio de cada año, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales. Ver [Tabla 19: Implementación del Artículo 28. Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.](#)

El plan de mejoramiento conforme a la evaluación de los estándares mínimos que realiza el empleador o contratante se debe presentar vía correo electrónico o en documento físico a la Administradora de Riesgos Laborales, quien dará sus recomendaciones a través del mismo medio de comunicación por el que se hizo el envío

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Ministerio del Trabajo dentro de sus políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), este se debe implementar por parte de todos aquellos empleadores y reconocido por los trabajadores, este como se expresa en la página del Ministerio “consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual 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 los espacios laborales”. (mintrabajo, 2019).

El sistema de gestión se debe aplicar a todos los empleados y trabajadores que como lo explican en la página del Ministerio de Trabajo se aplica para “empleadores públicos y privados, también cobija a los trabajadores dependientes e independientes, cooperados, en misión, 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, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares”. (Mintrabajo, 2019).

Como se afirma en la página del Ministerio de Trabajo, entre las ventajas más llamativas que tiene la implementación de la norma está “la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad”. (mintrabajo, 2019).

HIPOTESIS

La hipótesis es una herramienta fundamental del pensamiento científico y filosófico, que sirve de base para los modelos y proposiciones teóricas, y que funciona como piedra angular para la búsqueda y construcción de respuestas en la generación de conocimiento.

La hipótesis, no obstante, no se circunscribe únicamente al ámbito académico o escolar, sino que además forma parte del lenguaje cotidiano para expresar suposiciones o conjeturas. Hay varios criterios que se pueden seguir a la hora de clasificar los tipos de hipótesis que se usan en ciencia. Los conoceremos a continuación y con los que se van a trabajar en la investigación:

La hipótesis como proposición que establece relación entre los hechos; una hipótesis es el establecimiento de un vínculo entre los hechos que el investigador va aclarando en la medida en que pueda generar explicaciones lógicas del porqué se produce este vínculo.

La hipótesis tiene como propósito llegar a la comprensión del porqué entre dos elementos se establece algún tipo definido de relación y establece que la hipótesis: "Es una proposición respecto a alguno elementos empíricos y otros conceptos y sus relaciones mutuas, que emerge más allá de los hechos y las experiencias conocidas, con el propósito de llegar a una mayor comprensión de los mismos". (Arias, 1987).

"La hipótesis es una proposición que permite establecer relaciones entre los hechos. Su valor reside en la capacidad para establecer más relaciones entre los hechos y explicar el por qué se producen". (Tamayo, 1989).

La hipótesis como una posible solución del problema: "la hipótesis no es solamente la explicación o comprensión del vínculo que se establece entre los elementos inmersos en un problema, es también el planteamiento de una posible solución al mismo". (Pardinas, 1974).

"La hipótesis son posibles soluciones del problema que se expresan como generalizaciones o proposiciones. Se trata de enunciados que constan de elementos expresados según un sistema ordenado de relaciones, que pretenden describir o explicar condiciones o sucesos aún no confirmados por los hechos". (Van Dalen, 1974).

"Una hipótesis puede estar basada simplemente en una sospecha, en los resultados de otros estudios y la esperanza de que una relación entre una o más variables se den en el estudio en cuestión. O pueden estar basadas en un cuerpo de teorías que, por un proceso de deducción lógica, lleva a la predicción de que, si están presentes ciertas condiciones, se darán determinados resultados. (Selltiz, 1974).

Requisitos para la elaboración de hipótesis:

La formulación de hipótesis es una tarea que se logra cuando se cumple con algunos requisitos, entre ellos:

- a. Formularse en términos claros, es decir, emplear palabras precisas que no den lugar a múltiples interpretaciones. La claridad con que se formulen es fundamental, debido a que constituyen una guía para la investigación.
- b. Tener un referente empírico, ello hace que pueda ser comprobable. Una hipótesis sin referente empírico se transforma en un juicio de valor al no poder ser comprobable, verificable, carece de validez para la ciencia.

Evaluación de la Hipótesis:

Existe algunos criterios que sirven de guía para determinar si la hipótesis cumple con algunos requisitos (Mc Güigan, 1971) afirma:

- a. Permite ser comprobada, es decir, establece claramente su referente empírico.
- b. Está en correlación y armonía con el conjunto de las hipótesis del proyecto de la investigación
- c. Responde en términos claros y precisos al problema planteado, es decir, señala la relación que se espera de las variables.
- d. Son susceptibles de ser cuantificadas.

Variable

La definición más sencilla, es la referida a la capacidad que tienen los objetos y las cosas de modificar su estado actual, es decir, de variar y asumir valores diferentes.

"Entendemos por variable cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores, es decir, que puede variar, aunque para un objeto determinado que se considere puede tener un valor fijo"(Sabino,1980).

"Una variable es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes. . . son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición". (Briones 1987).

Clasificación De Las Variables

Variable Independiente:

Es aquella característica o propiedad que se supone ser la causa del fenómeno estudiado. En investigación experimental se llama así, a la variable que el investigador manipula.

- Causas de la no implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y en la empresa.

Variable Dependiente:

La define como propiedad o característica que se trata de cambiar mediante la manipulación de la variable independiente. (Hayman 1974).

La variable dependiente es el factor que es observado y medido para determinar el efecto de la variable independiente.

- Temor a la implementación del sistema de gestión, costos y desconocimiento de la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales.
- Conocimiento del código sustantivo del trabajo

TIPOS DE HIPOTESIS

Hipótesis de trabajo

La hipótesis de trabajo es la que sirve para intentar demostrar una relación concreta entre variables a través de un estudio científico. Estas hipótesis se verifican o se refutan por medio del método científico, por lo que en ocasiones también se conocen como “hipótesis operacionales”. Generalmente, las hipótesis de trabajo nacen de la

deducción: a partir de ciertos principios generales, el investigador asume ciertas características de un caso particular. Las hipótesis de trabajo tienen varios subtipos: asociativas, atributivas y causales.

La hipótesis de trabajo para la investigación sería:

De acuerdo a los resultados de la evaluación inicial de la empresa COR INGENIEROS arroja que tiene una calificación de menos del 10% en el cumplimiento de los estándares mínimos, entonces sería necesario el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en dicha empresa.

Hipótesis nula

La hipótesis nula hace referencia a que no existe ninguna relación entre las variables que han sido objeto de investigación. También es llamada “hipótesis de no relación”, pero no debe ser confundida con una relación negativa o inversa.

Simplemente, las variables estudiadas parecen no seguir ningún patrón concreto.

Se acepta la hipótesis nula si el estudio científico da como resultado que las hipótesis de trabajo y alternativas no son observadas.

La hipótesis nula para la investigación sería:

Si los resultados de la evaluación inicial de la empresa COR INGENIEROS arrojan un porcentaje mayor al 85% en el cumplimiento de los estándares mínimos, entonces no es necesario el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, se realizarán recomendaciones a la organización de su sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Hipótesis alternativa

Las hipótesis alternativas intentan ofrecer una respuesta a la misma pregunta que las hipótesis de trabajo. No obstante, y tal como se puede deducir por su denominación, la hipótesis alternativa explora relaciones y explicaciones distintas. De este modo es posible investigar acerca de distintas hipótesis durante el transcurso de un mismo estudio científico. Este tipo de hipótesis también puede subdividirse en atributivas, asociativas y causales.

La hipótesis alterna para la investigación seria:

Si la empresa COR INGENIEROS cuenta con un diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo parcial, entonces se procederá a realizar actualizaciones y complementación para tener un sistema de gestión y seguridad en el trabajo adecuado a sus necesidades.

MARCO METODOLOGICO

Definición y explicación

El marco metodológico se define como “un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento” (Tamayo & Tamayo, 2003, p.37). Dicho conocimiento, se adquiere para relacionarlo con las hipótesis presentadas ante los problemas planteados. Algunos de los elementos metodológicos que se consideran en la estructuración del marco metodológico tienen que ver, en primera instancia, con el tipo de estudio, pues desde este punto se direccionan las metodologías que dicho tipo de estudio emplea para la selección de la muestra y la definición de los sujetos o unidades de análisis, así como los instrumentos a emplear y los procedimientos para la obtención de los resultados.

PARADIGMA Y TIPO DE ESTUDIO

Paradigma

El **paradigma positivista** es definido por los siguientes autores de esta manera: Según Ferreres, V y Gonzales, Á (2006:117), “el positivismo mantiene que todo conocimiento científico se basa sobre la experiencia de los sentidos sólo puede avanzarse mediante la observación y el experimento, asociados al método científico”. Así mismo se tiene que el paradigma positivista se sustenta en las teorías filosóficas de Augusto Comte, “aquella actitud o modo de pensar que se atiene a lo positivo o cualidad que poseen únicamente aquellos hechos que pueden captarse directamente por los sentidos y someterse a verificación empírica”.

Para este tipo de estudio se toma como apoyo el paradigma positivista ya que la investigación está enfocada en la parte de observación de la documentación y análisis de resultados de cumplimiento de la normatividad vigente a través de los estándares mínimos de la resolución 0312.

Tipo de estudio

La **investigación cuantitativa** considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas. Este enfoque se comúnmente se asocia con prácticas y normas de las ciencias naturales y del positivismo. Este enfoque basa su investigación en casos “tipo”, con la intención de obtener resultados que permitan hacer generalizaciones (Bryman, 2004:19).

El enfoque que se utilizara en esta investigación es de tipo cuantitativo debido a lo que se pretende en esta investigación es medir el cumplimiento de la normatividad vigente decreto 1072 a través de una herramienta que es la evaluación inicial resolución 0312 la cual permite medir y obtener datos reales del nivel de cumplimiento de parte de la empresa COR INGENIEROS LTDA para luego proceder a el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa

Figura 1: Reelaborado a partir de las ideas de Cook y Reichardt (1986, p.29)

PARADIGMA CUALITATIVO	PARADIGMA CUANTITATIVO
<ul style="list-style-type: none"> ① Aboga por el empleo de los métodos cualitativos. ② Fenomenologismo (comprensión), interesado en comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia del que actúa. ③ Observación naturalista y sin control. ④ Subjetivo. ⑤ Próximo a los datos con perspectiva desde dentro. ⑥ Fundamentado en la realidad, orientado a los descubrimientos, exploratorio, expansionista, descriptivo-interpretativo e inductivo. ⑦ Orientado al proceso. ⑧ Válido a partir de datos reales, ricos y profundos. Asume una realidad dinámica y cambiante. ⑨ No generalizable, se queda en estudio de casos aislados. ⑩ Holista, tiene en cuenta los diferentes elementos. 	<ul style="list-style-type: none"> ① Aboga por el empleo de métodos cuantitativos. ② Positivismo lógico, busca los hechos o causas de los fenómenos sociales, prestando escasa atención a los aspectos subjetivos de los individuos. ③ Medición penetrante y controlada. ④ Objetivo. ⑤ Al margen de los datos con perspectiva desde/hacia fuera. ⑥ No fundamentado en la realidad, orientado a la comprensión, confirmatorio, reduccionista, inferencial e hipotético deductivo. ⑦ Orientado al resultado. ⑧ Fiable a partir de datos sólidos y repetibles en otras situaciones. Asume una realidad estable y permanente. ⑨ Generalizable a estudio de casos múltiples. ⑩ Particularista, se reduce a determinados aspectos.

Fuente: Reelaborado a partir de las ideas de Cook y Reichardt (1986, p.29)

[Ver figura 5.proceso cuantitativo 1](#)

[Ver figura 6 proceso cuantitativo 2](#)

ENFOQUE

La investigación es de carácter descriptivo, al respecto (Jacobs y Razaviech 1999 p, 308) afirman que:” los estudios de este modo tratan de obtener información acerca del estado actual de fenómenos, con ellos se pretende precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento de estudio”.

Para el conocimiento de los hechos se empleó el tipo de investigación descriptivo ya que se centra en la observación y descripción del cumplimiento de la normatividad

mediante una evaluación diagnóstica como punto de partida; en tema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a sus resultados de avance en su parte documental y gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa COR GENIEROS

[Ver figura 4 Definición enfoque investigación](#)

CONTEXTO DE LA EMPRESA

NOMBRE: COR INGENIEROS LTDA

NIT: 900268880-0

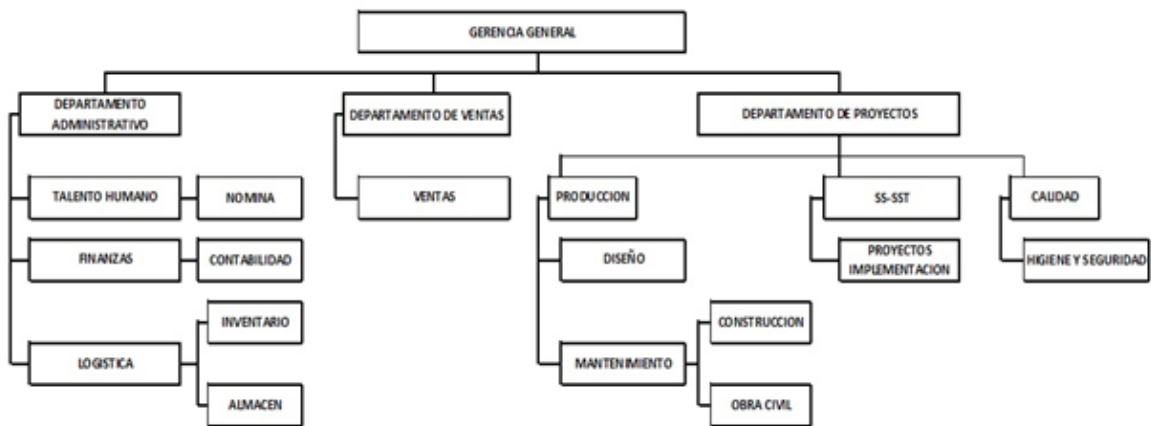
SECTOR: Telecomunicaciones

DEPARTAMENTO: Cundinamarca

CIUDAD: Bogotá

ORGANIGRAMA

COR INGENIEROS LTDA



Fuente: Empresa COR INGENIEROS

COR INGENIEROS LTDA es una empresa ubicada en la ciudad de Bogotá en el departamento de Cundinamarca, fue creada en el año 2014 por su fundador Ricardo

Caucalí Orjuela, para dar respuesta a las necesidades del sector de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Su especialidad es el desarrollo, implantación y mantenimiento de estructuras tecnológicas que permiten tanto a las empresas como a las organizaciones mejorar sus procesos operativos y tecnológicos en el mantenimiento e instalación de transmisión de redes móviles, tendido de fibra óptica, empalmaría, mantenimiento físico de torres para comunicaciones, diseño y construcción de cimentación para la estructura metálica de comunicación, entre otros.

El trabajo va más allá que el diseño, comunicación, tecnología y estructuración; sin duda, contribuir al éxito de los clientes forma parte de la filosofía empresarial por lo que la prioridad es mantener el sentido de pertenencia hacia la labor encomendada en pro del bienestar del cliente.

Durante el año 2018 COR INGENIEROS desarrollo proyectos en diferentes ciudades de Colombia como Bogotá, Cali, Buenaventura, Palmira y otras ciudades de acuerdo con las especificaciones técnicas requeridas por los clientes. Durante este periodo de tiempo la empresa generó ingresos operacionales por más de \$1'500. Millones de pesos fortaleciendo el constante crecimiento institucional.

Se espera que al cumplir con la normatividad exigida por el Ministerio de Trabajo en lo relacionado a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se pueda afianzar una mejor posición en el mercado, ser más competente y

brindar mayor bienestar a todas las personas que se relacionan de forma directa e indirecta con la empresa.

POBLACIÓN

Según (Arias, 2006 p. 81) Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación. Esta queda determinada por el problema y por los objetivos del estudio.

Según (Tamayo 2012, p 106) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

La población objeto de estudio de esta investigación son 48 personas (hombres 42 y mujeres 6) de la empresa COR INGENIEROS de la ciudad de Bogotá, los cuales desempeñan labores de administración, operativas y de contratos externos.

MUESTRA

Según (arias 2006 p.83) Un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible.

En el caso de esta investigación la muestra equivale a 48 trabajadores de la empresa COR INGENIEROS, estos hacen parte de las actividades principales de promoción y prevención de la salud y seguridad en el trabajo.

Tipo de muestra

Según (Fidias Arias (2006) para seleccionar la muestra se utilizan técnicas y procedimientos denominado muestreo, existen dos tipos básicos probabilístico y no probabilístico.

El muestreo probabilístico es aquel que se basa en la equiprobabilidad, es decir, aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra. Solo estos métodos de muestreo probabilístico aseguran la representatividad de la muestra extraída (CUESTA, 2009, p 84).

Método probabilístico es el método más recomendable si se está haciendo una investigación cuantitativa porque todos los componentes de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados para la muestra. "Cada uno de los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados". (PINEDA 1994 p. 114).

Según (López, 2010) Muestreo aleatorio simple es la selección de la muestra se realiza en una sola etapa, directamente y sin reemplazamientos. Se aplica fundamentalmente en investigaciones sobre poblaciones pequeñas y plenamente

identificables, por ejemplo, cuando disponemos de la lista completa de todos los elementos del universo.

En el muestreo probabilístico aleatorio, todos los individuos de la población pueden formar parte de la muestra. Por lo tanto, es el tipo de muestreo que deberemos utilizar en la investigación por ser riguroso y científico.

Para el desarrollo del instrumento se realiza un muestreo de una población de 48 trabajadores.

DISEÑO DEL INSTRUMENTO

El instrumento empleado en esta investigación es la herramienta de autodiagnóstico (Estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud para empleadores y contratantes), Resolución 0312 de 2019.

La evaluación deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual.

De esta manera ser una respuesta al nivel de cumplimiento de los requerimientos frente a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ser el principal instrumento de evaluación enfocada a conocer los aspectos que se deben gestionar en la empresa con base en la normatividad legal vigente incluyendo las variables consideradas en la investigación para darles respuesta.

La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

Esta herramienta diagnóstica se debe aplicar considerando el número de trabajadores en la empresa (Resolución 0312 de 2019) de la siguiente manera, Tabla 2.

Herramienta diagnóstica Resolución 0312 de 2019

Para el caso de esta investigación se aplica la herramienta con 61 estándares, criterios a evaluar en el instrumento de aplicación para empresas de once a cincuenta trabajadores y con riesgo V debido a que COR INGENIEROS es una empresa que se dedica a las obras civiles y maneja trabajo en alturas. Ver Tabla 3. Estándares Mínimos SG SST Resolución 312 de 2019

CONFIABILIDAD

Esta herramienta se basa en los estándares mínimos establecidos por el Ministerio de Trabajo (Estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud para empleadores y contratantes), Resolución 0312 de 2019. Avalada y probada a nivel nacional para el diagnóstico en el cumplimiento de la normatividad en términos de operación de las empresas en Colombia según su número de empleados y nivel de riesgo.

PROCEDIMIENTO O FASES PARA EL DESARROLLO

Entendiendo la metodología como el conjunto de procedimientos e instrumentos del proceso investigativo, se refiere a las etapas que componen dicho proceso y las herramientas utilizadas en el proceso de diseño del SG-SST de COR INGENIEROS LTDA.

Previo al desarrollo del proceso, se firmará un consentimiento informado por parte de la empresa.

Ver [Anexo 1: Ver Anexo Consentimiento Informado](#)

Para este estudio y su desarrollo se identificaron 4 fases:

Fase 1: el aval del gerente y el encargado del sistema de gestión de la empresa COR INGENIEROS, se realiza un documento para el aval de la empresa en la realización del trabajo (consentimiento firmado).

Fase 2: la sensibilización al personal y personas implicadas en este desarrollo- se realiza comunicados internos a empleados y personal del área de seguridad y salud en el trabajo (a través de comunicados).

Fase 3: implementación de instrumentos, se realiza la evaluación inicial a la empresa por medio de entrevista con la gerencia y la persona encargada del sistema de gestión (evaluación inicial).

Fase 4: análisis de resultados, teniendo en cuenta el resultado de la evaluación inicial se procede a realizar sugerencias, recomendaciones y actualizaciones respecto al diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa COR INGENIEROS.

ANALISIS DE RESULTADOS

Análisis de datos y obtención de resultados

Al aplicar la evaluación inicial en la empresa COR INGENIEROS arrojó el siguiente resultado

RESOLUCIÓN 0312 DE 2019	
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADORES Y CONTRATANTES. PROPUESTA PARA QUE LAS EMPRESAS EVALÚEN LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DE SU SG-SST	
Nombre de la empresa:	COR INGENIEROS LTDA.
NIT de la empresa:	900.268.880-0
No. de trabajadores directos:	14
No. de trabajadores Indirectos:	34
Fecha de realización:	13/09/2019
Realizado por:	Mauricio Prieto
Cargo:	
Ciudad:	SOACHA
Departamento de ubicación:	CUNDINAMARCA
Sector Económico:	TELECOMUNICACIONES
Clase de Riesgo:	V

Fuente: Tomado de ARL SURA

Evaluación inicial

Para la aplicación del diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, primero se realiza una evaluación inicial donde arroja el grado de implementación del SG-SST y a partir de esos resultados, se realiza un cronograma de actividades donde se registran los pasos a seguir para dar cumplimiento a la norma. Esta evaluación se realizó en la empresa COR INGENIEROS LTDA, por medio de una entrevista directa con el gerente el señor Ricardo Caucalí Orejuela, los representantes del copasst y el encargado del sistema el señor Mauricio prieto; recolectando la información necesaria para la elaboración de la misma. La evaluación que se aplicó fue el formato de evaluación inicial de la resolución 0312 del 2019.

El objetivo de esta evaluación fue identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer o actualizar el plan de trabajo anual del siguiente período, a través del análisis de los resultados de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y los requisitos para la evaluación inicial del decreto 1072 de 2015, Resolución 0312.

La finalidad de esta evaluación inicial en COR INGENIEROS fue la comprobación de las hipótesis planteadas en este estudio la cual arrojó un resultado de 66,25% lo que lleva a la comprobación de la hipótesis alterna en la cual afirma que si tenía un avance parcial entonces se procede a realizar actualizaciones y complementar para ajustar el sistema de gestión a sus necesidades, a través del análisis de los resultados de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la

Seguridad y la Salud en el Trabajo y los requisitos para la evaluación inicial del Decreto 1072 de 2015.

Tabla 1: análisis de los resultados de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y los requisitos para la evaluación inicial del decreto 1072 de 2015.

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN							
ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
				Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
RECURSOS (10%) Recursos financieros, técnicos, humanos y de otro índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5			3,5
	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5			
	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			0		
	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5			
	1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5		0,5			
	1.1.6 Conformación COPASST	0,5		0,5			
	1.1.7 Capacitación COPASST	0,5		0,5			
	1.1.8 Conformación Comité Convivencia	0,5		0,5			

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%) Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención – PyP	2	6	2			6
		1.2.2 Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2			
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2		2			

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
I. PLANEAR GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	15	1			11
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1			
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1			
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2			
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2			
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0			
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2			
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1			
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1			
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0			
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0			

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
II. HACER GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica – Diagnóstico de condiciones de salud	1	9	1			5
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1			
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0			
		3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales - Peligros- Periodicidad- Comunicación al Trabajador	1		0			
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0			
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico/laborales	1		0			
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1			
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1			

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica		
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y Rnfermedad Laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			5
			3.2.2 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	2		2			
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales	1		1			
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6	1			6	
		3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1		1				
		3.3.3 Medición de la mortalidad por Accidentes de Trabajo	1		1				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1		1				

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
				Cumple totalmente	No cumple	No aplica		
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	4			11
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4			
		4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda	3		3			
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			0		
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados	2,5	15	2,5			10
		4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		2,5			
		4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5			
		4.2.4 Realización de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	2,5			0		
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			0		
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5			
AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias	5	10	5			5
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			0		

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
				Cumple totalmente	No cumple	No aplica		
VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5	1,25			1,25
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25			0		
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25			0		
		6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25			0		

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones para entornos y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5		0		2,5
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		0		
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5	2,5			
			7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		0		
TOTALES				100	66,25			66,25

Fuente: Resolución 0312 de 2019 Ministerio de Trabajo.

En este punto se realiza un plan de mejora ajustado a los resultados que se generaron después de aplicar la autoevaluación de los estándares mínimos que se puede apreciar en la tabla 2.

Tabla 2: Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de estándares Mínimos

COR INGENIEROS		
Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, el cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, así:		
CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. - Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. - Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	- Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Fuente: Resolución 0312 de 2019 Ministerio de Trabajo.

GENERALIDADES

El planeamiento estratégico de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, garantiza la correspondencia entre la misión, visión, los objetivos estratégicos de la organización y la política de seguridad y salud en el trabajo, así como los objetivos y programas del SG-SST, gestionados a través del ciclo de Deming (PHVA) y responde a las necesidades identificadas, durante la evaluación inicial del SG-SST.

La evaluación inicial permite mantener vigentes las prioridades de la seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a los cambios de las condiciones y procesos de trabajo de la organización, su entorno y las modificaciones de la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

Durante el desarrollo de la evaluación inicial, se han considerado los resultados del análisis de las siguientes entradas:

- La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos de la 0312 en los cuales se esté cumpliendo y tienen un resultado aceptable
- Identificación de los estándares mínimos de la 0312 en los cuales tengan un resultado moderadamente aceptable y sus respectivas recomendaciones o complementos.
- Identificación de los estándares mínimos de la 0312 en los cuales tenga un resultado crítico o no se estén cumpliendo y sus respectivas recomendaciones y sugerencias

A continuación, se relacionan los resultados del análisis de cada una de las entradas que hace parte de la evaluación inicial:

COR INGENIEROS LTDA, ha desarrollado la autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el 13/09/2019, de la cual se han obtenido los siguientes resultados: ver tabla 3.

Tabla 3: resultados de la autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el 13/09/2019

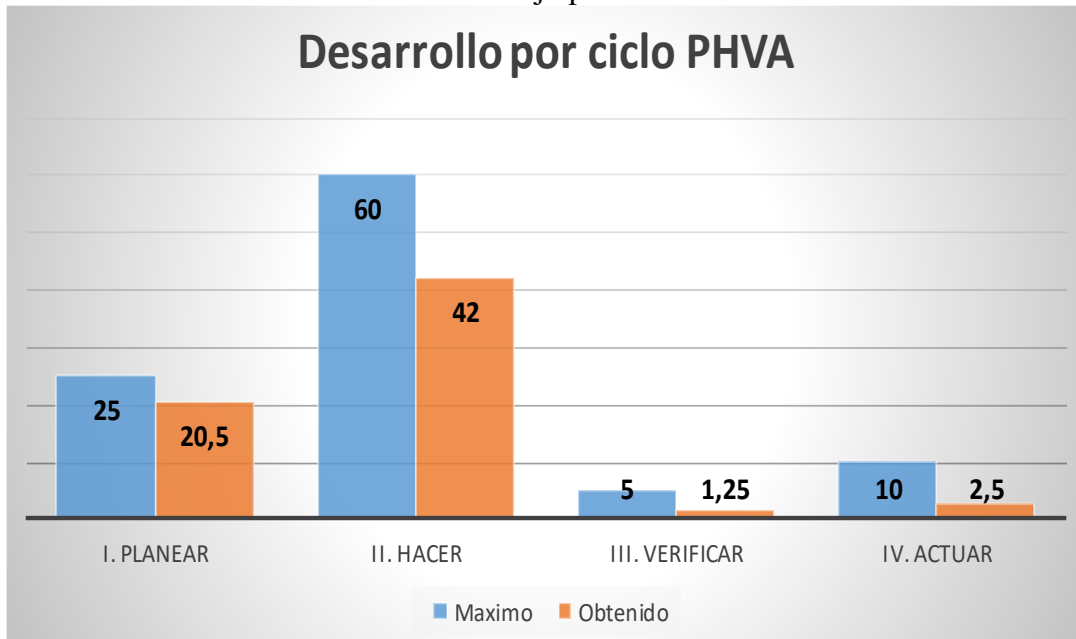
ETAPA	ETAPA MEJORA CONTINUA	%	ESTADO	ESTANDAR
I. PLANEAR	RECURSOS 10-%	95	ACEPTABLE	recursos financieros, técnicos, humanos o de otra índole requeridos para coordinar el SGSST: 4% ítem 1.1.3
	GESTION INTEGRAL DEL SGSST 15%	73	MODERADAMENTE ACEPTABLE	Rendición de cuentas 1% ítem 2.6.1
				Contratación 2% ítem 2.10.1
				Gestión del cambio 1% ítem 2.11.1
II. HACER	GESTION DE LA SALUD 20%	80	MODERADAMENTE ACEPTABLE	Condiciones de salud en el trabajo 9% ítem 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6
	GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS 30%	70	MODERADAMENTE ACEPTABLE	identificación de peligros y valoración de riesgos 15% ítem 4.1.4
				medidas de intervención y control para la prevención de los peligros y riesgos 15% ítem 4.2.4, 4.2.5.
AMENAZAS 10%	50	CRÍTICO	plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias 10% ítem 5.1.2.	
III. VERIFICAR	VERIFICACION DEL SGSST 5%	25	CRÍTICO	Gestión y resultados al SGSST 5% ítem 6.1.2, 6.1.3, 6.1.4.
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO 10%	25	CRÍTICO	Acciones correctivas y preventivas con base en los resultados del sistema de gestión 10% ítem 7.1.1, 7.1.2, 7.1.4
	PROMEDIO	66.25	MODERADAMENTE ACEPTABLE	

Fuente: Resolución 0312 de 2019 Ministerio de Trabajo

Se identifica un estado crítico en el Hacer (gestión de amenazas), Verificar y Actuar (mejoramiento) del SG-SST.

Con el fin de garantizar el completo cumplimiento de los requisitos mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, se hace necesario, implementar: ver figura 2.

Figura 2: Cumplimiento e implementación de los requisitos mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo por ciclo PHVA



Fuente: Resolución 0312 de 2019 Ministerio de Trabajo

Figura 3: Cumplimiento e implementación de los requisitos mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo por estándar



Fuente: Resolución 0312 de 2019 Ministerio de Trabajo

Se genera en este punto el plan de acción de la evaluación 0312 de 2019 la cual se encuentra evidenciada en la Tabla 4 y la Tabla 5 donde se especifica el plan de trabajo y el plan de acción derivado de la evaluación; ver tabla 4 y 5

Tabla 4: Plan de acción de la evaluación 0312 de 2019

fecha evaluación	estándares	descripción del estándar	Ítem de Estándar	actividad concreta a realizar	Responsable	recursos administrativos y financieros	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades	fecha programa de cierre	fecha de realización	estado de la acción
25/06/2019	recursos	recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	presupuesto	gerencia, COPASST, SST	presupuesto	soporte del archivo diligenciado del presupuesto	19/12/2019		no realizado
25/06/2019	gestión integral del SG- SST	Rendición de cuentas	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	Reunión	Todos los niveles de la empresa	tiempo para la participación del personal	acta y archivos	19/12/2019		no realizado
25/06/2019	gestión integral del SG- SST	Contratación	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	evaluaciones a proveedores	COPASST, SST	recursos facilidad el tiempo necesario para realizar las evaluaciones	evidencia de las medidas correspondientes tomadas	19/12/2019		no realizado

fecha evaluación	estándares	descripción del estándar	Ítem de Estándar	actividad concreta a realizar	Responsable	recursos administrativos y financieros	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades	fecha programa de cierre	fecha de realización	estado de la acción
25/06/2019	gestión integral del SG-SST	Gestión del cambio	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	evidencia documental	gerencia, COPASST, SST	recursos humanos	evidencia documental de las actividades realizadas	19/12/2019		no realizado
25/06/2019	gestión de la salud	condiciones de salud en el trabajo	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	enviar correo IPS, del profesigram a	SST	enviar el profesigram a a la IPS, para la correcta realización de los EMO		19/12/2019		no realizado
25/06/2019	gestión de la salud	condiciones de salud en el trabajo	3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales -Peligros-Periodicidad-Comunicación al Trabajador	evaluaciones médicas ocupacionales	gerencia, COPASST, SST	Recurso financiero recurso humano	evaluaciones medicas ocupacionales documento que soporte la entrega de recomendaciones	19/12/2019		no realizado

fecha evaluación	estándares	descripción del estándar	Ítem de Estándar	actividad concreta a realizar	Responsable	recursos administrativos y financieros	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades	fecha programa de cierre	fecha de realización	estado de la acción
25/06/2019	gestión de la salud	condiciones de salud en el trabajo	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	documento	IPS		documento suministrado por la IPS, que realiza los exámenes médicos donde indique que realiza la custodia de las historias clínicas	19/12/2019		no realizado
25/06/2019	gestión de la salud	condiciones de salud en el trabajo	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico/laborales		COPASST, SST, IPS	Recurso financiero recurso humano	evidencia de las acciones llevadas a cabo cuando existan recomendaciones	19/12/2019		no realizado
25/06/2019	H- Gestión de peligros y riesgos	identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.	4.1.4 Realización de mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	contratar una entidad capacitadora para la realización del EMO	SST	presupuesto	soporte de las mediciones realizadas	19/12/2019		no realizado
25/06/2019	H- Gestión de peligros y riesgos	medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos	4.2.4 Realización de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	procedimiento de inspecciones	gerencia, COPASST, SST	presupuesto recursos humanos	formato donde se evidencien las inspecciones realizadas	19/12/2019		no realizado

fecha evaluación	estándares	descripción del estándar	Ítem de Estándar	actividad concreta a realizar	Responsable	recursos administrativos y financieros	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades	fecha programa de cierre	fecha de realización	estado de la acción
25/06/2019	H- Gestión de peligro s y riesgos	medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	programa de mantenimiento	gerencia, COPASST, SST	Recurso financiero recurso humano	facturas de los mantenimientos	25/06/2019		no realizado
25/06/2019	Gestión de amenazas	plan de prevención, preparación antes de emergencias	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	soportes de capacitación y entrega de elementos	gerencia, SST	facilitar los recursos y el tiempo necesario para llevar a cabo esta actividad	certificados de capacitaciones y entrega de elementos	19/12/2019		no realizado
25/06/2019	SG- verificación del SST	Gestión y resultados del SG-SST	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	evidencia documental	gerencia, COPASST, SST, profesional	facilitar los recursos y el tiempo necesario para llevar a cabo esta actividad	evidencia de las auditorías realizadas (formatos, registro fotográfico, etc.)	25/06/2019		no realizado
25/06/2019	SG- verificación del SST	Gestión y resultados del SG-SST	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	realizar auditorías	gerencia, COPASST, SST	proporcionar tiempo para realizar las auditorías	documentos donde se soportan las auditorías realizadas	19/12/2019		no realizado

fecha evaluación	estándares	descripción del estándar	Ítem de Estándar	actividad concreta a realizar	Responsable	recursos administrativos y financieros	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades	fecha programa de cierre	fecha de realización	estado de la acción
25/06/2019	del SG-SST	Gestión y resultados del SG-SST	6.1.4 Planificación auditorias con el COPASST	acta	gerencia, COPASST, SST	proporcionar tiempo para realizar las auditorias	acta donde se evidencia la planificación	25/06/2019		no realizado
25/06/2019	A- Mejoramiento	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	documento	gerencia, COPASST, SST	facilitar los recursos y el tiempo necesario para llevar a cabo esta actividad	documento y acciones donde se evidencie las actividades realizadas	25/06/2019		no realizado
25/06/2019	A- Mejoramiento	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	en base a las auditorias	gerencia, COPASST, SST	tiempo para la participación del personal competente para dichas actividades	evidencia de las medidas correspondientes tomadas	19/12/2019		no realizado
25/06/2019	A- Mejoramiento	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	evidencia documental	gerencia, COPASST, SST	tiempo para la participación del personal competente para dichas actividades	soporte donde se evidencian las acciones llevadas a cabo	19/12/2019		no realizado

fecha evaluación	estándares	descripción del estándar	Ítem de Estándar	actividad concreta a realizar	Responsable	recursos administrativos y financieros	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades	fecha programa de cierre	fecha de realización	estado de la acción
25/06/2019	A- Mejoramiento	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento o implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	evidencia documental	gerencia, COPASST, SST	N/A	soporte donde se evidencian las acciones llevadas a cabo	19/12/2019		no realizado

Fuente: Resolución 0312 de 2019 Ministerio del Trabajo modificada

Tabla 5: Plan de trabajo y plan de acción derivado de la evaluación

ESTANDAR	ITEM	PROCEDIMIENTO	REGISTRO	ANEXO O TABLA
RECURSOS 10%	recursos financieros, técnicos, humanos u de otra índole requeridos para coordinar el sgsst 4% ítem 1.1.3	procedimiento de presupuestos sgsst	realización de matriz programación de presupuestos	Ver anexo 2,3,4 y tabla 16
GESTION DE LA SALUD 20%	condiciones de salud en el trabajo 9% ítem 3.1.3,3.1.4,3.1.5,3.1.6	Evaluaciones medicas ocupacionales	registro de acciones por concepto medico	Ver anexo 5 y 6 y tabla 17
		perfiles de cargo	realización de profesiograma	
		exámenes medicos	realización de programación exámenes medicos	
GESTION INTEGRAL DEL SGSST 15%	gestión del cambio 1% ítem 2.11.1	procedimiento gestión del cambio	formato gestión de el cambio	ver anexo 7 y tabla 18
	contratación 2% ítem 2.10.1	procedimiento de selección y evaluación de proveedores	inscripción de proveedores y contratistas	ver anexo 10,11,12,13 Y 27
			contratistas	
			evaluación de proveedores	
listado de proveedores				
Rendición de cuentas 1% ítem 2.6.1	Informe rendición cuentas	realizar informe anual		
GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS 30%	identificación de peligros y valoración de riesgo 15% ítem 4.1.4	procedimiento de realización de mediciones ambientales	programación de calibración de equipos	ver anexo 14,15,16 y17
	medidas de intervención y control para la prevención de los peligros y riesgos 15% ítem 4.2.4, 4.2.5	programación de inspecciones	realización de cronograma de inspecciones	
		programación mantenimiento	realización de cronograma de mantenimiento	
AMENAZAS 10%	plan deprevención, preparación y respuesta ante emergencias 10%	conformación brigada emergencias	realización de conformación emergencias	ver anexo 18,19 y 20 y tabla 19
		capacitación brigada emergencias	programación brigada emergencias	
VERIFICACION DEL SGSST 5%	gestión y resultados al sgsst 5% ítem 6.1.2,6.1.3,6.1.4	procedimiento de auditorias	programa anual de auditorias	ver anexo 21,22,23,24
			plan de auditoria	
			registro de asistencia	
			informe de auditoria	
MEJORAMIENTO 10%	acciones correctivas y preventivas con base en los resultados del sistema de gestión 10% ítem 7.1.1,7.1.2,7.1.4	revisión por la alta dirección	informe revisión gerencia	ver anexo 25 y 26

Fuente: propia de los autores


Recursos

(Artículo 1.1.3 de la resolución 0312 Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.8. numeral 4, Artículo 2.2.4.6.17 numeral 2.5.)

Se deben revisar la asignación de recursos humanos, financieros, técnicos y tecnológicos para el diseño, implementación y continuidad del sistema de gestión; COR INGENIEROS LTDA aunque ha realizado avance en el sistema de gestión no tiene definidos y asignados los recursos y presupuestos para el sistema de gestión por lo cual

se recomienda que se realice la planeación de este punto para que se tenga una evidencia y soporte de los gastos realizados y los que se deben proyectar para el desarrollo y sostenimiento del sistema se deja procedimiento y formatos para este estándar [ver anexo 2](#), [anexo 3](#), [anexo 4](#).

Tabla 6: Presupuestos

		RECURSOS Y PRESUPUESTO AÑO 2019												VERSION:1	
		COR INGENIEROS LTDA												Rev.:	
		PRESUPUESTO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL GASTOS
ASPECTOS	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO			
SST (Gastos de Personal)															#DIV/0!
1 Asesorías															#DIV/0!
2 Exámenes médicos (Ingreso), diagnóstico de condiciones de salud															#DIV/0!
3 Necesidades SST (sueros, vacunas, etc)															#DIV/0!
4 Jornadas de salud, campañas SST															#DIV/0!
5 Estudio de puestos de trabajo															#DIV/0!
6 Estudio de temperatura															#DIV/0!
7 Compra de elementos de protección personal															#DIV/0!
8 Compra de dotación															#DIV/0!
9 Capacitaciones y entrenamiento															#DIV/0!
10 Kit de Derrames															#DIV/0!
11 Mantenimiento de equipos y herramientas	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!
12 Botiquines, extintores, evacuación, avisos															#DIV/0!
TOTAL PRESUPUESTO PROPILFLEX DISGOMEZ LTDA.	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!
INFRAESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!
13 Adecuación puestos de trabajo (bases ergonómicas, almohadillas, sillas)	\$ 0										\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!
TOTAL PRESUPUESTO INFRAESTRUCTURA ORGANIZACIONAL											\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!
TOTAL PRESUPUESTO															

Fuente: propia de los autores

Gestión de la salud (condiciones de salud en el trabajo, evaluaciones médicas, perfiles de cargos y exámenes médicos)

(Artículo 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6 resolución 0312 Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.12. numeral 4 y 13. 2.2.4.6.24. Parágrafo 3, Artículo. 17Decreto 1072/2015 - Artículo 2.2.4.6.13 numerales 1 y 2; Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.5.1.28.).

La empresa no cuenta con un análisis por cargos de los exámenes requeridos por lo que se sugiere que se deben realizar los profesiogramas correspondientes por cada cargo que exista para de esta manera tener claro que perfiles deben tener, cuales son los exámenes médicos que se deben realizar de acuerdo a su labor y de esta manera proceder a realizar los exámenes pertinentes entre estos de ingreso, retiro, y periódicos y llevar un control y seguimiento de los mismos para el tema de pautas a seguir para su prevención y control de las enfermedades y también tener claro la custodia de los mismos. Se procede a realizar recomendaciones y procesos, formatos, procedimientos a seguir para su consecución. [Ver anexo 5; anexo 6.](#)

Tabla 7. Matriz de ausentismo laboral

COR INGENIEROS LTDA. Ingenieros Ltda.		ANEXO MATRIZ AUSENTISMO LABORAL																	
No.	CÉDULA	NOMBRES Y APELLIDOS	GENERO	CIUDAD	AREA	CARGO	MES INICIO INCAPACIDAD	TIPO CONTINGENCIA	DESCRIPCION GENERAL	FECHA INICIO (D/M/A)	FECHA TERMINACION (D/M/A)	No. DÍAS	EPS	PRORROGA	CODIGO DI	DIAGNOSTICO	CAPITULO OE 10	OBSERVACIONES	

Fuente: propia de los autores

Gestión del cambio

(Artículo 2.11.1 resolución 0312; Decreto 1072/2015 - Artículo 2.2.4.6.26)

La empresa COR INGENIEROS LTDA., debe evaluar el impacto en las condiciones de seguridad en el trabajo que conlleve cada cambio en la tecnología, procedimientos,

personal, maquinaria, legislación, con el fin de mitigar el impacto y hacer una correcta y oportuna intervención, para esto se diligenciara un formato para llevar este control (Decreto 1072, 2015).

Para garantizar que todos los cambios que se realicen en la organización ingresen con los riesgos controlados, se estableció el procedimiento para la gestión o administración de los cambios (temporales o definitivos) que:

- Cambios en las condiciones de trabajo, el proceso, las materias primas e insumos, maquinaria y equipos.
- Cambios en la estructura organizacional.
- Cambios en las actividades de los servicios prestados.
- Cambios en condiciones de trabajo, incluyendo equipos

El procedimiento se activa al identificarse cualquier posible cambio y finaliza al implementar las mejoras requeridas por el SG-SST (incluida la información y formación de los empleados) que aseguren que el cambio ha sido asimilado por la organización sin generar desviaciones en su desempeño SST. Ver tabla 8; [ver anexo 7](#)

TABLA 8. REGISTRO DE GESTION DEL CAMBIO

FORMATO GESTIÓN DEL CAMBIO	
FECHA:	
DESCRIPCION DEL CAMBIO	
ANALISIS DE RIESGOS / REQUITOS LEGALES APLICABLES	
Para la identificación y análisis de riesgo se pueden utilizar diferentes alternativas como PHA, matriz de peligros, ARO, etc.	
RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
ANALISIS DEL IMPACTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
PELIGROS Y/O RIESGOS	

REQUISITOS LEGALES				
SISTEMA DE GESTIÓN				
PROCEDIMIENTOS O INSTRUCCIONES DE TRABAJO				
OTROS				
PLANEACIÓN DEL CAMBIO				
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	COMUNICAR CAMBIO A:	FECHA EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO
DILIGENCIADO POR:				

Fuente: tomada de ARL SURA modificada

Contrataciones; evaluación y selección proveedores y contratistas

(Artículo 2.10.1 resolución 0312; Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.6.4. parágrafo 2°, 2.2.4.6.28. numeral 1)

La selección de proveedores, es la etapa previa al inicio del proceso de compra, mediante la cual se logra la validación o aprobación de algunos proveedores, que tienen las competencias para satisfacer adecuadamente las necesidades de la empresa, y sus clientes finales, además de resumir su portafolio de productos y servicios y pueden pertenecer al registro de proveedores de la empresa. Por lo tanto, el proveedor que desee trabajar con COR INGENIEROS., debe ingresar al registro de proveedores y se debe proporcionar la información indicada en el formato de selección y evaluación de proveedores. Se diligencia el formato para la requisición del producto o servicio y se entrega al asistente de gerencia, para ser aprobado por la gerencia. Se realiza la revisión de la requisición del producto o servicio, si el insumo o servicio es autorizado se procede a realizar la cotización respectiva con los proveedores. Como parte del proceso de selección de los proveedores se deberá incluir y verificar que los mismos cumplan como mínimo con la siguiente lista de chequeo:

1. Afiliación y pagos a Seguridad Social

2. Reglamento Higiene y Seguridad Industrial
3. Políticas de calidad, y/o Ambiental
4. Políticas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas
5. Matriz de peligros y riesgos (Panorama de Riesgos)
6. Matriz de identificación de Aspectos e impactos ambientales
7. Constancia de capacitación en prevención y atención de emergencias (empresa)
8. Certificación de la ARL del comportamiento de accidentalidad de la empresa
9. Constancia de entrega de elementos de protección personal
10. Otros dependiendo las tareas a encomendar a dicho contratista (certificaciones de alturas, valoraciones psicofísicas).

En el caso de contratistas deben garantizar el suministro y uso de los elementos de protección personal a los trabajadores que presten sus servicios a la empresa o serán suministrados por la misma de acuerdo a las condiciones del contrato suscrito, que tengan los pagos al día en la seguridad social especialmente la ARL y frente a los elementos de protección personal solicitados a contratistas (MININTRABAJO, 2015).

Para la gestión de la contratación, la organización estableció el Manual para la selección, administración y evaluación de terceros que prestan servicios en sus instalaciones que incluye:

- Los requisitos para la selección y aprobación de terceros (incluido el cumplimiento de los requisitos legales aplicables).
- Las condiciones y cláusulas contractuales a tener en cuenta al formalizar la relación.
- Los canales para la comunicación y el intercambio de información.
- La capacitación inicial previa al inicio de trabajos.
- Las consideraciones operacionales.

- Los requerimientos para la autorización de trabajos de alto riesgo.
- La evaluación del desempeño del tercero.
- Las sanciones. Los interventores han sido formados para garantizar la administración de los contratos y la verificación de los requerimientos SST que debe cumplir cada tercero. Ver anexo 10, anexo 11, anexo 12, anexo 13.

Inspecciones y mantenimiento

(Artículo 4.2.4, 4.2.5 resolución 0312; Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.12 numeral 14, 2.2.4.6.24 párrafos 1° y 2°, 2.2.4.6.25 numeral 12; Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.12 numeral 14, 2.2.4.6.24 párrafos 1° y 2, 2.2.4.6.25 numeral 12) COR INGENIEROS no cuenta con un cronograma de inspecciones y una planeación de las mismas tampoco un seguimiento de los mantenimientos y condiciones seguras por lo que se sugiere que se realice el listado de inspecciones que la empresa debe realizar y con qué frecuencia a su vez que se lleve una estadística y soportes físicos de las inspecciones y mantenimiento, se deja los instructivos, procedimientos y formatos para el desarrollo y cumplimiento de este estándar. [Ver anexo 14; anexo 15; Anexo 16;](#) Anexo 17.

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

(Artículo 5.1.2 resolución 0312; Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.25, numeral 11)

Una emergencia es toda perturbación parcial o total del SISTEMA, que pueda afectar a uno o varios de sus componentes poniendo en peligro su estabilidad y que pueda requerir para su manejo recursos y procedimientos diferentes y/o superiores a los normalmente utilizados por la empresa, y la modificación temporal – parcial o total- de

su organización para poder atenderla. (Ministerio de Tecnologías de la Información, 2014).

COR INGENIEROS LTDA debe implementar todas las disposiciones de prevención, preparación y respuesta ante las emergencias en su centro de trabajo, que cubra a todos sus trabajadores, contratistas, proveedores y visitantes. Por lo cual se identifican las amenazas y se realiza el análisis de vulnerabilidad que pueda afectar a la empresa; se desarrollan medidas de protección para afrontar las amenazas identificadas, para lograr responder eficientemente ante una emergencia. Para desarrollar este plan se tienen en cuenta las ramas preventiva, pasiva o estructural y activa o control de las emergencias. Ver Anexo. Análisis de Amenazas y Vulnerabilidad.

Objetivo

Establecer y generar las condiciones, destrezas y procedimientos que les permita a los empleados, contratistas y visitantes, Deben protegerse en caso de la ocurrencia de siniestros o amenazas colectivas que puedan poner en peligro su integridad, mediante unas acciones rápidas, coordinadas y confiables, tendientes a desplazarse hasta lugares de menor riesgo.

Todo plan de emergencias busca: Combatir el siniestro, huir del lugar, aminorar pérdidas.

Alcance

El plan de emergencias aplica para todo el recurso humano y financiero, incluyendo a terceros, visitantes y comunidad aledaña a los procesos.

Metodología

El presente plan de emergencias, se estructura bajo cuatro aspectos fundamentales que son desarrollados a lo largo del mismo; éstos son: identificación de las amenazas, análisis de vulnerabilidad, respuesta y apoyo ante emergencias y plan de evacuación [ver anexo 18; anexo 19; anexo 20](#)

Tabla 9. Cronograma programa anual de simulacros

	TABLA 19. PROGRAMA ANUAL DE SIMULACROS DE EMERGENCIAS													OBSERVACIONES	RESPONSABLE
	COR INGENIEROS LTDA														
DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	MESES												OBSERVACIONES	RESPONSABLE	
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEP	OCT	NOV	DIC			

Fuente: propia de los autores

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SGSST (VERIFICACION)

(Artículo 6.1.2, 6.1.3, 6.1.4 resolución 0312; 2.2.4.6.16. Según Decreto 1072) Para la realización de la auditoría interna anual, la organización define el programa consultando previamente las áreas de interés con la alta gerencia, las necesidades de las partes interesadas y el COPASST o Vigía de SST.

- Los objetivos del programa de auditoría
- Determinar el grado de conformidad del SG-SST con los criterios de auditoría

- Determinar el grado de conformidad de las actividades y los procesos, con los requisitos y los procedimientos del SG-SST. 73
- Evaluar la capacidad del SG-SST para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales, contractuales o de otro tipo con los que la organización se comprometa.
- Evaluar la eficacia del SG-SST para lograr los objetivos especificados

Para cada auditoría del programa, el equipo auditor define el respectivo plan, que es compartido con el área o proceso a auditar, siendo responsabilidad del líder del área auditada definir las acciones correctivas o preventivas resultado de los hallazgos de la auditoría.

La selección de los auditores se hace garantizando su formación e independencia con el proceso auditado.

Los resultados del programa de auditoría es una de las entradas utilizadas en la revisión por la alta dirección.

[Ver archivo adjunto Anexo 21: Formato de auditoria del SG- SST](#)

[Anexo 22. Informe de auditoria](#)

[Anexo 23 Registro Auditoria](#)

[Anexo 23 Registro de acciones correctivas y preventivas](#)

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

(Artículo 7.1.1, 7.1.2, 7.1.4 resolución 0312; 2.2.4.6.31. Según Decreto 1072) La revisión por la dirección se realiza anualmente con la participación del comité de gerencia, acompañados por el asignado por la empresa para el desarrollo del SG-SST.

Como entradas para la revisión se usan:

- Los cambios, o cambios esperados en los requisitos legales o de otro tipo que pueden tener repercusiones en el sistema de gestión.

- Cambios en otras necesidades que puedan tener repercusiones en el sistema de gestión. Estos requisitos pueden provenir de organismos de la industria, clientes o cualquier otra entidad a la que la organización se suscriba.
- Los cambios en las tecnologías y prácticas disponibles.
- Objetivos de organización y los programas que se requiere para garantizar que estos objetivos se pueden alcanzar (o los avances de los programas y objetivos).
- Los cambios o modificaciones previstas a las actividades de la organización, o el alcance del sistema de gestión. 74
- Los resultados de las actividades de participación del trabajador.
- Los resultados de las investigaciones de accidentes o incidentes, solicitudes o casos de enfermedad relacionada con el trabajo.
- El avance en las acciones correctivas o preventivas, incluida la eficacia de las medidas adoptadas.
- Resultados y tendencias relativas a las inspecciones del lugar de trabajo.
- Los resultados de las auditorías internas y externas.
- Resultados de la vigilancia del ambiente de trabajo.
- Resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Los resultados de los ejercicios o evaluaciones de la respuesta de emergencia.
- Desempeño de los indicadores claves de gestión.
- Los cambios en el alcance de las actividades de la organización, por ejemplo: nuevos procesos, lugares, tecnologías y otros aspectos.
- Los cambios en la estructura de la organización, incluidos cambios significativos en los niveles de trabajadores implicados, los patrones de trabajo y tipo de trabajo.

Las salidas de la revisión, que son comunicados al COPASST o Vigía de SST debe aportar

- La revisión de la política.
- La revisión y ajuste de los objetivos.
- Ajuste en los requerimientos de recursos.
- Ajustes o definición de áreas de interés en las auditorías internas.
- Ajustes del SG-SST. • Definición de acciones correctivas y preventivas.

[Ver anexo 25 Registro de la alta dirección](#)

[Ver anexo 26 Procedimiento revisión de la alta dirección](#)

[Ver anexo 27 informe rendición cuentas](#)

Análisis y contrastación de resultados obtenidos

Según los resultados obtenidos se niega la hipótesis de trabajo “De acuerdo con los resultados de la evaluación inicial de la empresa COR INGENIEROS arroja una calificación de menos del 10% en el cumplimiento de los estándares mínimos, de esta manera se hace necesario el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa”. También se niega la hipótesis nula “Si los resultados de la evaluación inicial de la empresa COR INGENIEROS arroja un porcentaje mayor al 85% en el cumplimiento de los estándares mínimos, entonces no es necesario el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, se realizarán recomendaciones a la organización del sistema de seguridad y salud en el trabajo”.

Se comprueba la hipótesis alterna “Si la empresa COR INGENIEROS cuenta con un diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo parcial, entonces se procederá a realizar actualizaciones y complementación para tener un sistema de

gestión y seguridad en el trabajo adecuado a sus necesidades.”. ya que se obtuvo un resultado del 66.25% es decir que la empresa contaba con un avance de este el desarrollo del sistema de gestión y se realizaron ajustes, aportes, y complementos durante el desarrollo del proyecto y la especialización que permitieron al momento de la realización de la evaluación inicial arrojar un resultado favorable para esta hipótesis, lo que lleva a cumplirla y se procede a dar las pautas con indicaciones, formatos, procedimientos y manuales para su complemento y que se adecue a sus necesidades.

Según los resultados de estudio se contrarrestan los resultados con los objetivos planteados en la presente investigación.

Con respecto al objetivo general, diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 dando cumplimiento a los estándares mínimos de la Resolución 03 12 de 2019, para la empresa COR INGENIEROS LTDA. Este objetivo general se cumple en gran porcentaje con el resultado que se obtiene al final del ejercicio obteniendo una calificación buena para las exigencias del gobierno permitiendo que la empresa siga desarrollando su operatividad con el cumplimiento de la normatividad vigente en temas de seguridad y salud en el trabajo se recomienda que la alta gerencia junto con sus empleados o representantes continúen con el desarrollo e implementación de los puntos faltantes para mejorar su calificación y llegar a un punto óptimo de desempeño, mantenimiento y conservación de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En relación a los objetivos específicos:

- Establecer un diagnóstico de seguridad a partir de una evaluación inicial de las condiciones de trabajo de la empresa COR INGENIEROS LTDA con el fin de aplicar controles preventivos y mecanismos de control frente al riesgo laboral. Se cumple totalmente ya que se pudo realizar la evaluación diagnóstica con ayuda de la empresa, la alta gerencia y los encargados del sistema obteniendo una calificación del 66.25% permitiendo un punto de partida para el diseño del sistema de gestión para la empresa COR INGENIEROS LTDA y de esta manera analizar sus resultados y proceder a realizar el plan de acción.
- Definir la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa COR INGENIEROS LTDA. Se cumple al 100% se complementa y actualiza y queda de punto de referencia para el desarrollo y cumplimiento de las metas y objetivos del sistema de gestión. Quedando publicados y comunicados en la empresa.
- Definir los objetivos para el sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa COR INGENIEROS LTDA. Se logra su cumplimiento en la presente investigación en su totalidad, se complementa y se actualiza y sirve de punto de referencia para el desarrollo del sistema de gestión. Quedaron publicados y comunicados en la empresa.
- Establecer los roles y responsabilidades en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa COR INGENIEROS LTDA. Se lleva a cabo en su totalidad quedando claro para la alta gerencia y sus colaboradores las funciones y responsabilidades de cada uno de los integrantes y su desempeño en la empresa para el desarrollo del sistema de gestión.
- Revisión del reglamento de higiene y seguridad de la empresa COR INGENIEROS LTDA. Se realiza actualización del reglamento existente y queda publicado en la empresa

- Revisar y actualizar los planes, programas y actividades enfocadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales en la empresa COR INGENIEROS LTDA. Se cumple parcialmente teniendo en cuenta que la empresa no contaba con estos planes a cabalidad y tampoco los proporciono todos para su actualización y complemento por lo tanto se dejan modelos a seguir de programas, planes, actividades para que la empresa dentro de su programación los aplique y desarrolle en la empresa.
- Identificar y evaluar los factores de riesgo y su causalidad asociada a los trabajadores y demás partes interesadas de la empresa COR INGENIEROS LTDA generando análisis de nivel de criticidad. Se logra 100% se actualiza y complementa con base a los cargos existentes y los riesgos puntuales de acuerdo a cada actividad sirviendo de base para la empresa para el manejo del método adecuado para mitigación y eliminación de riesgos.
- Identificación de amenazas y evaluación de la vulnerabilidad. Se cumple parcialmente ya que la empresa no contaba con este punto y es un estándar que debe desarrollarse en campo con análisis del centro de trabajo y sus riesgos, lo que se procede a dejar procedimientos, formatos y recomendaciones para el desarrollo de este estándar a su vez que cotizaciones para su presupuesto y desarrollo.
- Formular los indicadores asociados, para el Sistema de Gestión y Seguridad y salud en el trabajo. Se cumple en su totalidad, se revisan indicadores existentes en la empresa se actualizan y complementan y quedan de pauta para la empresa para medición del desempeño y ejecución de la labor realizada por la empresa.
- Revisión del cumplimiento requisitos legales. Se cumple 100% la empresa contaba con una matriz legal se revisa, se actualiza y complementa logrando servir de referente a la empresa para el cumplimiento de la normatividad vigente en el desempeño de su actividad económica.

- Elaborar el Plan de Trabajo Anual para 2019 que incluya el proceso de diseño del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa COR INGENIEROS LTDA. Se realiza el plan de trabajo, pero no se cumple a cabalidad para el año 2019 lo cual requiere que la empresa realice el plan de trabajo para el 2020 para llevar a cabo el cumplimiento de los estándares e ítem que quedaron pendientes y actualizar los ya realizados según las pautas solicitadas por la normatividad vigente Decreto 1072 del 2015 y Resolución 0312 de 2019.

Contrastando los resultados obtenidos con los antecedentes y teorías descritos en esta investigación se encuentra que:

Con respecto a la investigación de Poloche y Malagón (2017). En su proyecto “Diseño de la Planificación para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa DIDACORU Ingeniería S.A.S. Define la importancia que tiene para los trabajadores que sus empleadores implementen la normatividad legal vigente exigida con el fin de disminuir los niveles de riesgos existentes en sus puestos de trabajo. Criterio que fue tenido en cuenta para la presente investigación para el desarrollo del diseño de su sistema de gestión, además, este proyecto establece el procedimiento que tiene que realizar una empresa de Ingeniería en Colombia para implementar los estándares mínimos de Seguridad y salud en el Trabajo, dando cumplimiento a las directrices emanadas por el Ministerio de Trabajo a través del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017. Pautas que se tuvieron en cuenta en la presente investigación.

En la investigación de Rea M. (2010), en su tesis “Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para la empresa de Servicio de Telecomunicaciones Ingenieros Gonzales & Gonzales en la ciudad de Quito, Basado en el sistema de gestión modelo Ecuador”, la investigación tuvo como propósito diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la compañía. Metodológicamente la investigación fue de tipo aplicada, del diseño pre experimental, fundamentada en el pre – test y pos-test; Procedimiento que se tuvo en cuenta y se aplicó en la presente investigación con la evaluación diagnóstica. Adicionalmente Se concluye en la investigación que la compañía Ingenieros Gonzales & Gonzales no tiene un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, esto dificulta el control de las propias operaciones como también de los contratistas, ya que no tiene implementado una política de seguridad, planificación, verificación y revisión por la dirección. Para ello se tomó un diagnóstico inicial del cumplimiento del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, teniendo como resultado un 11.26% de valor de cumplimiento que refleja la deficiencia de los cuatro pilares de un sistema de gestión, se espera llegar a un cumplimiento del 90 a 95%. Aspecto que coincide con los hallazgos de la presente investigación en el resultado obtenido por la empresa COR INGENIEROS LTDA de 66.25% la cual indica que, aunque existe un avance en el sistema de gestión no se encuentra en un porcentaje adecuado de acuerdo con su nivel de riesgo y su actividad económica lo que lleva a la tarea de complementarlo y enfocar los objetivos de la empresa en alcanzar un porcentaje adecuado y un sistema sostenido en el tiempo.

En cuanto a la investigación de Rodríguez y Tabares (2018), en su “Propuesta de Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), para la Empresa Termaltec S.A”, establece una revisión cualitativa, basada en la

revisión documental y análisis de contenidos. Se logró dar cumplimiento a los requisitos establecidos por el Decreto 1072 de 2015 en un 52%. A partir de estos resultados se elaboró un plan de acción para los Directivos que permitan continuar con el plan de implementación en la Empresa. Factor que también se tuvo en cuenta en la empresa COR INGENIEROS LTDA con sus resultados 66.25% para que se proceda a continuar con la implementación del sistema en la empresa.

Con respecto a la investigación de Homez y López (2017) en su proyecto “Documentación e Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa ACM SAS de acuerdo al Decreto 1072 de 2015” utilizan el ciclo PHVA como mecanismo para identificar y controlar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

En este documento los autores proponen para la empresa algunas medidas de gestión de la accidentalidad y programas que permiten la identificación y valoración de los riesgos existentes. Mediante la aplicación del ciclo PHVA en todas sus etapas y procesos de prestación del servicio.

Esta actividad consiste en estimar la probabilidad de que ocurra un evento no deseado, con una determinada severidad o consecuencias en la seguridad, salud, medio ambiente y/o bienestar de todas las personas que allí permanecen. El riesgo está definido como el daño potencial sobre la población y sus bienes, Infraestructura, ambiente, economía pública y privada, causarse por la ocurrencia de amenazas de origen natural, socio-natural o antrópico no intencional (ICBF, 2017)

De igual manera, para Robayo (2017) en su trabajo de grado “Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Teorema Shoes en la Ciudad de San José de Cúcuta” evidencia el procedimiento lógico y sistemático que se requiere para la elaboración de la documentación de Seguridad y Salud en el Trabajo exigida en el marco de la resolución 1443 de 2014. Proceso tenido en cuenta y aplicado con la normatividad vigente en la presente investigación.

En relación con la investigación de Arias, Gracia y León (2017) en su proyecto “Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) en la Institución Educativa Byron Gaviria de la Ciudad de Pereira, Risaralda” evalúa las condiciones de trabajo de cada uno de sus trabajadores, los factores de riesgo existentes en sus puestos de trabajo con el fin de establecer la documentación requerida por el SG SST que facilite la implementación en esta Institución. Esto aplica también para los hallazgos de la presente investigación.

De acuerdo a la investigación de Peña-Herrada (2018), de acuerdo a la OHSAS 18002:2008, “debe incluir, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales:

- La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización
- mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en SST y de otras prescripciones que suscriba la organización.

- La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan de Gestión de la SST.
- La mejora continua del desempeño del SG-SST.
- El SG-SST es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.” (Peña-Herrada K, 2018)

Por tanto, los trabajadores deben conocer la norma y debe estar en capacidad de aplicarla, esto es vital ya que el diagnóstico inicial se debe construir, reconociendo las necesidades cotidianas que se ajusten al proceso. Factores tenidos en cuenta en el proceso de la presente investigación involucrando a todo el personal de la empresa COR INGENIEROS en la población y muestra para la realización de la evaluación diagnóstica y su participación para el desarrollo del diseño del sistema de gestión adecuado a la empresa COR INGENIEROS y pautas a seguir y tener en cuenta en el momento de su implementación.

En la presente investigación se encontraron algunos limitantes una de ellas es la modalidad virtual de la especialización y el desarrollo de la elaboración del presente trabajo ya que no todos los autores de la presente investigación residen en la misma ciudad y ubicación de la empresa lo que no permitía realizar reuniones presenciales para su desarrollo, análisis de datos y discusión lo que dificulta un poco el proceso y hace más lento la consecución de la información y avance del proyecto.

Por otro lado, aunque la empresa dio el aval para desarrollar el proyecto no fue proporcionada toda la información necesaria para su desarrollo por el tema de confidencialidad.

Otra limitante es que la empresa no contaba con los recursos inmediatos para el desarrollo de algunos aspectos los cuales quedan plasmados, presupuestados, programados para su desarrollo y ejecución el próximo año.

Igualmente, el tiempo es limitado para el desarrollo del proyecto pues en dos semestres es muy poco tiempo para recopilar una buena información y analizar y concluir datos con temas que son complejos o amplios y que requieren tiempo para parte de campo y de teoría lo que no permite llevar a cabo a totalidad todos los objetivos propuestos en la investigación, aunque se avanzó en su complemento con las demás materias de la especialización, quedaron puntos incompletos por tiempo.

CONCLUSIONES

El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo realizado a la empresa COR INGENIEROS bajo los requisitos de la Norma Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 estableció las falencias que tiene la empresa en el ciclo del hacer; específicamente los estándares relacionados con las medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos, el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias donde las valoraciones son bajas e indican que se deben tomar las medidas correctivas y efectivas que permitan dar cumplimiento a la normatividad. Igualmente, en el ciclo del actuar se debe trabajar el ítem relacionado con las acciones de mejora con base en los resultados obtenidos por la aplicación del presente diseño.

A partir de la construcción de documentos establecidos en la resolución 0312 de 2019 como el diagnóstico de seguridad se concluye que es prioritario para la empresa iniciar cuanto antes el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que le permite a las Directivas dar cumplimiento a la normatividad legal teniendo en cuenta el nivel de riesgo que maneja.

Se logró trabajar a conformidad con las directivas de la empresa las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, los objetivos del sistema y finalmente los roles y responsabilidades que deben tener los distintos niveles administrativos y operativos de la organización, lo que generó diversas versiones hasta encontrar las definitivas que se ajustaran con las necesidades establecidas en el presente estudio.

Finalmente se definieron los documentos requeridos para dar cumplimiento a los estándares definidos en la norma 1072 de 2015 y en la resolución 0312 de 2019, así como los procedimientos a realizar para dar cumplimiento a los objetivos propuestos; de tal forma que la empresa en su proceso de ejecución e implementación, desarrolle las respectivas estrategias que minimicen los niveles de riesgo existentes, adoptando las medidas preventivas y correctivas necesarias con el fin primordial de promover la seguridad y salud de los trabajadores.

DISCUSIÓN

Para iniciar es importante como Kerlinger, F. y Lee, H define que "La discusión consiste en interpretar los resultados y explicar las conclusiones a las que conducen. Es aquí donde se aclara la contribución o valor del experimento o estudio". (Kerlinger, 1986), Es importante en este punto analizar que fue posible dar respuesta a nuestra pregunta de investigación ya que el método de investigación tomado para el diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, basado en la normatividad vigente, en este caso se empleó la herramienta de autodiagnóstico (Estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud para empleadores y contratantes), de la Resolución 0312 de 2019.

Según esta normatividad se aplican los 61 estándares que se evalúan para empresas de 11 a 50 empleados, nuestra empresa analizada cuenta con 48 trabajadores divididos entre administrativos y operativos.

El decreto 1072 de 2015 indica que la evaluación inicial, existía un plazo para la realización de esta fase hasta Agosto del 2017, fue el motivante importante para la realización de la investigación, ya que se hace necesario adicional realizar el plan de mejoramiento de los hallazgos encontrados, ejecutar el plan anual, seguimiento del plan para terminar con la inspección, vigilancia y control, nosotros nos basaremos solamente en la evaluación inicial para que sea implementada por la empresa COR INGENIEROS, para continuar la ejecución de la norma que es de obligatorio cumplimiento.

Al aplicar la herramienta diagnóstica, arrojó un resultado de 66,25% del cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 lo evidenció que si tenía un avance parcial en el cumplimiento, lo que permite realizar el ajuste del sistema de gestión según las necesidades identificadas, a través del análisis de los resultados de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y los requisitos para la evaluación inicial del decreto 1072 de 2015.

Se ve en este punto que a pesar de ser la evaluación inicial la empresa si cumple con los estándares legales, es verdad que se requiere un plan de mejora y se debe realizar un control de cómo los cambios han mejorado la implementación del sistema de gestión, pero en esta fase inicial se logra analizar las prioridades de análisis que se deben incluir en el plan de trabajo anual.

Esto implica que a partir de nuestros hallazgos debemos continuar mejorando en los puntos donde hay falencias, por ejemplo, en el estándar: recursos financieros, técnicos y humanos, no se cumple con el ítem 1.1.3. Asignación de recursos para el sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo; aquí se evidencia que hace falta incluir recursos dentro del presupuesto de la empresa que nos permita cumplir con todos los procesos de la norma; además hacer conciencia de la importancia que se genera frente a la separación de rubro que permitan dinamizar los procesos del sistema de Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

En la parte de planeación en el ítem de gestión integral del sistema de gestión se evidencia que en la sección 2.6.1 Rendición sobre el desempeño, se verificó que no se ha realizado el proceso de recolección de soportes que permitan evidenciar como ha

sido el desempeño de los trabajadores frente a los procesos en los que participan, es claro que se debe hacer énfasis en la necesidad de mantener un análisis de los procesos, lo cual permite medir la efectividad del mismo.

En esta misma área se verifica que no se cumple el ítem 2.10.1 evaluación y selección de proveedores y contratistas y 2.11.1 Evaluación del impacto de los cambios internos y externos del sistema de gestión de seguridad y salud, indica que debemos analizar de forma más profunda en el proceso de contratación y gestión del cambio, ya que esto no significa que no se realiza, más bien se apunta a que no se está realizando un archivo de los procesos que permitan evaluar de forma más acertada como se está adquiriendo el personal y su cualificación frente a su servicio frente a la empresa sean empleados, contratistas o proveedores o que solo se genera este proceso con los empleados con prestaciones de ley y no con los que solamente prestan un servicio a la empresa sin tener un contrato laboral como tal.

Los cambios se deben evaluar, tanto internos como externos ya que este punto es el que me ayuda a medir donde están las necesidades presentes y futuras, aunque la gestión del cambio pasa a veces desapercibida por el poco valor porcentual que arroja en la evaluación de solo un 1 por ciento, es claro que este es un punto crítico para la empresa que se debe abordar como punto prioritario.

En cuanto al ciclo de hacer en el estándar gestión de la salud es importante profundizar en este punto ya que es en esta área donde el puntaje decayó bastante, donde se evidencia que no se está realizando custodia de historia clínica, evaluaciones médicas ocupacionales, restricciones y recomendaciones médicas, nos evidencia la

necesidad de fortalecer una cultura del autocuidado y entender lo importante que es mantener en especial un seguimiento a los procesos salud enfermedad, como lo define la OMS en 1947 (Organización Mundial de la Salud), la salud es “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, (OMS, 2006), por tanto es vital para la empresa velar por el reconocimiento de las enfermedades y por tanto ubicar al trabajador en el área que sea más acorde a sus necesidades y que no aumenten su incapacidad o daño, al punto de generar una incapacidad para realizar actividades de manera adecuada.

En cuanto a la gestión de peligros y riesgos se evidencia en el punto 4.1.4 realización de mediciones ambientales, químico, físico y biológico; COR INGENIEROS es una empresa que se dedica a las obras civiles y maneja trabajo en alturas, por tanto, medir las condiciones medioambientales es importante, reducir los peligros, permitir que los empleados identifiquen los peligros y saber cómo mitigar los riesgos es importantísimo.

Otros puntos que han tenido puntos de mejora identificados son el punto 4.2.4 Realización de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinarias o equipos y el punto 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos máquinas y herramientas, por tanto como lo vimos en los puntos anteriores no significa que no se realicen, lo que se evidencia es la falta de soporte del proceso para la evaluación del mismo, cabe denotar la importancia de esta parte por el tipo de empresa que se aborda, ya que el mantenimiento, revisión, protección y adecuado almacenaje hace la diferencia en la vida útil de los equipos.

En cuanto a la gestión y resultados es importante que en este punto se identificó dificultades en el punto 6.1.2 la empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año, 6.1.3 revisión anual por la alta dirección, resultados y alcances de la auditoría, 6.1.4 planificación de auditorías con el COPASST, aunque se verificó que en la empresa hay un proceso de auditoría instalado, no se tiene un registro de las revisiones de años anteriores, ni archivo de la planificación de las auditorías con el COPASST, esto ha generado que el cumplimiento de la norma se presente solamente en un 66.5%, incluso a explicar que aunque se han realizado los procesos, no hay un soporte evaluativo de varios de estos.

Por tanto en el ciclo de actuar, en el mejoramiento de procesos de deja como punto de partida la necesidad de cumplir con el ítem 7.1.1 definición de acciones preventivas y correctivas con base a los resultados, 7.1.2 acciones de mejora conforme a la revisión de alta dirección y 7.1.4 elaboración del plan de mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL; es en este punto donde debe partir la empresa después de los resultados de esta investigación para enfatizar acciones en donde es importante que se identificó que los procesos a pesar de ser realizados no se deja soporte para la evaluación.

A pesar de esto se presenta una propuesta de plan de acción de la evaluación 0312 de 2019 la cual se encuentra evidenciada en la Tabla 4 y la Tabla 5 donde se especifica el plan de trabajo y el plan de acción derivado de la evaluación; este es el punto que se sugiere sea implementado por la empresa para continuar con el mejoramiento de los ítems que debe cumplir, lo más apremiante en este punto son los tiempos de cumplimiento de la norma, ya que se desea que se cumpla por encima del 80% antes de

terminar diciembre de 2019 fecha final en que las empresas deben tener ya implementada la resolución, como ya se explicó en los recursos, aunque ha realizado avance en el sistema de gestión no tiene definidos y asignados los recursos y presupuestos para el sistema de gestión por lo cual se recomienda que se realice la planeación de este punto para que se tenga una evidencia y soporte de los gastos realizados y los que se deben proyectar para el desarrollo y sostenimiento del sistema se deja procedimiento y formatos para este.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la alta gerencia consultar con un profesional de Seguridad y Salud en el trabajo preferiblemente que cuente con licencia para realizar un estudio más exhaustivo del tema en la empresa COR INGENIEROS LTDA.

Se deben brindar capacitaciones constantes para incorporar a los empleados a un pensamiento de responsabilidad en seguridad industrial, brindando así seguridad y confianza en las áreas de trabajo.

Dar a conocer el sistema de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores de la empresa con charlas, capacitaciones y simulacros de emergencias.

Es recomendable actualizar el sistema una vez al año por cambios de normatividad y hacer seguimientos periódicos para evaluar cumplimiento de plan anual.

La implementación del sistema debe ser constante, para mantener una mejora continua en los procesos, además se deberá asignar tiempo, dinero y compromiso por parte de la alta gerencia. Dado que los sistemas de gestión no son estáticos por los cambios de normatividad, este sistema deberá ser adaptado a futuras actualizaciones de las normas o leyes de seguridad industrial.

Es muy importante para todas las compañías diseñar y desarrollar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, lo primordial es mantenerlo ya

que eso permite la continuidad y minimización de riesgos, accidentes, enfermedades laborales dentro de la compañía. Realizar las mejoras continuas al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo ya que esto permite identificar las fallas que está teniendo.

Actualizar cada vez que se requiera; una vez al año, el sistema de gestión teniendo en cuenta siempre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Realizar los mantenimientos preventivos a cada una de las máquinas y equipos utilizados en el ejercicio de la labor en las fechas establecidas y reponer cuando sean necesarios las máquinas, equipos o piezas que se requieran. Que sea compromiso de toda la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para que se logre con cada uno de los objetivos de este.

Ejecutar las capacitaciones en los tiempos y fechas establecidas en el cronograma en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, y que participen todos los niveles de la empresa.

Realizar jornadas en todo momento de sensibilización en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, siempre buscando el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- Agudelo P., A. V. (2017). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa CVG seguridad industrial S.A.S.* Recuperado el 26 de Mayo de 2019, de http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1746/P_aula%20Fernanda%20Agudelo%20calderon.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ángel Álvarez, B. (enero - diciembre de 2016). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud* Sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, decreto 1072 del 2015, resolución 0312 de 2019, enfermedades laborales, enfermedades laborales, estándares mínimos, prevención de accidentes, Indicadores de proceso *en el trabajo con base en los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Línea Directa S.A.S.* Recuperado el 16 de Marzo de 2019, de Revista Ingeniería Industrial UPB/ Vol.04/ No.4: Revista Ingeniería Industrial UPB / Vol. 04 / No. 04 / enero-diciembre / 2016 / ISSN: 2346-2299 / 2357-6839 (En línea) / Medellín <https://revistas.upb.edu.co/index.php/industrial/article/download/8204/7517>
- ARAGON, W. (2015). *Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la ley 29783 para prevención de incidentes y accidentes de la empresa Pronet System SAC.* Recuperado el 12 de Mayo de 2019, de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10374/Ruiz_ALK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias A., L. Y. (2017). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG–SST) en la Institución Educativa Byron Gaviria de la ciudad de Pereira. Pereira, Risaralda, Colombia.*

Calderón O., C. Y. (2017). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de dam construcciones, según el estándar ohsas 18001:2007 y el decreto 1072 de 2015.* Recuperado el 25 de Abril de 2019, de

<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1748/Oscar%20Calderon%20Ordonez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cañada J., D. I. (2009). *Manual para el profesor de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Recuperado el 23 de Mayo de 2019, de Formación Profesional para el Empleo: <https://issuu.com/julianrivas/docs/manual-para-el-profesor-de-seguridad-y-salud-en-el/10>

Caracol-Radio. (27 de 06 de 2018). *Seguridad Laboral.* Recuperado el 06 de Abril de 2019, de En un 14% baja el número de accidentes laborales entre enero y mayo de 2018: https://caracol.com.co/radio/2018/06/27/nacional/1530136511_117172.html

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración .* McGraw-Hill Interamericana .

Constitución Política (congreso de la republica 4 de julio de 1991).

Corporation, C. L. (18 de Marzo de 2019). *Colombia Legal Corporation*.

Recuperado el 25 de mayo de 2019, de

<https://colombialegalcorp.com/derecho-de-habeas-data/>

Cortez Díaz, J. m. (2007). Seguridad e higiene del trabajo: Técnicas de prevención de riesgos laborales. 9na Edición. Madrid: Tebar S.L.

Cuesta, M. (2009). *Introducción al muestreo*. Universidad de Oviedo.

Decreto 1072, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (Colombia. Ministerio del Trabajo 26 de Mayo de 2015).

Decreto 1295, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social 24 de Junio de 1994).

Decreto 1443, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (Ministerio Del Trabajo 31 de julio de 2014).

Doupovec, M. (2009). Obtenido de Tipos de

muestreo: <http://metodologia02.blogspot.mx/p/tipos-de-muestreo.html>

Henao. (2007). *Introducción a la Salud Ocupacional*. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.

Hernandez y Rodriguez, S. (2006). *Introducción a la administración* . México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México: McGraw Hill Education. Hernández, R., Méndez, S. y Mendoza, C. (2014). Capítulo 1. En Metodología de la investigación, página web de Online Learning Center. Consultado en la red mundial el 29 de abril de 2015 <https://goo.gl/wDW6Ce>
- Hernández Sampieri. R, Fernández Collado. C, Baptista Lucio. P, Metodología de la investigación. McGraw-Hill México 2006 4ª Edición.
- Hómez D., L. S. (20 de Febrero de 2017). *Documentación E Implementación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Para La Empresa Acm Sas De Acuerdo al Decreto 1072 de 2015*. Recuperado el 06 de Abril de 2019, de http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/5279/6/L%C3%B3pez_MapeSoniaAng%C3%A9lica2017.pdf
- <https://www.monografias.com/trabajos87/paradgmas-investigacion/paradgmas-investigacion.shtml>. Monografías
- <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf> Contribución sobre los paradigmas de investigación, Universidad Federal de Santa María Brasil.
- <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php> Universidad de Colima, el portal de la tesis, Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta.
- https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf.
- ICBF. (Diciembre de 2017). *PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS*. Recuperado el 18 de octubre de 2019, de https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/pl32.p9.gth_plan_de_emergencias_y_contingencias_cz_sur_v2.docx.

ISO14001:, Sistema de Gestión Ambiental (2015).

ISO9000:, Sistema de Gestión de la Calidad (2015).

JUAREZ. (2013). *Seguridad e Higiene Industrial en las panificadoras industrializadas de la cabecera departamental de Huehuetenango – Guatemala*. Recuperado el 01 de Mayo de 2019, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Juarez-Zonia.pdf>

Kerlinger, F. y. (1986). *Investigación del comportamiento*. México: Ed. Mc Graw Hill. 4ta Edición.

ley 100, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones (Congreso De La República 23 de diciembre de 1993).

Ley 1221 (Congreso de Colombia 16 de julio de 2008).

Ley 1273 (Congreso de Colombia 5 de Enero de 2009).

ley 1341 (CONGRESO DE COLOMBIA 30 de julio de 2009).

Ley 1562, Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupaciona (CONGRESO DE LA REPUBLICA 11 de julio de 2012).

Ley 333 (CONSEJO DE PANCHITA 13 de AGOSTO de 2018).

Ley 527 (Congreso de Colombia 18 de Agosto de 1999).

Ley 57, Sobre Reparaciones por Accidente de Trabajo (Congreso de Colombia 15 de Noviembre de 1915).

López, R. (2010). *INTERPRETACIÓN DE DATOS*

ESTADÍSTICOS. Nicaragua.: Universidad de Managua.

Martínez M., R. M. (2016). *Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y oshas*

18001/2007 en la empresa los angeles ofs. Recuperado el 16 de mayo de 2019, de

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf> mintrabajo. (2019). *sistema de gestion de*

seguridad y salud en el trabajo. Recuperado el 2 de Septiembre de 2019,

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

NTCGP1000:, Norma técnica de calidad en la gestión pública (sistema de

gestión de la calidad. Para la rama ejecutiva del poder público y otras entidades prestadoras de servicios). (2009).

OHSAS18001:. (2007). *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional*.

Recuperado el 22 de Marzo de 2019, de

<https://manipulaciondealimentos.files.wordpress.com/2010/11/ohsas-18001-2007.pdf>

OHSAS18002:. (2008). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el*

trabajo. Recuperado el 21 de Marzo de 2019, de Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007:

<https://www.facet.unt.edu.ar/syso/wp-content/uploads/sites/36/2016/03/NormaOHSAS18002-2008-1.pdf>

OMS. (Octubre de 2006). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de

Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos básicos, suplemento de la 45a edición: Organización Mundial de la

Salud. Constitución de la Organización Mundial de la Salud.

Documentos básicos,

http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf

- OIT. (2018). *Salud y Seguridad en el Trabajo en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 20 de Marzo de 2019, de <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>
- OIT. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- OIT, C. I. (2008). *Guía sobre las Normas Internacionales del Trabajo*. Recuperado el 22 de Marzo de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087344.pdf
- País, E. (21 de marzo de 2019). *el país - América*. Recuperado el 25 de mayo de 2019, de https://elpais.com/internacional/2019/03/20/mexico/1553121009_094699.html
- Peña-Herrada K, S.-V. I. (2018). *Diseño Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo En Una Empresa Agroindustrial En Tambogrande Piura*. Recuperado el 21 de Marzo de 2019, de facultad de ingeniería, Área Departamental de Ingeniería Industrial y de Sistemas: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3637/ING_608.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Poloche M., M. M. (18 de Abril de 2017). *Diseño de la planificación para el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa didacoru . Basado en el decreto 1072 de 2015:*. Recuperado el 16 de Marzo de 2019, de

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6472/1/PolocheLoaizaMarcelaJannet2017.pdf>

Quispe. (2014). *sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa de una empresa metalmecánica”, desarrollada en la universidad nacional mayor de san marcos, lima, Perú*. Recuperado el 21 de Mayo de 2019, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3719/Quispe_hm.pdf;jsessionid=3B888F2D819CBB914A2105AC1FB14A31?sequence=1

REA, M. (2010). *Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Empresa de servicios de Telecomunicaciones Ingenieros González & González en la ciudad de Quito, basado en el Sistema de Gestión Modelo Ecuador*. Recuperado el 20 de Mayo de 2019, de <http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/handle/123456789/340>

Resolución 0312, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes (Ministerio de Trabajo 13 de Febrero de 2019).

Resolución 1111, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes (Colombia. Ministerio del trabajo 27 de Marzo de 2017).

Resolución2346, se regula la practica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales (Ministerio de Protección Social 11 de Julio de 2007).

Resolución 2646, identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial

en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de Protección Social 17 de julio de 2008).

Robayo, C. (2017). Documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. san José de Cúcuta , norte de Santander, Colombia.

Safetya. (29 de noviembre de 2018). *Accidentes de trabajo en Colombia en cifras*. Recuperado el 30 de marzo de 2019, de

<https://safetya.co/accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-cifras-2018/>

Salkind, N.J. (1999). *Métodos de Investigación*. México: Prentice Hall.

Santisteban, C. y Alvarado, J.M. (2001). *Modelos Psicométricos*. Madrid:

UNED

Tabares, R. y. (2018). Propuesta de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para la empresa Termaltec S.A. *Universidad de Antioquia. Facultad de Administración*. Medellín, Colombia.

Tamayo y Tamayo, Mario. *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.1997.

Wuilson. (2018). *Salud Ocupacional En Colombia*. Recuperado el 26 de Mayo de 2019, de <https://es.calameo.com/books/0043636625c29e4b89d4a>

Listado de Tablas anexas

Tabla 10. Normatividad relacionada

NORMA	DESCRIPCION	APLICACION
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional	No aplica
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial	Aplica
Resolución 2413 de 1979	Reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción	Aplica
Decreto 614 DE 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Seguridad y Salud en el Trabajo en el país.	Aplica
Ley 11 de 1984	Ropa de trabajo elementos de protección personal epp art 7	Aplica
Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario Salud Ocupacional	Aplica
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben Desarrollar los patronos o empleadores en el país. Exámenes ocupacionales	Aplica
Resolución 1075 de 1992	Campaña de control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo	Aplica
Ley 55 de 1993	Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo	No aplica
Ley 100 de 1993	Sistema General de la Seguridad Social	Aplica
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	No aplica
Decreto 1530 de 1996	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador	Aplica
Decreto 3075 DE 1997	Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 9 de 1979 y se dictan otras disposiciones.	No aplica
Ley 361 de 1997	Mecanismos de integración social de las personas con limitación.	Aplica
Resolución 1995 de 1999	Historias clínicas	Aplica
Ley 776 del 2002	Re adaptación profesional, reubicación laboral, empleo a las personas invalidas art 4	Aplica
Ley 789 de 2002	Contrato de aprendizaje	Aplica

Decreto 1505 DE 2003	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1713 de 2002, en relación con los planes de gestión integral de residuos sólidos y se dictan otras disposiciones.	Aplica
Circular Unificada de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales de 2004	Condiciones del lugar de trabajo	Aplica
Ley 962 de 2005	Ley Anti tramites (registro del Reglamento de Higiene y Seguridad)	Aplica
Ley 1010 de 2006	Acoso laboral	Aplica
Decreto 4369 de 2006	Afiliación a la Seguridad Social en empresas de servicios temporales	No aplica
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo	Aplica
Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	No aplica
Resolución 1956 de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco	Aplica
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional	Aplica
Ley 1280 2009	Código sustantivo adiciona numeral 10 del art 57 del código sustantivo trabajo	Aplica
Resolución 1918 de 2009	Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones	No aplica
Ley 1335 de 2009	Prevención y consumo de tabaco	Aplica
Ley 1355 del 2009	Art. 2 y 5 promover ambientes sanos y actividades físicas	Aplica
Decreto 2566 de 2009	Tabla de Enfermedades Profesionales	Aplica

Ley 1393 del 2010	Contratación art 26 y art 27	Aplica
Decreto 092 del 2011	Instalaciones, Modificaciones técnicas y científicas al Reglamento Colombiano de Construcción Sismo Resistente - NSR-10 Expedido por medio del Decreto 926 del 19 de marzo de 2010	Aplica
Ley 1496 del 2011	Igualdad salarial y retribución laboral entre hombres y mujeres	Aplica
Ley 1482 del 2011	Racismo o discriminación	Aplica
Resolución 269 del 2012	Comité de convivencia laboral	Aplica
Ley 776 de 2012	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	No aplica
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Aplica
Ley 1616 de 2012	Salud mental y otras disposiciones	Aplica
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución	Aplica
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	No aplica
Resolución 1409 de 2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas art. 1 , art 27, art 28	Aplica
Ley 1523 del 2012	Plan de emergencias prevención y control de incendios y extinción de incendios gestión del riesgo	Aplica
Ley 1575 2012	Ley general de bomberos de Colombia gestión integral del riesgo contra incendios brigadas de emergencias	Aplica
Decreto 0723 de 2013	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.	Aplica

Decreto 2851 de 2013	Seguridad Vial	Aplica
Decreto 1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales	Aplica
Decreto 1443 de 2014	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Aplica
Decreto 472 del 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de SST 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	Aplica
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Aplica
Resolución 4927 de 2016	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el	No aplica
Decreto 052 de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 2015 (Transición al SG-SST)	Aplica
Resolución 144 de 2017	Por la cual se adopta el formato de identificación de peligros establecido en el artículo 2.2.4.2.5.2 (Afiliación de Independientes)	Aplica
Resolución 1111 de 2017	Por medio de la cual se definen los estándares mínimos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aplica
Resolución 1178 de 2017	Por la cual se establecen los requisitos técnicos y de seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas en trabajo en alturas	Aplica
Ley 1822 del 2017	Afiliación, cotización y pagos sistema general de riesgos profesionales y seguridad social	Aplica
Resolución 0312 de 2019	Por medio de la cual se definen los estándares mínimos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por tamaño de empresa y riesgos.	Aplica

Fuente: propia de los autores

Tabla 11. Herramienta diagnóstica Resolución 0312 de 2019

NUMERO DE TRABAJADORES	RIESGO	NÚMERO DE ESTÁNDARES
10 O MENOS	I, II, III	7 ESTÁNDARES
11 A 50	I, II, III	21 ESTÁNDARES
MAS DE 50	I, II, III, IV, V	61 ESTÁNDARES

Fuente: Resolución 0312 del 2019 Ministerio de Trabajo

Tabla 12: Artículo 27. Tabla de Valores de los Estándares Mínimos. SG SST Resolución 312 de 2019

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%) Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4				
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5					
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5					
		1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5					
		1.1.6 Conformación COPASST	0,5					
		1.1.7 Capacitación COPASST	0,5					
		1.1.8 Conformación Comité Convivencia	0,5					

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%) la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención – PyP	2	6				
		1.2.2 Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2					

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%) Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica – Diagnóstico de condiciones de salud	1	9				
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1					
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1					
		3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales -Peligros- Periodicidad- Comunicación al Trabajador	1					
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1					
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico/laborales	1					
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1					
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1					
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1					

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%) enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5				
		3.2.2 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	2					
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales	1					
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6				
		3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1					
		3.3.3 Medición de la mortalidad por Accidentes de Trabajo	1					
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1					
		3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1					
		3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1					

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%) Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5				
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25					
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25					
		6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25					

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5				
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5				
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5				
			7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5				
TOTALES				100				

Fuente: Resolución 0312 del 2019 Ministerio de Trabajo

Tabla 13a: Evaluación inicial de la seguridad y la salud en el trabajo Resolución 0312 de 2019

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el termino maximo de tres (3) meses despues de realizada la autoevaluacion de estandares Minimos. 3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoracion critica, por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. 2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el termino maximo de seis (6) meses despues de realizada la autoevaluacion de Estandares Minimos. 3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor a 85%	ACEPTABLE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluacion.

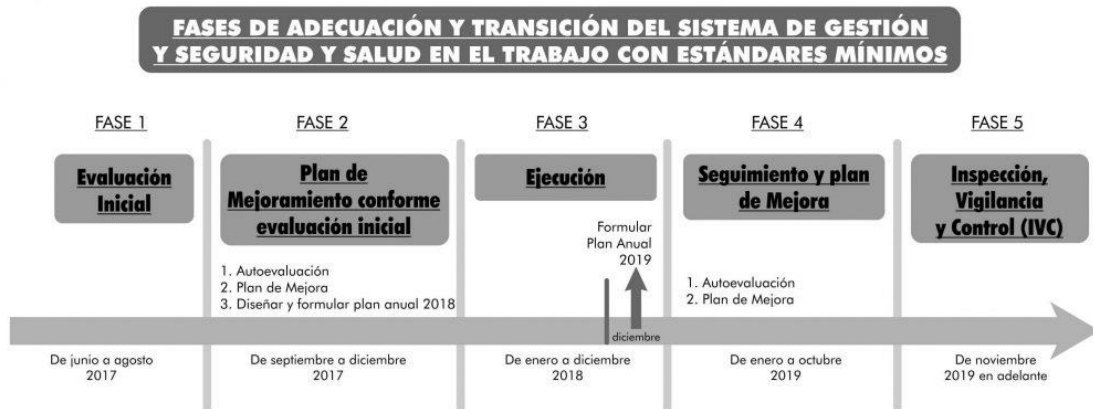
Fuente: Resolución 0312 del 2019 Ministerio de Trabajo

Tabla 13b: Implementación del sistema de gestión de SST según Resolución 312 de 2019

FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4	FASE 5
Evaluación inicial	Plan de mejoramiento conforme evaluación inicial	Ejecución	Seguimiento y plan de mejora	Inspección, vigilancia y control
	1. Autoevaluación 2. Plan de mejora 3. Diseñar y formular plan anual	Formular plan anual	1. Autoevaluación 2. Plan de mejora	
De junio a agosto del 2017	De septiembre a diciembre del 2017	De enero a diciembre del 2018	De enero a octubre del 2019	De noviembre del 2019 en adelante

Fuente: Resolución 0312 del 2019 Ministerio de Trabajo

Ver tabla 20. Relación de soportes evaluación inicial, realizados por la empresa.



Fases de transición del SG-SST – Resolución 0312 de 2019

Disponibile en <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

Tabla 14: Implementación Artículo 3. Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores.

ÍTEM	CRITERIOS. EMPRESAS DE DIEZ (10) O MENOS TRABAJADORES CLASIFICADAS EN RIESGO I, II, III	MODO DE VERIFICACIÓN
Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	<p>Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil:</p> <p>El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresas de menos de diez (10) trabajadores en clase de riesgo I, II, III puede ser realizado por un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p> <p>Esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos, profesionales y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p>	Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.
Afilación al Sistema de Seguridad Social Integral	Afilación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente.	Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente
Capacitación en SST	Elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.	Solicitar documento soporte de las acciones de capacitación realizadas/planillas, donde se evidencie la firma de los trabajadores

Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de SST firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga Plan Anual de Trabajo.
Evaluaciones médicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.
Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos	Realizar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL.	Solicitar documento con la identificación de peligros; evaluación y valoración de los riesgos. Constancia de acompañamiento de la ARL – acta de visita ARL.
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.	Solicitar documento soporte con acciones ejecutadas

Disponible en <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

Tabla 15: Implementación Artículo 9. Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores.

ÍTEM	CRITERIOS. EMPRESAS DE ONCE A CINCUENTA TRABAJADORES CLASIFICADAS EN RIESGO I, II Ó III	MODO DE VERIFICACIÓN
Asignación de una persona que diseñe el Sistema de Gestión de SST	<p>Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil:</p> <p>El diseño del Sistema de Gestión de SST puede ser realizado por un tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acredite mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que certifique la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p> <p>Esta actividad también podrá ser desarrollada por profesionales en SST y</p>	Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.

	profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.	
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST	Asignar recursos económicos para desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.	Solicitar documento soporte de asignación de recursos.
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente. Pago de pensión de trabajadores de alto riesgo.	Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente.
Conformación y funcionamiento del COPASST	Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del COPASST.	Solicitar actas de conformación, actas de reuniones e informes
Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.	Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral	Solicitar actas de reuniones e informes del Comité de Convivencia Laboral
Programa de capacitación	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización.	Solicitar el programa de capacitación y los soportes de la ejecución del mismo / planillas donde se evidencie la firma de los trabajadores participantes
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Elaborar política de SST escrita, firmada, fechada y comunicada al COPASST y a todos los trabajadores.	Solicitar la política escrita y soportes de su divulgación
Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga plan anual de trabajo
Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	Mantener el archivo de los siguientes documentos, por el término establecido en la normatividad vigente: Política en Seguridad y Salud en el Trabajo. Identificación de peligros en todos los cargos/oficios y áreas. Conceptos exámenes médicos ocupacionales	Revisar el archivo con los documentos soporte de acuerdo con la normatividad vigente.

	<p>Plan de emergencias Evidencias de actividades del COPASST. Afiliación a Seguridad Social Comunicaciones de trabajadores, ARL o autoridades en materia de Riesgos Laborales</p>	
<p>Descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud</p>	<p>Identificar las características de la población trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, etc.) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, recopilar, analizar e interpretar los datos del estado de salud de los trabajadores</p>	<p>Solicitar documento que contenga el perfil sociodemográfico y el diagnóstico de condiciones de salud</p>
<p>Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud</p>	<p>Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.</p>	<p>Solicitar las evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de conformidad con las prioridades que se identificaron con base en los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud</p>
<p>Evaluaciones médicas ocupacionales</p>	<p>Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.</p>	<p>Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales</p>
<p>Restricciones y recomendaciones médicas laborales</p>	<p>Cumplir las recomendaciones y restricciones que realizan las Entidades Promotoras de Salud y/o Administradoras de Riesgos Laborales, emitidas por los médicos tratantes, de acuerdo con la normatividad vigente. Entregar a quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador conforme a las normas, para la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.</p>	<p>Solicitar las recomendaciones emitidas por la EPS, o ARL y el soporte de la actuación de la empresa frente a las mismas.</p> <p>Solicitar soporte de recibido por parte de quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez, de los documentos que corresponde remitir al empleador para efectos del proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral</p>
<p>Reporte de accidentes de trabajo y</p>	<p>Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora</p>	<p>Indagar con los trabajadores si se han presentado accidentes de trabajo o</p>

<p>enfermedades laborales</p>	<p>de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas.</p> <p>Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como como (sic) las enfermedades diagnosticadas como laborales.</p> <p>Estos reportes se realizan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.</p>	<p>enfermedades laborales (en caso afirmativo, tomar los datos de nombre y número de cédula y solicitar el reporte).</p> <p>Igualmente, realizar un muestreo del reporte de registro de accidente de trabajo (FURAT) y el registro de enfermedades laborales (FUREL) respectivo, verificando si el reporte a las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud y Dirección Territorial se hizo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.</p>
<p>Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales</p>	<p>Investigar los incidentes y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, con la participación del COPASST, previniendo la posibilidad de que se presenten nuevos casos.</p>	<p>Verificar por medio de un muestreo si se investigan los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con la participación del COPASST.</p>
<p>Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos</p>	<p>Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer controles que prevengan efectos adversos en la salud de los trabajadores.</p>	<p>Solicitar documento donde se encuentre la identificación de peligros y valoración de riesgos. Solicitar evidencias de las medidas de control implementadas.</p>
<p>Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas</p>	<p>Realizar los mantenimientos periódicos de instalaciones, equipo, máquinas y herramientas, de acuerdo con los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.</p>	<p>Solicitar documento con los reportes del mantenimiento de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas realizado.</p>
<p>Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado</p>	<p>Realizar la entrega de los elementos de protección personal, acorde con el oficio u ocupación que desempeñan los trabajadores y capacitar sobre el uso adecuado de los mismos.</p>	<p>Solicitar la evidencia de la entrega de elementos de protección personal y de la ejecución de las correspondientes capacitaciones.</p>
<p>Plan de prevención, preparación y</p>	<p>Elaborar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.</p>	<p>Solicitar el plan de prevención, preparación y</p>

respuesta ante emergencias		respuesta ante emergencias y constatar evidencias de su divulgación.
Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Solicitar el documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación
Revisión por la alta dirección.	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección los resultados del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar a la empresa los soportes que den cuenta de la revisión por la alta dirección de los resultados del Sistema de Gestión de SST.

Disponible en <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

Tabla 16: Implementación Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores.

ITEM	CRITERIOS. EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES RIESGO I, II, III, IV Ó V Y LAS DE CINCUENTA (50) O MENOS TRABAJADORES RIEGO IV Ó V	MODO DE VERIFICACIÓN
Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	<p>Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil:</p> <p>El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p>	Solicitar el documento en el que consta la asignación, con la respectiva determinación de responsabilidades y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada
Asignación de responsabilidades en SST	Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST a todos los niveles de la organización, para el desarrollo y mejora continua de dicho Sistema.	Solicitar el soporte que contenga la asignación de las responsabilidades en SST
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST	Definir y asignar el talento humano, los recursos financieros, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST.	Constatar la existencia de evidencias físicas que demuestren la definición y asignación del talento humano, los recursos financieros, técnicos y de otra índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST, evidenciando la asignación de recursos con base en el plan de trabajo anual.
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales.	<p>Solicitar una lista de los trabajadores vinculados laboralmente a la fecha y comparar con la planilla de pago de aportes a la seguridad social de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de verificación.</p> <p>Realizar el siguiente muestreo:</p>

		<p>En empresas entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%.</p> <p>Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores.</p> <p>Solicitar una lista de los trabajadores vinculados por prestación de servicios a la fecha y comparar con la última planilla de pago de aportes a la seguridad social suministrada por los contratistas,</p> <p>Tomar: Entre cincuenta y un (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%.</p> <p>Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores.</p> <p>De la muestra seleccionada verificar la afiliación al Sistema General de Seguridad Social.</p> <p>En los casos excepcionales de trabajadores independientes que se afilien a través de agremiaciones verificar que corresponda a una agremiación autorizada por el Ministerio de Salud y Protección Social, conforme al listado publicado en la página Web del Ministerio del Trabajo o del Ministerio de Salud y Protección Social.</p>
<p>Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial</p>	<p>En el caso que aplique, identificar a los trabajadores que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003 o de las normas que lo adicionen, modifiquen o complementen y cotizar el monto establecido en la norma, al Sistema de Pensiones</p>	<p>En los casos en que aplique, verificar si se tienen identificados los trabajadores que se dedican en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo de que trata el Decreto 2090 de 2003 y si se ha realizado el pago de la cotización especial señalado en dicha norma.</p>

<p>Conformación y funcionamiento del COPASST</p>	<p>Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.</p>	<p>Solicitar los soportes de convocatoria, elección, conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el acta de constitución.</p> <p>Constar si es igual el número de representante del empleador y de los trabajadores y revisar si el acta de conformación se encuentra vigente.</p> <p>Solicitar las actas de reunión mensuales del último año del Comité Paritario y verificar el cumplimiento de sus funciones.</p>
<p>Capacitación de los integrantes del COPASST</p>	<p>Capacitar a lo (sic) integrantes del COPASST para el cumplimiento efectivo de las responsabilidades que les asigna la ley.</p>	<p>Solicitar documentos que evidencien las actividades de capacitación brindada a los integrantes del COPASST.</p>
<p>Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral</p>	<p>Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con la normatividad vigente.</p>	<p>Solicitar el documento de conformación del Comité de Convivencia Laboral y verificar que esté integrado de acuerdo a la normativa y que se encuentra vigente.</p> <p>Solicitar las actas de las reuniones (como mínimos una reunión cada tres (3) meses) y los informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral, verificando el desarrollo de sus funciones.</p>
<p>Programa de capacitación anual</p>	<p>Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización.</p>	<p>Solicitar el programa de capacitación anual y la matriz de identificación de peligros y verificar que el mismo esté dirigido a los peligros ya identificados y esté acorde con la evaluación y control de los riesgos y/o necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Solicitar los documentos que evidencien el cumplimiento del programa de capacitación.</p>

<p>Inducción y reinducción en SST</p>	<p>Realizar actividades de inducción y reinducción, las cuales deben estar incluidas en el programa de capacitación, dirigidas a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, de manera previa al inicio de sus labores, en aspectos generales y específicos de las actividades o funciones a realizar que incluya entre otros la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p>	<p>Solicitar la lista de trabajadores, participantes independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, y verificar los soportes documentales que den cuenta de la inducción y reinducción de conformidad con el criterio. La referencia es el programa de capacitación y su cumplimiento.</p> <p>Para realizar la verificación tener en cuenta:</p> <p>En empresas entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores, verificar el 10%.</p> <p>En empresas con doscientos uno (201) trabajadores en adelante, verificar los soportes para 30 trabajadores.</p>
<p>Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST</p>	<p>El responsable del Sistema de Gestión de SST realiza el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST definido por el Ministerio del Trabajo.</p>	<p>Solicitar el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST definido por el Ministerio del Trabajo, expedido a nombre del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p>Política de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Establecer por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicarla al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.</p> <p>La Política debe ser fechada y firmada por el representante legal y expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, es revisada, como mínimo una vez al año, hace parte de las políticas de gestión de la empresa, se encuentra difundida y accesible para todos los niveles de la organización. Incluye como mínimo el compromiso con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La identificación de los peligros, 	<p>Solicitar la política del Sistema de Gestión de SST de la empresa y confirmar que cumpla con los aspectos contenidos en el criterio.</p> <p>Validar para la revisión anual de la política como mínimo: fecha de emisión, firmada por el representante legal actual, que estén incluidos los requisitos normativos actuales.</p> <p>Entrevistar a los miembros del COPASST para indagar el conocimiento de la política en SST</p>

	<p>evaluación y valoración de los riesgos y con los respectivos controles.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua. – El cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales. 	
Objetivos de SST	<p>Definir los objetivos del Sistema de Gestión de SST de conformidad con la política de SST, los cuales deben ser claros, medibles, cuantificables y tener metas, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normatividad vigente, se encuentran documentados, son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario y se encuentran en documento firmado por el empleador.</p>	<p>Revisar si los objetivos se encuentran definidos, cumplen con las condiciones mencionadas en el criterio y si existen evidencias del proceso de difusión.</p>
Evaluación Inicial del Sistema de Gestión	<p>Realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.</p> <p>Debe ser realizada por el responsable del Sistema de Gestión de SST o contratada por la empresa con personal externo con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Solicitar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST mediante la matriz legal, matriz de peligros y evaluación de riesgos, verificación de controles, lista de asistencia a capacitaciones, análisis de puestos de trabajo, exámenes médicos de ingreso y periódicos y seguimiento de indicadores, entre otros.</p>
Plan Anual de Trabajo	<p>Diseñar y definir un plan anual de trabajo para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de SST.</p>	<p>Solicitar el plan de trabajo anual. Verificar el cumplimiento del mismo. En el caso que se hayan presentado incumplimientos al plan, solicitar los planes de mejora respectivos.</p>
Archivo y retención documental del	<p>Contar con un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que</p>	<p>Constatar la existencia de un sistema de archivo y retención documental, para los registros y</p>

<p>Sistema de Gestión de SST</p>	<p>soportan el Sistema de Gestión de SST.</p>	<p>documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST.</p> <p>Verificar mediante muestreo que los registros y documentos sean legibles (entendible para el lector objeto), fácilmente identificables y accesibles (para todos los que estén vinculados con cada documento en particular), protegidos contra daño y pérdida</p>
<p>Rendición de cuentas</p>	<p>Realizar anualmente la Rendición de Cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST, que incluya a todos los niveles de la empresa.</p>	<p>Solicitar los registros documentales que evidencien la rendición de cuentas anual, al interior de la empresa.</p> <p>Solicitar a la empresa los mecanismos de rendición de cuentas que haya definido y verificar que se haga y se cumplan con los criterios del requisito.</p> <p>La rendición de cuentas debe incluir todos los niveles de la empresa ya que en cada uno de ellos hay responsabilidades sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
<p>Matriz legal</p>	<p>Definir la matriz legal que contemple las normas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.</p>	<p>Solicitar la matriz legal.</p> <p>Verificar que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normas vigentes en riesgos laborales, aplicables a la empresa. • Normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros/riesgos identificados en la empresa. • Normas vigentes de diferentes entidades que le apliquen relacionadas con los riesgos laborales.
<p>Mecanismos de comunicación</p>	<p>Disponer de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo auto</p>	<p>Constatar la existencia de mecanismos eficaces de comunicación interna y externa que tiene la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>

	<p>reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.</p>	
<p>Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios</p>	<p>Establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios.</p>	<p>Verificar la existencia de un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisición de productos y servicios y constatar su cumplimiento.</p>
<p>Evaluación y selección de proveedores y contratistas</p>	<p>Establecer los aspectos de SST que podrá tener en cuenta la empresa en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.</p>	<p>Solicitar el documento que señale los criterios relacionados con SST para la evaluación y selección de proveedores cuando la empresa los haya establecido.</p>
<p>Gestión del cambio</p>	<p>Disponer de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.</p>	<p>Solicitar el documento que contenga el procedimiento.</p>
<p>Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores</p>	<p>Recolectar la siguientes información actualizada de todos los trabajadores del último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.</p>	<p>Solicitar el documento consolidado con la información socio demográfica acorde con lo requerido y el diagnóstico de condiciones de salud.</p>
<p>Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud</p>	<p>Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.</p>	<p>Solicitar las evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención y los programas de vigilancia epidemiológica, de conformidad con las prioridades que se identificaron con base en los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos de intervención prioritarios.</p>

<p>Perfiles de cargos</p>	<p>Informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargos con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.</p>	<p>Verificar que se le remitieron al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, los soportes documentales respecto de los perfiles de cargos, descripción de las tareas y el medio en el cual desarrollarán la labor los trabajadores</p>
<p>Evaluaciones médicas ocupacionales</p>	<p>Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.</p> <p>Definir la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.</p> <p>Comunicar por escrito al trabajador los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales los cuales reposarán en su historia médica.</p>	<p>Solicitar los conceptos de aptitud que demuestren la realización de las evaluaciones médicas.</p> <p>Solicitar el documento o registro que evidencie la definición de la frecuencia de las evaluaciones médicas periódicas.</p> <p>Solicitar el documento que evidencie la comunicación por escrito al trabajador de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.</p>
<p>Custodia de las historias clínicas</p>	<p>Tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o del médico que practica las evaluaciones médicas ocupacionales.</p>	<p>Evidenciar los soportes que demuestren que la custodia de las historias clínicas esté a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o del médico que practica las evaluaciones médicas ocupacionales.</p>
<p>Restricciones y recomendaciones médico laborales</p>	<p>Cumplir las restricciones y recomendaciones médicos laborales realizadas por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.</p> <p>Adecuar el puesto de trabajo, reubicar al trabajador o realizar la readaptación laboral cuando se requiera.</p> <p>Entregar a quienes califican en primera oportunidad y/o a las</p>	<p>Solicitar documento de recomendaciones y restricciones médico laborales a trabajadores y constatar las evidencias de que la empresa las ha acatado ha realizado las acciones que se requieran en materia de reubicación o readaptación.</p> <p>Solicitar soporte de recibido por parte de quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez, de los documentos que corresponde remitir al empleador para efectos del proceso de calificación de</p>

	<p>Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador conforme a las normas, para la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.</p>	<p>origen y pérdida de capacidad laboral.</p>
<p>Estilos de vida y entorno saludable</p>	<p>Elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.</p>	<p>Solicitar el programa respectivo y los documentos y registros que evidencien el cumplimiento del mismo.</p>
<p>Servicios de higiene</p>	<p>Contar con un suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras.</p>	<p>Verificar mediante observación directa si se cumple lo exigido en el criterio, dejando soporte fílmico o fotográfico al respecto.</p>
<p>Manejo de Residuos</p>	<p>Eliminar los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los residuos peligrosos, de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.</p>	<p>Constatar mediante observación directa, las evidencias donde se dé cuenta de los procesos de eliminación de residuos conforme al criterio. Solicitar contrato de empresa que elimina y dispone de los residuos peligrosos cuando se requiera dicha disposición.</p>
<p>Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales</p>	<p>Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales diagnosticadas.</p> <p>Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como como las enfermedades diagnosticadas como laborales.</p> <p>Estos reportes se realizan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.</p>	<p>Indagar con los trabajadores si se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales (en caso afirmativo, tomar los datos de nombre y número de cédula y solicitar el reporte). Igualmente, realizar un muestreo del reporte de registro de accidente de trabajo (FURAT) y el registro de enfermedades laborales (FUREL) respectivo, verificando si el reporte a las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud y Dirección Territorial se hizo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.</p>
<p>Investigación de incidentes,</p>	<p>Investigar los incidentes y todos los accidentes de trabajo y las</p>	<p>Verificar por medio de un muestreo si se investigan los incidentes,</p>

<p>accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales</p>	<p>enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales con la participación del COPASST, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.</p>	<p>accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con la participación del COPASST, y si se definieron acciones para otros trabajadores potencialmente expuestos.</p> <p>Constatar que las investigaciones se hayan realizado dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia a través del equipo investigador y evidenciar que se hayan remitido los informes de las investigaciones de accidente de trabajo grave o mortal o de enfermedad laboral mortal.</p> <p>En caso de accidente grave o se produzca la muerte, verificar la participación de un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo en la investigación (propio o contratado), así como del Comité Paritario de SST.</p>
<p>Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales</p>	<p>Llevar registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren así como de las enfermedades laborales que se presentan; se analiza este registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de SST.</p>	<p>Solicitar el registro estadístico actualizado de lo corrido del año y el año inmediatamente anterior al de la visita, así como la evidencia que contiene el análisis y las conclusiones derivadas del estudio que son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de SST.</p>
<p>Frecuencia de accidentalidad</p>	<p>Medir la frecuencia de los accidentes como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, de químicos, biológicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros.).</p>	<p>Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la frecuencia de los accidentes y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.</p>
<p>Severidad de accidentalidad</p>	<p>Medir la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros.).</p>	<p>Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la severidad y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.</p>

<p>Proporción de accidentes de trabajo mortales</p>	<p>Medir la mortalidad por accidentes como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).</p>	<p>Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la mortalidad y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.</p>
<p>Prevalencia de la enfermedad laboral.</p>	<p>Medir la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físico, químico, biológico, ergonómico o biomecánico, psicosocial, entre otros).</p>	<p>Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la prevalencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.</p>
<p>Incidencia de la enfermedad laboral</p>	<p>Medir la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros).</p>	<p>Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la incidencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.</p>
<p>Ausentismo por causa médica</p>	<p>Medir el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común, como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).</p>	<p>Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento del ausentismo y la relación del evento con los peligros/riesgos.</p>
<p>Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos</p>	<p>Definir y aplicar una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y respecto de todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación.</p> <p>Identificar con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios.</p>	<p>Solicitar el documento que contiene la metodología.</p> <p>Verificar que se realiza la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos conforme a la metodología definida de acuerdo con el criterio y con la participación de los trabajadores, seleccionando de manera aleatoria algunas de las actividades identificadas.</p> <p>Confrontar mediante observación directa durante el recorrido a las instalaciones de la empresa la identificación de peligros.</p>

<p>Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa</p>	<p>Realizar la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos con participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa y actualizarla como mínimo una (1) vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.</p>	<p>Solicitar las evidencias que den cuenta de la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, así como de la realización de dicha identificación con la periodicidad señalada en el criterio.</p> <p>Solicitar información acerca de si ha habido eventos mortales o catastróficos y validar que el peligro asociado al evento esté identificado, evaluado y valorado.</p> <p>En los casos de que se encuentren valoraciones de riesgo no tolerable, verificar la implementación inmediata de las acciones de intervención y control.</p>
<p>Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.</p>	<p>En las empresas donde se procese, manipule o trabaje con sustancias o agentes catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, causantes de enfermedades, incluidas en la tabla de enfermedades laborales, priorizar los riesgos asociados a las mismas y realizar acciones de prevención e intervención al respecto.</p>	<p>Revisar la lista de materias primas e insumos, productos intermedios o finales, subproductos y desechos y verificar si estas son o están compuestas por agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas en el grupo 1 de la clasificación de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (International Agency for Research on Cancer, IARC) y con toxicidad aguda según los criterios del Sistema Globalmente Armonizado (categorías I y II).</p> <p>Se debe verificar que los riesgos asociados a estas sustancias o agentes carcinógenos o con toxicidad aguda son priorizados y se realizan acciones de prevención e intervención.</p> <p>Así mismo se debe verificar la existencia de áreas destinadas para el almacenamiento de las materias primas e insumos y sustancias catalogadas como carcinógenas y con toxicidad aguda.</p>

<p>Mediciones ambientales</p>	<p>Realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.</p>	<p>Verificar los soportes documentales de las mediciones ambientales realizadas y la remisión de estos resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
<p>Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados</p>	<p>Ejecutar las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.</p>	<p>Solicitar evidencias de la ejecución de las medidas de prevención y control, de acuerdo con el esquema de jerarquización y la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos realizada.</p> <p>Constatar que estas medidas se encuentran programadas en el plan anual de trabajo.</p> <p>Verificar que efectivamente se dio prioridad a las medidas de prevención y control frente a los peligros/riesgos identificados como prioritarios.</p>
<p>Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores</p>	<p>Verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).</p>	<p>Solicitar los soportes documentales implementados por la empresa donde se verifica el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores frente a la aplicación de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).</p> <p>Realizar visita a las instalaciones para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores.</p>
<p>Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Elaborar procedimientos, instructivos y fichas técnicas de seguridad y salud en el trabajo cuando se requiera y entregarlos a los trabajadores.</p>	<p>Solicitar los procedimientos, instructivos, fichas técnicas cuando aplique y protocolos de SST y el soporte de entrega de los mismos a los trabajadores.</p>
<p>Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos</p>	<p>Elaborar formatos de registro para la realización de las visitas de inspección.</p> <p>Realizar las visitas de inspección sistemática a las instalaciones,</p>	<p>Solicitar los formatos de registro de visitas de inspección elaborados.</p> <p>Solicitar la evidencia de las visitas de inspección realizadas a las instalaciones, maquinaria y</p>

	<p>maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del COPASST.</p>	<p>equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias y verificar la participación del COPASST en las mismas.</p>
<p>Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas</p>	<p>Realizar el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, de acuerdo con los informes de las visitas de inspección o reportes de condiciones inseguras y los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.</p>	<p>Solicitar la evidencia del mantenimiento preventivo y/o correctivo en las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, de acuerdo con los manuales de uso de estos y los informes de las visitas de inspección o reportes de condiciones inseguras.</p>
<p>Entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación en uso adecuado</p>	<p>Suministrar a los trabajadores los elementos de protección personal que se requieran y reponerlos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos.</p> <p>Verificar que los contratistas y subcontratistas entregan los elementos de protección personal que se requiera a sus trabajadores y realizan la reposición de los mismos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso.</p> <p>Realizar la capacitación para el uso de los elementos de protección personal.</p>	<p>Solicitar los soportes que evidencien la entrega y reposición de los elementos de protección personal a los trabajadores.</p> <p>Verificar los soportes del cumplimiento del criterio por parte de los contratistas y subcontratistas.</p> <p>Verificar los soportes que evidencian la realización de la capacitación en el uso de los elementos de protección personal.</p>
<p>Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias</p>	<p>Elaborar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad.</p> <p>Como mínimo el plan debe incluir: planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización, realización de simulacros como mínimo una (1) vez al año.</p> <p>El plan debe tener en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los</p>	<p>Solicitar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y constatar evidencias de su divulgación.</p> <p>Verificar si existen los planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia y verificar si existe la debida señalización de la empresa.</p> <p>Verificar los soportes que evidencien la realización de los simulacros y análisis de los mismos y validar que las recomendaciones emitidas con base en dicho análisis hayan sido tenidas en cuenta en el</p>

	centros de trabajo y debe ser divulgado.	mejoramiento del plan de emergencias.
Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), según las necesidades y el tamaño de la empresa.	Solicitar el documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación.
Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las condiciones de la empresa, teniendo en cuenta los indicadores mínimos señalados en el Capítulo IV de la presente Resolución. Tener disponibles los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con los indicadores mínimos de SST definidos en la presente Resolución.	Solicitar los indicadores del Sistema de Gestión de SST definidos por la empresa. Solicitar informe con los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con los indicadores mínimos señalados en el presente acto administrativo.
Auditoría anual	Realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Verificar soportes de la realización de auditorías internas al Sistema de Gestión de SST, con alcance a todas las áreas de la empresa, adelantadas por lo menos una (1) vez al año. Solicitar el programa de la auditoría que deberá incluir entre otros aspectos, 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 verificar que se haya planificado con la participación del COPASST.
Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST, resultados y el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los aspectos señalados en el artículo 2.2.4.6.30 del Decreto número 1072 de 2015.	Solicitar a la empresa los soportes que den cuenta del alcance de la auditoría, verificando el cumplimiento de los aspectos señalados en los numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto número 1072 de 2015.

Planificación de la auditoría con el COPASST	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST y comunicar los resultados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la alta dirección y la comunicación de los resultados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de SST.
Acciones preventivas y/o correctivas	Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST.	Solicitar la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas.
Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección	Cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de SST se evidencie que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.	Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo y la determinación de sus causas básicas e inmediatas, así como de las enfermedades laborales.	Solicitar la evidencia documental de las acciones de mejora planteadas conforme a los resultados de las investigaciones realizadas y verificar su efectividad.
Plan de mejoramiento	Implementar las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.	Solicitar las evidencias de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.

Tabla 17: Implementación Artículo 25. Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos.

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
1	<p>Evaluación Inicial</p>	<p>Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.</p> <p>De junio a agosto de 2017</p>
2	<p>Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial</p>	<p>Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.</p> <p>Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente:</p> <p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial.</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.</p> <p>De septiembre a diciembre de 2017</p>

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
		<p>Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de SST, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de SST de año 2018.</p>		
3	Ejecución	<p>Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de SST, se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento.</p> <p>En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de SST del año 2019.</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.</p>	De enero a diciembre de 2018
4	Seguimiento y plan de mejora	<p>Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de SST.</p> <p>En esta fase la empresa deberá:</p> <p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.</p> <p>El seguimiento al Sistema de Gestión de SST y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del</p>	De enero a octubre de 2019

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
		Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de SST ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al Plan del Sistema de Gestión que se está desarrollando durante el año 2019.	Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.	
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de SST.	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución.	De noviembre de 2019 en adelante

Disponible en <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

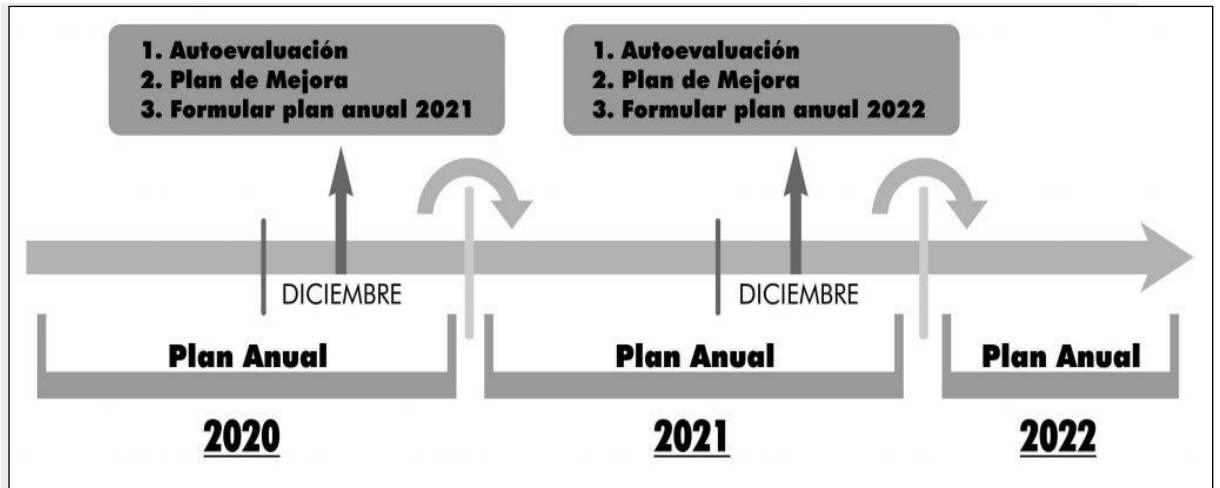
Tabla 18: Implementación Artículo 30. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad Mínima
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual

Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	(Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) * 100	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z» / Promedio de trabajadores en el periodo «Z») * 100.000	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z» / Promedio de trabajadores en el periodo «Z») * 100.000	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual

Disponibile en <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

Resolución 0312 de 2019 – Implementación definitiva del SG-SST



Resolución 0312 de 2019 – Implementación definitiva del SG-SST

Disponible en <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

Tabla 19: Implementación del Artículo 28. Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor al 85%	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Disponible en <https://safetia.co/resolucion-0312-de-2019/>

TABLA 20. RELACION DE SOPORTES EVALUACION INICIAL REALIZADOS POR LA EMPRESA				
ESTANDAR	ITEM	PROCEDIMIENTO	REGISTRO	ANEXO
RECURSOS 10%	Recursos financieros, técnicos, humanos o de otra índole requeridos para coordinar el sgsst 4% ítem 1.1.1,1.1.2,1.1.4,1.1.5,1.1.5,1.1.7,1.1.8.	Formato registro de responsables, roles y responsabilidades, procedimiento conformación copasst, comité convivencia, capacitación copasst y afiliación a la seguridad social	Registro asignación responsable, roles y responsabilidades, conformación copasst y comité convivencia, capacitaciones y soporte planillas de pago y afiliación a la seguridad social	ver anexo 28,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48
	Capacitación en el sistema sgsst 6% ítem 1.2.1,1.2.2,1.2.3	Procedimiento y cronograma capacitaciones e inducciones y responsable sistema curso 50 horas	Evidencia capacitaciones e inducciones y curso 50 horas	ver anexo 30,51,52
GESTION DE LA SALUD 20%	Condiciones de salud en el trabajo 9% ítem 3.1.1,3.1.2,3.1.7,3.1.8,3.1.9	Procedimiento de exámenes, procedimiento de seguimiento de enfermedades laborales y eventos médicos, capacitaciones, participación en eventos, promoción y prevención y estilos de vida saludable, procedimientos de manejo de residuos, recibos públicos	Registro de exámenes médicos, evidencias de capacitaciones y soportes de eliminación de residuos, recibos públicos, registro de seguimiento de enfermedades médicas.	ver anexo 57
	Registro de reportes, investigaciones de accidentes, enfermedades profesionales e incidentes 5% ítem 3.2.1,3.2.2,3.2.3	Matriz de peligros, caracterización, encuestas de peligro, registros de reporte, investigaciones y seguimiento	Registro matriz de peligros, caracterización, soporte encuestas trabajadores, soporte, reportes e investigaciones y registro de seguimiento	ver anexo 31,32
	Mecanismos de vigilancia de la salud y seguridad de los trabajadores 6% ítem 3.3.1,3.3.2,3.3.3,3.3.4,3.3.5,3.3.6	Procedimientos de seguimiento de frecuencia y severidad y registro y seguimiento de indicadores	Registro de indicadores y seguimiento	ver anexo 60
GESTION INTEGRAL DEL SGSST 15%	Política de sgsst 1% ítem 2.1.1	Política de sst	Soporte política firmada y comunicada	ver anexo 29
	Objetivos del sistema de gestión sgsst 1% ítem 2.2.1	Objetivos de sst	Soporte objetivos firmado y comunicado	ver anexo 34
	Evaluación inicial del sgsst 1% ítem 2.3.1	Realización de la evaluación identificación de prioridades	Soporte evaluación inicial	ver tabla 11
	Plan de trabajo anual 2% ítem 2.4.1	Plan de trabajo con objetivos, metas, indicadores, recursos y cronograma	Soporte de plan de trabajo y cronograma	ver tabla 14
	Conservación de documentos 2% ítem 2.5.1	Procedimiento de archivo documental del sst	Soporte software o archivo físico y magnético	ver anexo 49
	Matriz legal 2% ítem 2.7.1	Matriz legal	Soporte matriz legal	ver anexo 33
	Comunicación 1% ítem 2.8.1	Mecanismo de comunicación, autoreporte sst	Soporte de registro de comunicaciones	ver anexo 54,55,56
	Adquisiciones 1% ítem 2.9.1	Identificación y evaluación de adquisiciones y compras sst	Soporte matriz adquisiciones y procedimientos	ver anexo 61
GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS 30%	Identificación de peligros y valoración de riesgos 15% ítem 4.1.1,4.1.2,4.1.3	Procedimiento para identificación de peligros y metodología	Matriz peligros	ver anexo 30,31
	Medidas de intervención y control para la prevención de los peligros y riesgos 15% ítem 4.2.1,4.2.2,4.2.3,4.2.5,4.2.6	Procedimientos y procesos de medidas de intervención y control de peligros, verificación de métodos de prevención y control, protocolos, guías, fichas e instructivos	Soporte de protocolos, guías e instructivos	ver anexo 58,59
AMENAZAS 10%	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias 10% ítem 5.1.1	Plan de emergencias	Soporte plan de emergencias	ver tabla 19, anexo 18,19,20
VERIFICACION DEL SGSST 5%	gestión y resultados al sgsst 5% ítem 6.1.1	Indicadores de estructura, proceso y resultado	Soporte registro indicadores	ver anexo 60
MEJORAMIENTO 10%	Acciones correctivas y preventivas con base en los resultados del sistema de gestión 10% ítem 7.1.3	Ejecución de medidas preventivas, correctivas y de mejora en investigaciones, incidentes y enfermedades laborales	Soporte registro de visitas entes reguladores y auditorías	ver anexo 58

Fuente: propia de los autores

LISTADO DE FIGURAS ANEXAS

Figura 4. DEFINICIÓN DE ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

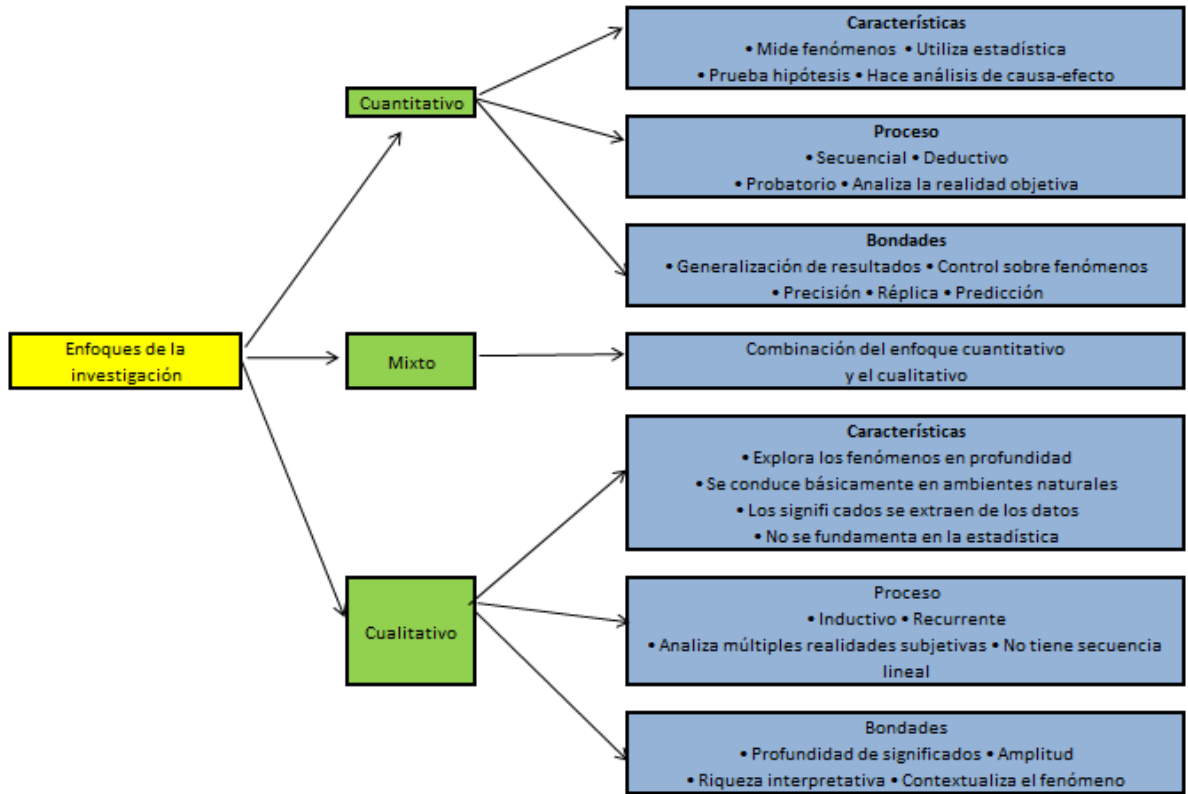


Figura tomada de: Hernández, Fernández y Baptista, 2014

Figura 5. PROCESO CUANTITATIVO 1

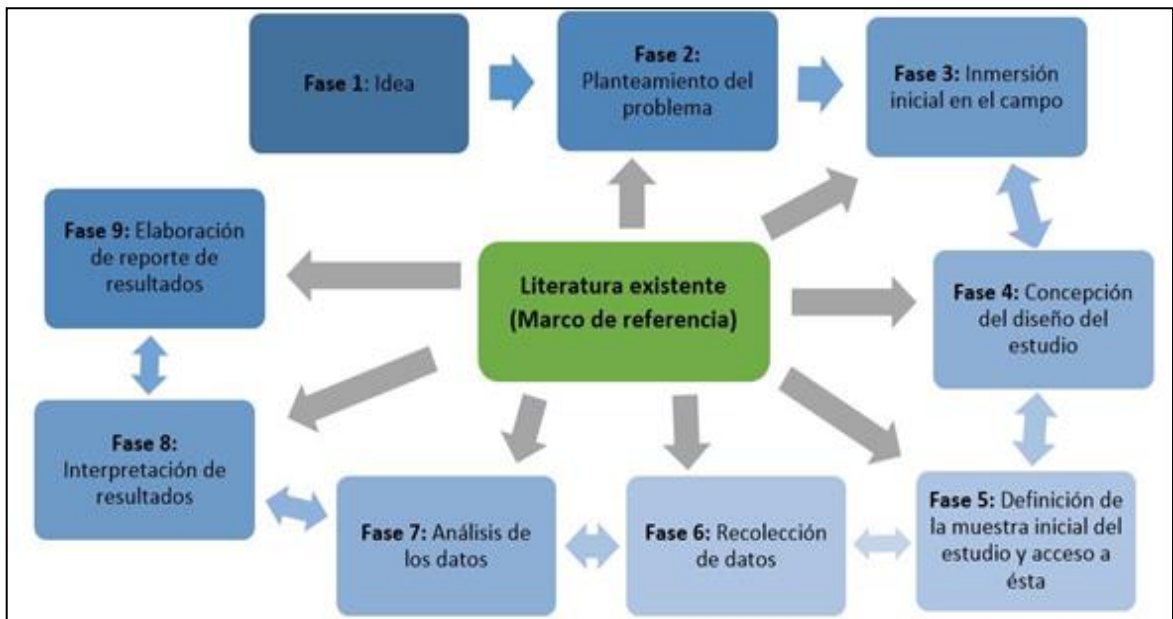


Figura tomada de: Hernández, Fernández y Baptista, 201

Figura 6. PROCESO CUANTITATIVO 2

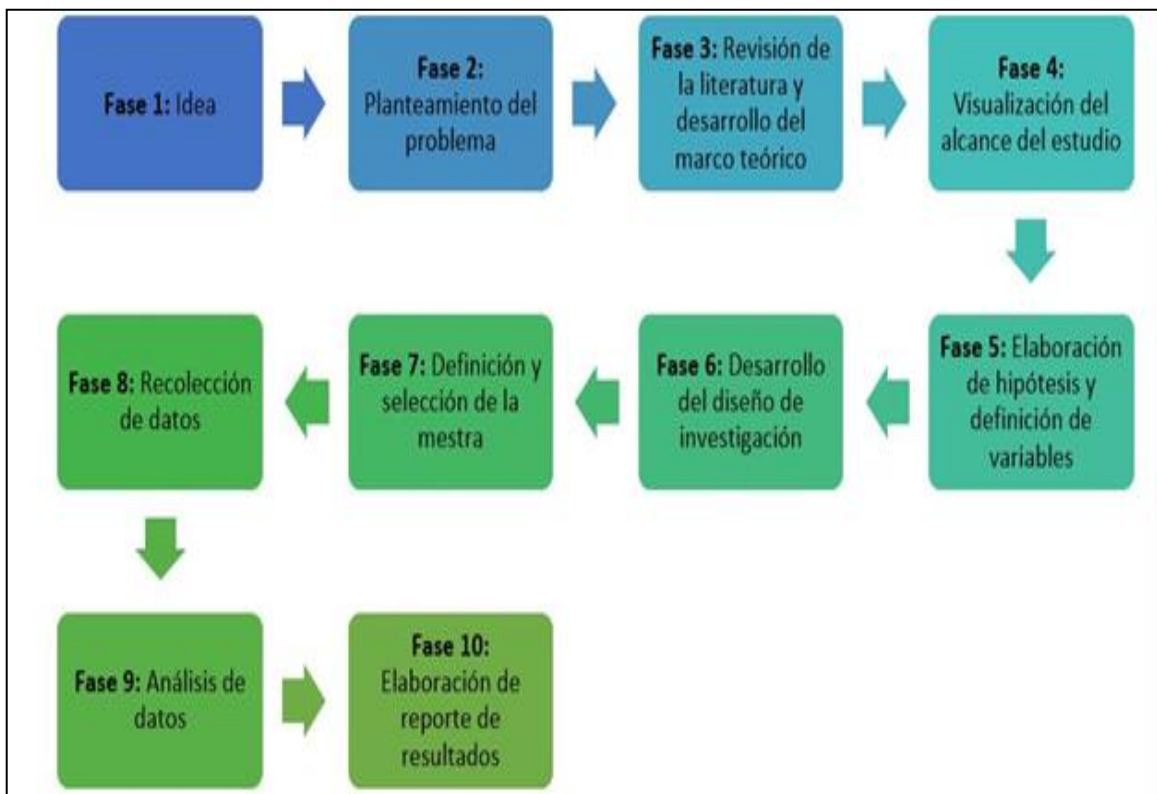
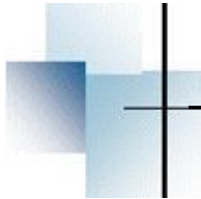


Figura tomada de: Hernández, Fernández y Baptista, 2014

LISTADO ANEXOS

ANEXO 1. CARTA CONSENTIMIENTO INFORMADO DE LA EMPRESA PARA DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN



CERTIFICA:


Que el señor **JOSE MAURICIO PRIETO MEJIA** identificado con cédula de ciudadanía No.79.859.293 de Bogotá D.C, está autorizado para poder realizar el estudio de salud y seguridad en el trabajo a nuestra empresa **COR INGENIEROS LTDA** con Nit.: 900.268.880-0

Esta certificación se expide a solicitud del interesado en Bogotá a los 17 días del mes de octubre de 2019.

Ricardo Caucaí Orjuela

Gerente General

Cel.: 317 854 1416

 Cra 7A No. 21 21 | Tel.: 732 9923 | cor.ltda@gmail.com
Soacha - Cund.

ANEXO 2. PROCEDIMIENTO DE ADQUISICIONES

Fuente: propia de autores

ANEXO 2 PROCEDIMIENTO DE ADQUISICIONES

FT-40-V1 PROCEDIMIENTO ADQUISICIONES O COMPRAS

Objeto y alcance: Procedimiento dirigido a las áreas involucradas en los procesos de adquisición y/o compra de insumos, herramientas, maquinarias, equipos, infraestructura y servicios, con el propósito de orientar acerca de los requisitos esenciales de seguridad y salud exigidos

Responsabilidades: Ponear aquí personas o cargos comprometidos en mantener actualizado el procedimiento de adquisición y/o compra de acuerdo con las disposiciones relacionadas en el sistema. Divulgar dicho procedimiento

DESARROLLO

1. Detección de las necesidades de compra: Se define cual va a ser la adquisición o compra de insumos, herramienta, maquinaria, equipos, infraestructura, servicios y el propósito de la misma; es decir, orientar sobre la necesidad a cubrir dentro de la organización. Se incluyen las características técnicas del producto, infraestructura o servicios a adquirir.

2. Requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo: Cuando se tenga claro producto o insumo a comprar garantizar que se revisen los siguientes aspectos entregados por el proveedor certificaciones de seguridad, componentes, guardas y límites permisibles de peligros tales como ruido, vibraciones, exposición a químicos y radiación, entre otras; espacios de trabajo acordes a las condiciones seguras en aspectos biomecánicos, hojas de seguridad, estándares de seguridad en instalación, manipulación, mantenimiento, dispositivos de protección, formación en el puesto de trabajo, manual de instrucciones, sistemas de seguridad, etc.

3. Evaluación y selección del proveedor: De acuerdo a la adquisición o compra se debe realizar la selección del proveedor más idóneo, solicitando cotizaciones y teniendo en cuenta que envíe los aspectos de seguridad listados anteriormente en el paso 2 especificando claramente sus características técnicas, requisitos de seguridad y salud en el trabajo, además tener en cuenta plazo de entrega, garantías, certificaciones y forma de pago.

4. Evaluación de las cotizaciones: Elaborar el cuadro comparativo y de evaluación de las propuestas, teniendo en cuenta las condiciones anteriormente descritas.

5. Emisión de la orden de compra: En esta orden se definen todos los requisitos completamente, acordando forma de pago, plazo y sitio de entrega.

6. Recepción y entrega de la adquisición o compra: Revisión del cumplimiento de los requisitos; capacitación en manipulación, en medidas de seguridad y con relación a la compra o adquisición.

Fuente: propia de autores

ANEXO 3. RECURSOS

- **Humanos**

Responsable de Seguridad y Salud en el trabajo	Cargo	Formación en SST	Propio o contratado

- **Físicos**


Nombre del equipo	Objeto	Nº de unidades

- **Financieros**

Implementación del nivel	Inversión estimada
Básico	
De intervención	


Fuente: propia autores

ANEXO 4: PROCEDIMIENTO PARA ADQUISICIONES Y COMPRAS DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO

	ANEXO 4 PROCEDIMIENTO PARA ADQUISICIONES Y COMPRAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
1. OBJETIVO		
Establecer requisitos para la adquisición de compras de bienes y servicios relacionados con seguridad y salud en el trabajo SST que nos permitan el cumplimiento de las normas legales, reglamentos y políticas internas, al SG-SST y una menor constitución de fuentes de peligros para nuestros trabajadores, contratistas, subcontratistas, estudiantes pasantes, trabajadores independientes, trabajadores en misión, visitantes y clientes.		
2. ALCANCE		
Este procedimiento aplica a todas las áreas de las empresas que realizan adquisición y compras de bienes y servicios		
3. REFERENCIAS		
Reglamentos, políticas internas		
4. RESPONSABILIDADES		
GERENCIA		
<ul style="list-style-type: none"> * Aprobar los pedidos realizados por las áreas responsables * Pasar al departamento de compras o adquisiciones de la empresa para realizar el proceso de conseguir las tres cotizaciones si definir el proveedor idóneo. * Junto con el área de recursos humanos, y el asistente SST, establecer los requisitos a ser solicitados para los proveedores o contratistas de bienes y servicios. * Junto con el área de recursos humanos establecer y el asistente SST enviar los resultados de las evaluaciones y re-evaluaciones de los trabajadores * Nombrar una persona interventora de los contratos al interior de la empresa. * Todos los contratos deben ser elaborados por el abogado del área jurídica de la empresa y el asesor laboral de la empresa, cumpliendo con todo lo que pide el decreto 1072 de 2015. 		
RECURSOS HUMANOS		
<ul style="list-style-type: none"> * Encargados de realizar la solicitud recepción y verificación del producto o servicio adquirido (consideramos que esto lo debe hacer el responsable de almacén) * Encargado del pago y facturación del proveedor * Junto con el asistente SST realizar la evaluación y re-evaluación de los proveedores 		
ASISTENTE SST		
<ul style="list-style-type: none"> * Junto con la gerencia y recurso humanos establecer los requisitos a ser solicitados a los proveedores y contratistas * Evaluar (identificar los peligros, evaluación, valoración de riesgos y determinación de controles IPEVRDC) los riesgos y valoración de los peligros asociados al nuevo bien o servicio * Junto con recursos humanos realizar las evaluaciones y re-evaluaciones de los proveedores * Capacitar al personal sobre los nuevos peligros y riesgos que se valoraron y sus respectivos controles 		
PROVEEDORES Y CONTRATISTAS		
<ul style="list-style-type: none"> * Acatar las normas de seguridad dadas por el área SST * Asistir a las capacitaciones dadas por el área de SST * Entregar los documentos solicitados * Cumplir con los parámetros dados en el contrato 		
TRABAJADORES		
<ul style="list-style-type: none"> * Acatar las normas de seguridad dadas por la empresa * Reportar cualquier condición insegura que ponga en riesgo la seguridad y salud 		

Fuente: propia de autores

5.CONDICIONES GENERALES						
* este procedimiento aplicara para adquisiciones de bienes y servicios que se realcen por una compra que requiera la contratación de u proveedor						
6.DESCRIPCION DL PROCESO						
	QUE	QUIEN	CUANDO	COMO	PORQUE	DONDE
	Identificación de la necesidad de la adquisición y/o compra de bienes y servicios	Área que requiere la adquisición o compra de los bienes o servicios	Una vez se manifieste la necesidad de un producto o servicio nuevo	Realizando un análisis de la necesidad de adquirir o comprar un nuevo producto y/o servicio sus ventajas y desventajas y su necesidad real	* Permite la identificación real de las necesidades de adquisiciones o compras de bienes y servicios así como cantidad, y características	*Inventarios de las áreas que presentan la necesidad. * Normatividad vigente *Nuevos procesos que exijan la adquisición de nuevos elementos *Seguimientos de mantenimiento de equipos donde se evidencia la adquisición de un nuevo producto, o un servicio ya sea nueva adquisición o una necesidad de mantenimiento
	Establecer requisitos legales y de SST necesarios para la adquisición del bien o servicio.	Gerencia RR HH Asistente SST	Una vez se establezca el producto o servicio a adquirir	*Revisando normatividad vigente, análisis de riesgos y valoración de peligros	* Permite la identificación preliminas ????? de los requisitos exigibles para dicha adquisición evitando hace multas y sanciones por incumplimiento, hace como y una menor constitución de fuentes de riesgos y peligros.	
	Elaboración del pedido	RR HH	Una vez se establezca el producto o servicio a adquirir	Por medio escrito	* Permite realizar en un listado de los bienes o servicios a solicitar disminuyendo las fallas y malos entendidos por cortes de comunicación	
	Envío del pedido al proveedor	RR HH	Una vez elaborado el pedido que se va a realizar	Como lo indica el procedimiento de comunicación	* Permite enviar la información de manera clara	
	Control de documentación y registro de compras	RR HH	Una vez enviado la solicitud del producto.	A travez de la carpeta y la matriz de seguimiento de proveedores.	* Permite llevar un control y registro de los documentos. * Permite tener los documentos a la mano en caso de auditorias	
	Aceptación de productos y solicitados	Gerencia RR HH	Una vez recibido el producto	de inspección visual, y comparando con la orden de compra	* Permite verificar el cumplimiento de los requisitos pre establecidos para la adquierán del bien o servicio solicitado.	
	Autorización de pago de proveedores	RR HH		Recolección de facturas o cuentas de cobro y teniendo en cuenta el procedimiento de contabilidad	*Permite llevar un control de pagos	
	Re- evaluación del proveedor					
	Entrega de resultados de la evaluación y recomendaciones a tener en cuenta					
	identificación y valoración de los riesgos que gerente el nuevo producto o servicio prestado					
induciendo SST a los trabajadores, contratistas sobre						

		Re-evaluación del proveedor	RR HH asistente SST	Definido el procedimiento de seguimiento, evaluación y reevaluación de proveedores	Definido el procedimiento de seguimiento, evaluación y reevaluación de proveedores	* Permite llevar u registro y control del comportamiento e proveedor con todo lo relacionado en cumplimiento de requisitos , calidad del servicio o bien adquirido , comportamiento frente a la empresa	* Cumplimiento de requisitos legales * Cumplimiento de acuerdos * Adaptabilidad al cambio * Pedidos urgentes * comportamiento del personal a cargo	
		Entrega de resultados de las evaluaciones y recomendaciones a tener en cuenta	Gerencia RR HH asistente SST	Definido el procedimiento de seguimiento, evaluación y reevaluación de proveedores	Definido el procedimiento de seguimiento, evaluación y reevaluación de proveedores	* Permite que el proveedor conozcas sus fortalezas y debilidades frete a la empresa da la oportunidad de corregir y mejorar	* Cumplimiento de requisitos legales * Cumplimiento de acuerdos * Adaptabilidad al cambio * Pedidos urgentes * comportamiento del personal a cargo	
		Identificación y valoración de los riesgos que regeneren el nuevo producto o servicio prestado	Asistente SST Vigía SST	Una vez adquirido el producto	Como lo indica el procedimiento para identificación de riesgos y peligros	* Permite la identificación de los peligros y su respectiva valoración , la ejecución de planes de acción para toma de medidas correctivas y	* Datos de fabricación del producto * Manuales de uso del producto *Inspecciones de seguridad *observación de los pasos del servicio a prestar	
		Inducción de SST a los trabajadores , proveedores y contratistas sobre los nuevos riesgos presentes	Asistente SST	Procedimiento de inducción	Procedimiento de inducción	* Permite dar herramientas a los trabajadores para el cuidado de la seguridad y salud de los trabajadores		
N°	Identificación del Registro	Responsable del Control del Registro	Almacenamiento	Protección	Recuperación	Tiempo de Retención en Archivo Activo	Tiempo de Retención en Archivo General	Disposición Final del Registro
	PROCEDIMIENTO PARA ADQUISICIONES Y COMPRAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Asistente SST	PROCEDIMIENTO PARA ADQUISICIONES Y COMPRAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO/Documents/S G-SST/PLANIFICACION /DOCUMENTOS	Clave protección	Nombre del archivo	Mientras el SG-SST este vigente	N.A	N.A
8. CONTROL DE MODIFICACIONES								
Naturaleza del cambio					Versión	Aprobó	Fecha	
Elaboración del documento					1	Gerencia		

Fuente: propia de autores

ANEXO 5. DOCUMENTACION DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES E HISTORIAS CLÍNICAS

En el contexto de la ley 100 de 1993 que establece el Sistema General de Seguridad Social en Salud para Colombia, las acciones preventivas para evitar la aparición de las diferentes condiciones que afectan la salud y las que fomentan la mejoría de la calidad de vida en lo relacionado con la salud son prioritarias, tanto a nivel laboral como extralaboral.

A la luz de la legislación en prevención de riesgos laborales se propone el diseño e implementación de Programas de Vigilancia Epidemiológica (P.V.E.) como una herramienta estratégica y útil en todos los planes de beneficios, porque permite conocer el comportamiento de los diferentes eventos relacionados con el proceso salud-enfermedad, posibilitando el diseño e implementación de acciones que intervengan el proceso causal y el adecuado monitoreo profesional en las personas expuestas a un determinado factor de riesgo.

El diagnóstico de las enfermedades ocultas, mucho antes que aparezcan las manifestaciones clínicas, es la mejor forma de trabajo si se quiere intervenir positivamente ante ellas. Es por esto, que el papel fundamental de un programa de vigilancia epidemiológica es la recolección de información para tomar decisiones en cuanto al control del factor de riesgo objeto de estudio y la prevención del evento. Con el fin de cumplir con este objetivo, la información obtenida en este sistema debe ser veraz, oportuna, clara y confiable y, debe difundirse a todas las personas de la organización, especialmente a aquellas con responsabilidad para ejecutar actividades.

Las evaluaciones medicas ocupacionales se deben constituir en una herramienta no sólo para el diagnóstico de las enfermedades comunes y de tipo laboral, sino también, para la prevención de las enfermedades que pudiesen sobrevenir al trabajador como consecuencia de la exposición a los diferentes factores de riesgo presentes en los ambientes de trabajo y en su vida cotidiana.

En Colombia existe la resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (Programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.

Constituye un paso más en el proceso de selección de talento humano que realiza la empresa y por lo tanto, es tan importante como los demás requisitos exigidos por la empresa.

El artículo 4 de la Resolución 2346 de 2007 define La evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso como un componente importante de la historia clínica del trabajador y en ella se deberá tener en cuenta: los antecedentes patológicos personales y familiares, los antecedentes laborales, el examen físico completo y los exámenes paraclínicos (pruebas tamices o pruebas clínicas, según el caso).

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pre - ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica pre - ocupacional.

En relación con los exámenes paraclínicos, sólo deberán elegirse aquellos que realmente sean útiles para la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo a los cuales se expondrá el trabajador y además, se le deberá explicar al trabajador que tipo de examen es, cuál es su razón de ser y si su realización implica algún riesgo para su integridad física (consentimiento informado). En este orden de ideas, los exámenes paraclínicos que se soliciten deberán ser seleccionados en primera instancia por el responsable de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, de acuerdo con el perfil de factores de riesgo a los cuales se encontrara expuesto el trabajador y en segunda instancia por los médicos basados en la historia clínica y en el examen físico realizado al trabajador.

El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post - incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones

de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

La evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso deberá partir del análisis individualizado de cada uno de los oficios, considerando como mínimo las siguientes variables:

- Especificaciones generales del cargo.
- Requerimientos fisiológicos, psicológicos e intelectuales necesarios para el desempeño de las funciones inherentes al cargo.
- Las limitaciones que el medio ambiente laboral pueda imponer al trabajador en proceso de selección.
- Las condiciones de salud propias del trabajador aspirante, las cuales podrían convertirse en limitantes para el desempeño del cargo debido a que pueden verse agravadas por los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo.

2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).

2.1 Evaluaciones médicas periódicas programadas

Como su nombre lo dice, las evaluaciones médicas periódicas programadas consisten en un reconocimiento médico periódico de los trabajadores a intervalos regulares para poder identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador. La periodicidad deberá estar acorde con la magnitud de los factores de riesgo a los cuales se encuentra expuesto el trabajador y al estado de salud de éste.

Los exámenes médicos periódicos deberán estructurarse como apoyo a los programas de vigilancia epidemiológica que desarrolla la empresa.

2.2. Evaluaciones médicas por cambios de ocupación

El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el programa de Vigilancia Epidemiológica o en el Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso

Son aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral, para determinar si hubo algún daño sobre las condiciones de salud del trabajador durante su desempeño laboral.

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas, y poder sustentar posibles reclamaciones de parte del trabajador hacia la empresa, y respaldar la defensa de la empresa frente a las posibles reclamaciones por parte del trabajador.

El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias.

El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso, pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador.

El empleador podrá realizar estas evaluaciones por medio de Instituciones Prestadoras de salud, las cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo o con médicos que cumplan con las condiciones anteriores.

Historia clínica ocupacional

El artículo 14 de la resolución 2346 de 2007 define la historia clínica ocupacional como el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional.

Fuente: tomado de ARL SURA modificado.

ANEXO 6. SEGUIMIENTO EXÁMENES MÉDICOS DE INGRESO, PERIODICO O DE RETIRO



ANEXO 6. SEGUIMIENTO EXÁMENES MEDICOS DE INGRESO, PERIÓDICOS O DE RETIRO

- Listo
- En proceso
- Pendiente

Fecha de ingreso a la empresa (dd/mm/aaaa)	Cedula	Nombre	Examen de Ingreso	Examen Periódico	Examen de Retiro	Observaciones y Recomendaciones

Fuente: propia de autores

ANEXO 7. GESTION DEL CAMBIO

1. OBJETIVO

Proveer a la Empresa una herramienta de aseguramiento de los cambios a realizar en las partes operativa y administrativa de **COR INGENIEROS LTDA** con el fin de evitar que los cambios se conviertan en peligros inminentes

2. ALCANCE.

Este procedimiento aplica para instalaciones y/o equipos que estén en operaciones. Cubre las modificaciones, los cambios permanentes, cambios temporales o cambio de emergencia.

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- **Cambio:** Referente a cualquier adición, eliminación, modificación temporal o permanente realizada a un sistema existente.
- **Cambio Permanente:** Aquel que implica cambios en un documentode Ingeniería (redes eléctricas, cambios estructurales de los vehículos, entre otros). Y se considera permanecerá indefinidamente.
- **Cambio Temporal:** Una modificación que es planeada y efectuada con la intención de retornar a las condiciones de diseño originales después de un tiempo específico.
- **Cambio de emergencia:** Cambio que sigue un camino cortó a través del procedimiento normal de manera que se pueda ejecutar rápidamente. La documentación detallada requerida se completará posteriormente y solo entonces el cambio se clasificará como temporal o permanente.
- **Autorización para alteración:** Formato que es diligenciado para aprobar el cambio, sin esta autorización no se puede realizar ninguna acción.

4. RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO

CARGO	RESPONSABILIDAD
Responsable de SST	Dar visto bueno para la aprobación del cambio
Gerente	Aprobar el cambio

5. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA REALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO:

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	INSTRUCCIONES
Identificar el cambio	Originador	<ul style="list-style-type: none"> • Se deberá documentar el cambio que se ha visto necesario realizar. • Para esto se dispondrá del formato de Manejo del Cambio, donde se deberá definir: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El título del cambio ▪ El problema que derivo el cambio. ▪ Nombre del Originador, Fecha y Firma. El Originador del Cambio debe hacer una descripción detallada del cambio donde defina: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Solución del Problema ▪ Costo Estimado (Si está disponible) ▪ Alternativas Consideradas. ▪ Consecuencias de no llevar a cabo esta modificación. ▪ Y lista de documentos anexos
Evaluación técnica y de riesgo.	Persona competente Responsable SST	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se Hará una evaluación Técnica y de Evaluación de Riesgos. ▪ Esto permitirá evaluar si el cambio es viable y no Traerá Consecuencias adversas a la empresa. ▪ La Aprobación de la Evaluación Técnica y la Evaluación de Riesgos deberá ir en el formato de Maneo del Cambio.
Procedimiento operativo	Persona encargada de hacer el cambio	Se realizará procedimiento específico de la actividad a desarrollar para identificar los pasos necesarios y los riesgos inherentes a estos. Se deberá asignar un coordinador del Cambio.
Aprobar el cambio	Gerente, persona encargada de realizar evaluación técnica, persona responsable del SST	Si el procedimiento no cumple con requisitos mínimos de seguridad de parte técnica, este deberá ser nuevamente revisado. Se deberá Aprobar el cambio por parte de la gerencia, el Coordinador de HSE y la persona en cargada de realizar la evaluación Técnica.
Divulgar el cambio a las personas involucradas	Persona responsable SST, Coordinador del Cambio	Se Divulgará el cambio a realizar a todas las personas que podrían ser afectadas, así como el procedimiento que se utilizará.
Ejecutar el cambio	Personal en cargada de hacer el cambio	Se ejecutará el cambio con continua supervisión de la empresa, si el cambio a realizar no es correspondiente al procedimiento previamente aprobado este será suspendido hasta una nueva validación de la información.
Entrega del proyecto	Coordinador del cambio	Deberá firmar en el formato del manejo de cambio en el momento de haber finalizado el proyecto

6. Registro correspondiente al procedimiento

		Administración	
Registros	Responsables	Responsable	Lugar
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo del cambio. ▪ AST. ▪ evaluación técnica 	Partes interesada en la gestión del cambio.	Responsable SST	Oficina

7. INFORMACIÓN ADICIONAL DEL PROCEDIMIENTO

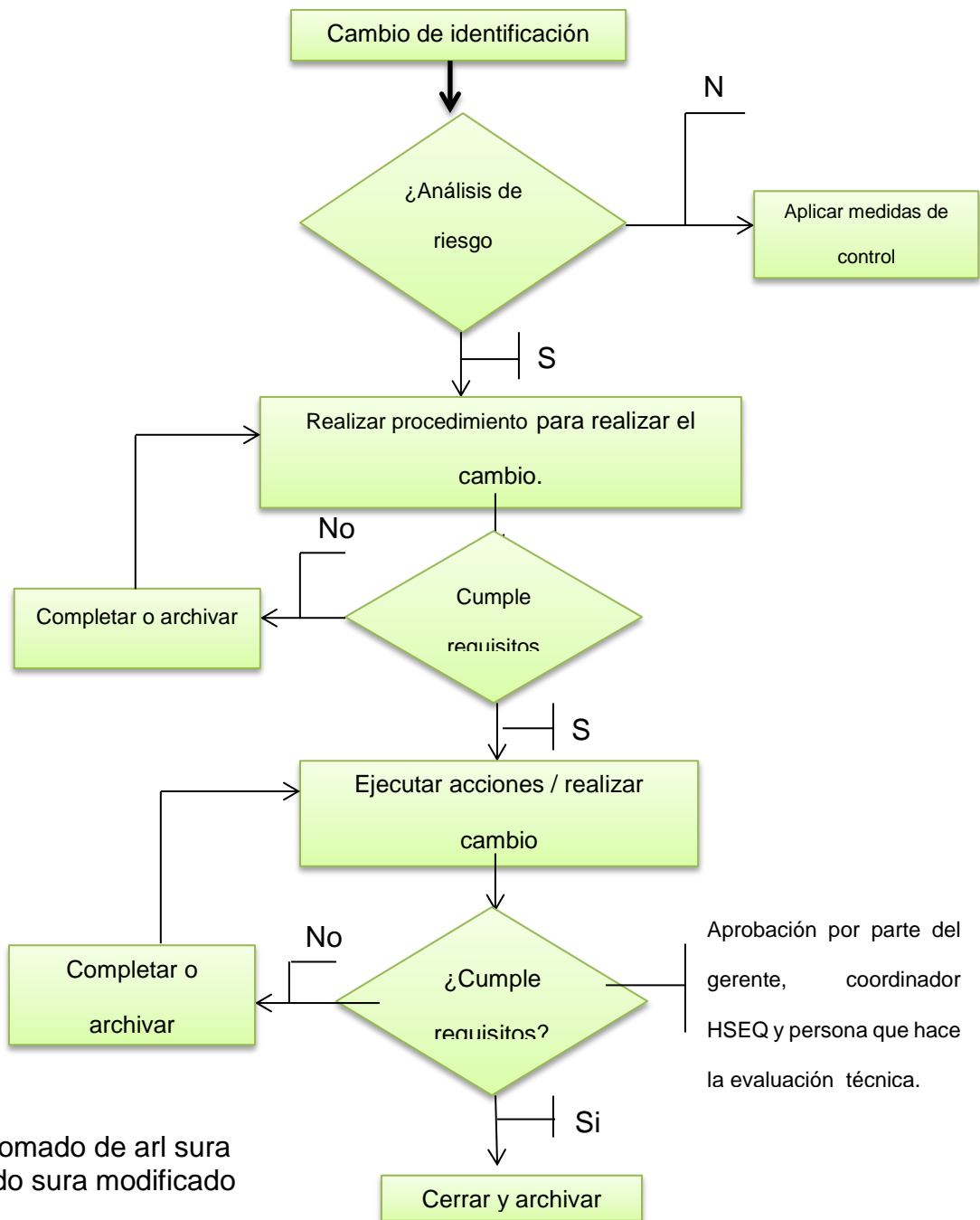
Crterios para la evaluación del riesgo.

Nivel de riesgo	Técnica	Coordinador del cambio	Otras personas involucradas en la evaluación
Bajo problema poco probable, con consecuencias tales como lesiones de primeros auxilios.	La evaluación de riesgos comentada “Qué hacer en caso de que...?” realizado por el Responsable SST	Realizar la evaluación y preparar la documentación para el manejo del cambio.	
Medio problemas posibles y que pueden tener como resultado lesiones con pérdida de tiempo	Hacer un control de la evaluación de riesgos realizado por el responsable SST sustentada por un listado estructurado de peligros (AST, Análisis de seguridad del trabajo).	Reunir al equipo y preparar la documentación para el manejo del cambio.	Si el cambio es un cambio en las instalaciones o vehículos, quien hace la evaluación Técnica debe ser Consultada a cerca de la conformación del equipo.
Medio problema posible y que pueden tener como resultado lesiones con pérdida de tiempo.	Hacer un control de la evaluación de riesgos realizado por un equipo sustentada por un listado estructurado de peligros (AST, Análisis de Seguridad del Trabajo)	Reunir al equipo y la lista de verificación, y preparar la documentación del manejo del cambio	Si el cambio es un cambio en las instalaciones o vehículos, quien hace la evaluación Técnica debe ser consultada acerca de los contenidos de la lista de verificación.
Alto problemas con alto porcentaje de probabilidad y que pueden tener como consecuencia accidentes fatales.	Evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo donde se requiera Conocimientos especializados por parte del equipo (por ejemplo: Matriz de Riesgo, panorama de factores de riesgo específico para la tarea.	Reunir al equipo, la lista de verificación, y preparar la documentación para el manejo del cambio.	Si el cambio es un cambio en las instalaciones o vehículos, quien hace la evaluación Técnica o un delegado debe ser miembro del equipo.

8. CAMBIOS TÍPICOS QUE REQUIEREN USO DE SIGUIENTE PROCEDIMIENTOS.

- Construcción de instalaciones nuevas, modificaciones del sistema eléctrico, suministro de gas, etc.
- Cambios / modificaciones en los vehículos.
- Transporte de Carga fuera del alcance de los procedimientos Operativos.
- Cambios Significativos en el Sistema de Gestión.
- Otros que se consideren impactantes para la empresa

9. GUÍA DE MANEJO DE CAMBIO – ESQUEMA GENERAL



Fuente: tomado de arl sura modificado sura modificado

ANEXO 8: PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

ANEXO 8. FT-41-V1 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y EVALUACION DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS	
<p>OBJETIVO: Evaluar los proveedores y contratistas con relación al cumplimiento de la normatividad legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, y nuestras políticas y normas de SST establecidas.</p> <p>ALCANCE: Para todas las empresas que tengan la figura de proveedores y/o contratistas, que realicen actividades o presten servicios para todos nuestros procesos y centros de trabajo.</p>	
DESARROLLO	
<p>1. Comunicar el procedimiento de selección de proveedores y contratistas a los posibles proveedores y contratistas.</p> <p>2. Evaluar los proveedores y/o contratistas según los criterios de evaluación establecidos en la fase 1 en el formato de evaluación de proveedores y contratistas.</p> <p>3. Informar inmediatamente al proveedor y/o contratistas el resultado de la evaluación cuando sea condicional o rechazado, enviar por correo la evaluación en PDF, para que siga la instrucciones de acción establecidas en la tabla de resultados de la Fase 1; cuando sea aceptado se debe informar al encargado SST para programar inducción de seguridad.</p> <p>4. Listar los proveedores y contratistas aprobados en la evaluación inicial, para hacer seguimiento periódico.</p> <p>5. Evaluar los proveedores y contratistas según los criterios de evaluación establecidos en la fase 2 en el formato de evaluación de proveedores y contratistas, inmediatamente presten el primer servicio, proceder según lo establecido en las instrucciones de acción establecidas en la tabla de resultados de la fase 2, Informar inmediatamente al proveedor y/o contratistas el resultado de la evaluación enviar por correo la evaluación en PDF, para que siga la instrucciones de acción establecidas en la tabla de resultados de la Fase 2.</p> <p>6. Evaluar anualmente el proveedor y/o contratista, según el procedimiento.</p>	
CRITERIOS DE EVALUACION FASE 1	
1. Experiencia en el sector igual a mayor a 3 años. (Solicitar carta de experiencia o prestación de servicio)	Valor 10
2. Pago de seguridad social (Solicitar los soportes de afiliación)	50
3. Cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Solicitar copia de la política SST, Objetivos y Metas del Sistema de Gestión, Plan de trabajo anual etc.; si es una persona natural poner en el resultado que si cumple el criterio)	20
4. Cuenta con la competencia y capacitación en SST para realizar el servicio (Solicitar plan de capacitación, registro de asistencia de capacitación, licencias y/o certificación cuando realicen tareas de alto riesgo como soldadura, espacios confinados, alturas etc.) validar que son auténticos los certificados	20

con el ente que los emitió.		
CRITERIOS DE EVALUACION FASE 2		
Se debe solicitar esta información al encargado de SST o al definido por el encargado de SST de la empresa, quien debe observar el comportamiento y desempeño del contratista o proveedor en SST)		Valor
1.Cuenta con la herramienta y equipos requeridos para la labor, además con criterios de seguridad.		15
2.Cumple con las políticas y normas SST establecidas por la empresa.		20
3.Cuentan y utilizan los elementos de protección personal acorde a los peligros y riesgos.		30
4.Cuentan con un responsable encargado de supervisar la seguridad y salud en el trabajo durante la prestación del servicio.		15
5.El lugar de trabajo o instalaciones se encuentra en orden y aseo, y con controles de seguridad.		15
RESULTADOS DE EVALUACION FASE 1		
RESULTADO	CALIFICACION	ACCION
70 - 100	ACEPTADO	Se selecciona como proveedor o contratista y se realiza induccion SST.
50 - 69	CONDICIONAL	Plazo de 1 mes para volver a ser evaluado.
MENOS DE 50	RECHAZADO	No se selecciona como proveedor o contratista.
RESULTADOS DE EVALUACION FASE 2		
RESULTADO	CALIFICACION	ACCION
70 - 100	ACEPTADO	Continua como proveedor o contratista.
50 - 69	CONDICIONAL	Se suspende el servicio hasta cumplir requisitos
MENOS DE 50	RECHAZADO	Se suspende el servicio definitivamente.

Fuente: Tomado de ARL SURA modificado

ANEXO 9. PROCEDIMIENTO DE CONTRATISTA

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO
 - 1.1 Objetivo general
 - 1.2 Objetivo específico
 2. Alcance
 3. Glosario
 4. Marco de referencia legal y técnico
 5. Generalidades
 6. requerimiento general en seguridad industrial y ambiente para personas natural
 - 6.1 administrativa
 - 6.2 elemento de protección personal
 - 6.3 accidente de trabajo
 - 6.4 emergencia
 - 6.5 Trabajos de alto riesgo.
 7. requerimiento en seguridad industrial y ambiente para personas jurídica
 - 7.1 administrativa
 - 7.2 elemento de protección personal
 - 7.3 accidente de trabajo
 - 7.4 emergencia
 - 7.5 Trabajo de alto riesgo
 8. REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS obras civiles, cafetería, restaurante
 - 8.1 obras civiles
 9. REPOSABILIDADES
 - 9.1 del contratista persona natural
 - 9.2 del contratista persona jurídica
 - 9.3 del interventor asignado por la empresa
 - 9.4 de la oficina de seguridad industrial o quien haga sus veces en cada sede
- ANEXO A. lista de chequeo para la verificación de requerimientos generales seguridad industrial y ambiente para personas naturales
- ANEXOS B. Lista de chequeo para la verificación de requerimientos generales seguridad industrial y ambiente para personas jurídicas
- ANEXOS C. lista de chequeo para la verificación de requerimientos específico para contratista de obras civiles

ANEXO E Elementos, equipos y protección personal.

INTRODUCCIÓN

La seguridad industrial en Colombia se ha convertido en los últimos años en prioridad nacional, razón al incremento de casos mórbidos y mortales, a los altos costos que por atención y tratamiento en salud se requiere, incluyendo la rehabilitación, los pagos de indemnizaciones y el impacto social como consecuencia de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Es por ello que cada año se hacen más rigurosas las normas para los representantes legales por su responsabilidad laboral, civil y penal en los eventos ocurridos. Además, la seguridad industrial actualmente hace parte de los sistemas de gestión de la calidad, necesarios para la consolidación de negociaciones en el exterior o entre empresas nacionales y transnacionales que manejan la misma filosofía de calidad total.

En este manual se presentan todas las reglas y procedimientos en materia de seguridad industrial a los cuales se debe regir cualquier contratista que desarrolle trabajos para la empresa **COR INGENIEROS LTDA.**

JUSTIFICACIÓN

La seguridad industrial es una herramienta necesaria para la Empresa porque busca minimizar los riesgos existentes, garantizando condiciones seguras de trabajo y al mismo tiempo ofreciendo resultados productivos dependiendo de cada cargo. Igualmente es una estrategia para evitar sanciones por incumplimiento de la legislación, demandas en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que involucren personal de la empresa **COR INGENIEROS LTDA**, visitantes y/o contratistas.

Cabe anotar, que la EMPRESA es responsable de lo que le pueda ocurrir dentro de sus instalaciones a cualquier persona, incluyendo a personal contratista. Por ello es necesario establecer normas en seguridad industrial, que propendan por generar procedimientos de trabajo seguros y una visión preventiva ante los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer los requerimientos en seguridad industrial y ambiente para contratista de la empresa **COR INGENIEROS LTDA**

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar los Riesgos derivados del trabajo realizado con contratistas en la empresa **COR INGENIEROS LTDA**

Suministrar a los contratistas los instrumentos de evaluación y seguridad de los requerimientos de seguridad industrial y ambiente para contratistas personas jurídicas y natural.

Establecer responsabilidades del contratistas y contratante para la exigencia y control de los requerimientos de seguridad industrial y ambiente que se debe tener en cuenta en los procesos de selección de proponentes y ejecución de contratos realizados por la empresa **COR INGENIEROS LTDA**

2, ALCANCE

Este manual pretende generar estándares que determinen los criterios relacionados con seguridad industrial y ambiente para la selección de contratistas, así como la suscripción y ejecución de contratos con personas naturales y personas jurídicas que presenten propuestas y/o presten servicios a la empresa **COR INGENIEROS LTDA**

Las disposiciones establecidas en este manual serán de obligatorio cumplimiento en la actividad contractual.

3. FORMATOS MANEJADOS

Nombre	Código
Lista de chequeo para la verificación de requerimientos generales seguridad industrial y ambiente para personas naturales	XXX- 01
Lista de chequeo para la verificación de requerimientos generales seguridad industrial y ambiente para personas Jurídicas	XXX - 02

Lista de chequeo para la verificación de requerimientos generales seguridad industrial y ambiente para personas obras Civiles
XXX - 03

DEFINICIONES

ACCIDENTE DE TRABAJO: Según la resolución 1562 del 2012

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

ENFERMEDAD LABORAL: Según la resolución 1562 del 2012

Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

ARL: Administradora de riesgo laborales

ATEP: Accidente de trabajo y enfermedad profesional

CONTRATISTAS: Un contratista es una persona contratada temporalmente por una empresa, para el desarrollo de un proyecto, con fines específicos, se puede contratar en meses o años.

ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL (EPP): Según la Guía Técnica (GTC 45)
Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL (EPP): Según la Guía Técnica (GTC 45)
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.

RIESGO: Según la Guía Técnica (GTC 45)

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) (NTC-OHSAS 18001).

HIGIENE INDUSTRIAL: Según la resolución 1016 de 1989

Tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Según la Guía Técnica (GTC 45)
Proceso para reconocer si existe un peligro.

INCIDENTE: Según la Guía Técnica (GTC 45)
Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal

PELIGRO: Según la Guía Técnica (GTC 45)
Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de éstos.

RESIDUO: Es un material o producto cuyo propietario o poseedor desecha y que se encuentra en estado sólido o semisólido, o es un líquido o gas contenido en recipientes o depósitos, y que puede ser susceptible de ser valorizado o requiere sujetarse a tratamiento o disposición final.

MARCO DE REFERENCIA LEGAL Y TÉCNICO

A continuación, se presenta las normas jurídicas y técnicas que soportan los requerimientos en seguridad industrial y ambiente que se plantean en este manual para contratistas de la empresa.

Tipo de norma	año	Entidad	Descripción
Ley 9 título III	1979	Congreso de la republica	Restablece las normas preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
Resolución 2400	1979	Ministerio de trabajo y seguridad social	Establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Decreto 614	1984	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de seguridad ocupacional en el país
Tipo de norma	año	Entidad	Descripción

Resolución 2013	1986	Ministerio de trabajo y seguridad social	Reglamenta la organización de funcionamiento de los comités de medicina higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajos
Resolución 18575	1986	Ministerio de trabajo y seguridad social	Determina los requisitos para la prestación de servicios en seguridad industrial
Resolución 1016	1989	Ministerio de trabajo y seguridad social	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de seguridad industrial que deben desarrollar los patronos o empleadores del país
Resolución 1792	1990	Ministerio de trabajo y seguridad social	Valores limites permisible para la exposición ocupacional al ruido
Resolución 7515	1990	Ministerio de trabajo y seguridad social	Modifica lo establecidos en la resolución 18575 correspondiente a la prestaciones de servicio en seguridad industrial
Resolución 1075	1992	Ministerio de trabajo y seguridad social	Obligar a las empresas a realizar campañas de prevención de fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo
Resolución 1075	1993	Ministerio de trabajo y seguridad social	Crear r implementar el nuevo sistema de seguridad social integral
Tipo de norma	ano	Entidad	Descripción
Ley 55	1993	Congreso de la republica	Manejos de sustancias químicas
Decreto ley 1295	1994	Ministerio de gobierno	Determina la organización y administración del sistema general de riesgo profesionales
Resolución 0541	1994	Ministerio del medio ambiente	Manejo de desechos de la construcción
Decreto 1772	1994	Ministerio de trabajo y seguridad social	Afiliación al sistemas general de riego profesionales
Decreto 0948	1995	Ministerio del me medio ambiente	Prevención y control de la contaminación atmosférica y protección de la calidad del aire
Tipo de norma	año	entidad	Descripción

Decreto 0357	1997	Ministerio del me medio ambiente	Por el cual se regulan el manejo, transporte y disposición final de escombros y materiales de construcción
Ley 776	2002	Congreso de la republica	Por el cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistemas general de riesgo profesionales
Decreto 1607	2002	Misterio de trabajo y seguridad social	Por el cual se modifica la tabla de calificaciones de actividades económicas para el sistemas general de riesgo profesionales y se dictan otras disposiciones
Decreto 2800	2003	Ministerio de protección social	A filiación a riesgo profesionales de contratistas y trabajadores independientes
Resolución 0627	2006	Ministerio de ambiente, vivienda y desarrollo territorial	Por la cual se establece la norma nacional de emisión de ruido y ruido ambiental
Resolución 1401	2007	Ministerio de protección social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidente y accidente de trabajo

GENERALIDADES

- a) El presente manual debe entregarse al contratista con el respectivo acuso de recibido
- b) Antes de realizar cualquier tipo de labor, la empresa contratista debe recibir una inducción en seguridad industrial, en la cual se le darán a conocer las normas internas en dicha materia.
- c) El contratista es responsable de la seguridad y el comportamiento de sus trabajadores, por lo tanto, es su deber promover el desempeño seguro de la labor contratada.
- d) Informe inmediatamente a su jefe cualquier situación insegura para usted o sus compañeros de trabajo.
- e) El contratista y su personal deben:

Evitar correr en la planta; sólo podrán hacerlo cuando razones de servicio o de riesgo así lo impongan.

Comprender que el orden y el aseo son aspectos básicos para el trabajo a desarrollar; por ende, hay que prestar atención a mantener despejados los pasillos, las vías de tránsito interno

y las vías de evacuación, dejándolos libres de obstáculos, basura o cualquier objeto que pueda causar tropiezos o resbalones.

Está prohibido el ingreso de bebidas alcohólicas u otras sustancias no autorizadas a los sitios de trabajo; así mismo, presentarse o permanecer en ellos en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas.

Está prohibido fumar dentro de las instalaciones de la Empresa.

REQUERIMIENTOS GENERALES EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y AMBIENTE PARA PERSONAS NATURALES

Administrativa

Las personas naturales, ya seleccionados por la **NOMBRE DE LA EMPRESA** deben entregar juntos con los documentos exigidos por la empresa **NOMBRE DE LA EMPRESA**, los siguientes documentos referentes a la seguridad industrial y ambiente Certificado de afiliación vigente a salud y pensión, según la normatividad vigente.

Si la persona natural va a realizar actividades que impliquen la generación de ruido material particulado, gases y/o vapores debe presentar un plan de mitigación para el control de dichas emisiones.

El contratista estará supeditado a la determinación de seguridad industrial en el requerimiento a contratar vigía ocupacional.

El contratista deberá presentar un mapa de los posibles riesgos que generará durante su intervención con su respectivo plan de acción.

Nota: el contratista persona natural que requiere tener a su cargo personal, debe exigirle los mismos requerimientos establecidos en el presente

Durante la ejecución de las actividades, el contratista debe cumplir los requerimientos presentado a continuación y entregar periódicamente los siguientes documentos

El contratista debe presentar al interventor constancia de pago actualizada de EPS, ARL, PENSION.

Cuando el contratista deba desarrollar su trabajo en zonas endémicas, diez (10) días antes de viajar debe presentar los certificados de vacunación aplicables para los peligros identificados en las zonas a las que se dirige el y todo el personal a su cargo, independientemente el tipo de contratación.

Portar el carnet de afiliación a EPS, ARL y cedula de ciudadanía.

6.2 ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

El contratista debe usar ropa adecuada para la actividad y los elementos de protección personal requerido y específico para las actividades de realice en las inspecciones de la Empresa. Los EPP utilizados deben cumplir con las especificaciones técnicas exigidas por la legislación colombiana ver anexo E de E.P.P

6.3 ACCIDENTE DE TRABAJO

En caso de que ocurriera un accidente de trabajo debe repórtalo a la ARL que se encuentra afiliado como lo establece la ley y seguir el procedimiento establecidos para tal fin

6.4 EMERGENCIAS

Durante las actividades que realicen el contratista en la empresa **NOMBRE DE LA EMPRESA**, si se presentara una emergencia, el personal contratista deberá acatar las orientaciones determinadas por la empresa y el respectivo plan de emergencias que ha sido divulgado en la capacitación de inicio

6.5 PERMISOS PARA TRABAJOS DE ALTO RIESGO

Durante la ejecución de la obra, si se requiere realizar trabajos de alto riesgo como trabajos de altura, trabajo en caliente, energía peligrosa o espacio confinado.

El contratista debe solicitar el permiso a seguridad industrial y diligenciar el respectivo formato que aplica para la labor.

En caso de incumplimiento alguno de los ítems del permiso la tarea no podrá ser ejecutada hasta su total cumplimiento.

5. Requerimientos en seguridad industrial y ambiente para personas jurídicas

7.1 ADMINISTRATIVAS

Documento que el personal debe entregar con las propuestas

todos los proponentes personas jurídicas deben entregar juntos con los documentos exigidos en la invitación a cotizar o en los términos de referencia, una certificación suscrita por el representante legal de la misma, en el conste que cuenta con políticas escritas de seguridad industrial y medio ambiente, encaminada a la prevención de accidente de trabajo, enfermedades profesionales, preservación del medio ambiente, promoción protección de la salud de todos los trabajos de la empresa contratista que prestara los servicios a la empresa **NOMBRE DE LA EMPRESA** y de sus subcontratistas sin importar la relación contractual que posean.

El contratista estará supeditado a la determinación de seguridad industrial en el requerimiento a contratar vigía ocupacional.

El contratista deberá presentar un mapa de los posibles riesgos que generará durante su intervención con su respectivo plan de acción.

Durante la ejecución del contrato u orden contractual, el contratista debe cumplir con los siguientes requerimientos

Antes de iniciar las actividades en las instalaciones de la empresa **NOMBRE DE LA EMPRESA**, el contratista debe presentar listado de nombres y números de cedula de sus trabajadores y subcontratistas, cada vez que se presenten cambios debe notificara interventor el contrato o de la orden contractual.

El contratista realizará a sus trabajadores y exigirá sus subcontratistas los pagos correspondientes de seguridad social y como lo exige la ley.

Todas las personas que poseen una relación laboral o contractual con la contratista deben portar el carnet de afiliación a EPS, ARL (si está afiliado), cedula de ciudadana y carne de identificación de la empresa contratistas a la que pertenece

7.2 ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

El contratista debe garantizar que tenga y controlar el uso de ropa adecuada y EPP al personal según los riegos a que está expuesto. Este elemento debe cumplir con las normas técnicas NTC NISHO (para equipo de protección respiratorio) y ANSI (para los demás equipos de protección personal) (ley 9 de 1979). Ver anexo E de E.P.P

El contratista está obligado a inspeccionar y mantener el inventario suficiente de EPP para reemplazarlo en caso de deterioro o pérdida.

7.3 ACCIDENTE DE TRABAJO

Cada vez que se presente un accidente de trabajo el contratista está obligado a garantizar el traslado y la atención inmediata del accidentado.

El contratista realizará y mantendrá actualizar las estadísticas de accidentes que se produzcan en el desarrollo de actividades de la empresa **NOMBRE DE LA EMPRESA**, dichas estadísticas completaran como mínimo

- número de accidentes ocurridos en el mes, con sin incapacidad
- días de incapacidad por accidentes causados en el mes
- tipos de accidentes (caída, golpes etc.)
- causas de los accidentes
- medidas correctivas tomadas

En caso de que durante el mes no se presenta accidente de trabajo, el contratista debe demostrarlo y entregar al interventor el documento que lo certifique

El contratista deberá realizar la investigación del accidente y generar acciones para atacar las causas básicas y evitar que el evento se repita. Debe mantener en archivos el registro del resultado de la investigación y del plan de acción.

7.4 EMERGENCIA

En ningún caso obstruir equipos para atención de emergencias como extintores, gabinetes contra incendios entre otros.

7.5 PERMISOS PARA TRABAJOS DE ALTO RIESGO

Durante la ejecución de la obra, si se requiere realizar trabajos de alto riesgo como trabajos de altura, trabajo en caliente, energía peligrosa o espacio confinado.

El contratista debe solicitar el permiso a seguridad industrial y diligenciar el respectivo formato que aplica para la labor.

8 REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS obras civiles, cafetería, restaurante

8.1 OBRAS CIVILES

Además de los requisitos previsto en el numeral 6.1 los contratistas personas jurídicas que realicen obras civiles de mantenimiento o servicio, debe cumplir con los siguientes requerimientos (sin importar la clase de riesgos. a la pertenece)

Antes de iniciar las actividades, el contratista debe presentar un plan de mitigación que indique las acciones que se llevaran a cabo para proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores, subcontratista, personal de la empresa **NOMBRE DE LA EMPRESA** y visitantes y el ambiente en el acta de inicio debe quedar la entrega del plan, el cual incluirá como mínimo control de emisión de materia l particulado durante la ejecución de las obras. Este control debe incluir todas las medidas para que no se entorpezcan los procesos de la empresa **NOMBRE DE LA EMPRESA** ni se afecte a las personas que trabajan o estudia en la misma

- acciones necesarias para el control de líquidos, gases y vapores generados por el almacenamiento, transporte y uso de productos químicos

Acciones para controla ruidos que intervengan con la actividad normal de la empresa **NOMBRE DE LA EMPRESA**.

De los controles incluirán la realización de la actividad en horas y días no habituales, métodos alternativos para realizar las actividades y barreras físicas.

Demarcación y control de áreas donde se desarrolle la actividad, para evitar el ingreso de personas y que brinden una separación segura contra la caída de materiales, esquivarlas etc.

El contratista debe cumplir con las reglas aplicaciones al manejo de escombros y disposición de residuos sólidos y líquidos que genere la ejecución del contrato (decreto 0357/97/ resolución 0541/94)

El lugar en el que se encuentren los escombros debe encontrarse debidamente señalado en ningún caso los escombros deben permanecer en zonas verdes o áreas de circulación, con el fin de evitar accidentes posteriores al personal que realiza trabajos de poda y jardinería por trozo de metal, piedra, entre otros

El interventor debe establecer con el contratista el lugar, la cantidad máxima de escombros almacenar en la empresa **NOMBRE DE LA EMPRESA** y la frecuencia de retiro de los mismo, información que debe quedar registrada en un acta debidamente firmada por cada una de las personas al terminar la obra, el contratista debe garantizar que todos los espacios utilizados en la empresa **COR INGENIEROS LTDA**, para el almacenamiento de escombros queden libres de ellos. Es responsabilidad del contratista la disposición final de los escombros fuera de la empresa **COR INGENIEROS LTDA** . En escombreras autorizadas, para lo cual debe entregar al interventor una certificación de la escombrera donde dejo los escombros No se realizará labores de limpieza de vehículos dentro de la empresa y se informara a la persona que coordina el S.G.S.S.T,

si se llegara a presentar esta situación.

9. RESPONSABILIDADES

9.1 del contratista persona natural

1) procurar el cuidado integral de la salud

2) cumplir las normas, reglamentos en la empresa **COR INGENIEROS LTDA**
Instrucciones del programa de seguridad industrial de la empresa y participar en las actividades programadas si es afiliados a riesgos profesionales

3) atacar las modificaciones o sugerencia de la seguridad dadas por el interventor, o los procedimientos las actividades que adelante, cuando existan condiciones inseguras para el contratista, sus trabajadores, subcontratistas o para la empresa **COR INGENIEROS LTDA.**

4) en caso que el interventor notifique por escrito situaciones anormales relacionadas con seguridad industrial y ambiente, el contratista debe comprometerse mediante actas a solucionar lo pertinentes en el plazo que se le establezca. El cual entrega o reposición de elemento de protección personal y dotación de seguridad debe ser máximo de 24 horas

9.2 Del contratista persona jurídica

1) Garantizar condiciones seguras para subcontratistas.

2) Cumplir con los requisitos que le apliquen contemplados en el presente documentos, para esto puede apoyarse en las listas de chequeo para la verificación de los requerimientos anexos.

3) Atacar las modificaciones o sugerencias de seguridad dada por el interventor a los procedimientos o actividades que adelante, cuando exista condiciones inseguras para el contratista, subcontratista o empresa **COR INGENIEROS LTDA.**

4) en caso de que el interventor notifique por escrito situaciones anormales relacionadas con seguridad industrial y ambiente. El contratista debe comprometerse por escrito a solucionar lo pertinente en el plazo que se le establezca. El cual para entrega o reposición de elemento de protección personal y dotación de seguridad debe ser máximo 24 horas.

9.3 Del interventor asignado por la empresa COR INGENIEROS LTDA

- 1) Realizar inspecciones técnicas con el fin de verificar el cumplimiento de los requerimientos establecidos en el presente documento, para cual debe utilizar las listas de chequeo.
- 2) Comunicar al contratista por escrito de forma oportuna los hallazgos que requieran solución y que hayan sido identificados por el en la oficina de seguridad industrial o quien haga sus veces en cada sede.
- 3) Conservar los documentos relacionados con seguridad industrial de contratistas durante mínimo tres años, a partir de la fecha de terminación del contrato.

9.4 De la oficina de seguridad industrial

- 1) Realizar visitas de inspección con el fin de verificar el cumplimiento de los requerimientos establecidos en este documento cuando lo considere pertinente y brindar apoyo técnico al interventor en caso de ser necesario, para esto puede apoyarse en las listas de chequeo para la verificación de los requerimientos.
- 2) los hallazgos que requieran solucionar deben ser reportados por escrito y de manera oportuna al interventor durante la ejecución del contrato u orden contractual.

ANEXO A
LISTA DE CHEQUEO PARA LA VERIFICACION DE REQUERIMIENTOS
GENERALES EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y AMBIENTE PARA PERSONAS
NATURALES

Nombre del contratista: ----- NIT/C.C----- Fecha -----
 Nombre del Interventor: ----- C.C ----- Firma -----

A1. Cuando sean seleccionados y con los demás documentos exigidos por la sección de contratación debe cumplir con los siguientes requerimientos.

N°	Requerimientos	CUMPLE			OBSERVACIONES
		SI	NO	N A	
1	Entrega de Certificado de afiliación vigente a Salud y ARL				
2	Entrega de plan de mitigación para el control de ruido, Material particulado, gases y/o vapores				

3	Si tiene subcontratistas exigir los mismos documentos a estos.				
4	Es necesario SISOMA				Este punto lo establece el Coordinadora seguridad industrial y se determina por la magnitud y el nivel de riesgo de la obra.

A2. Durante la ejecución de las actividades, el contratista debe cumplir los siguientes requerimientos.

N°	Requerimientos	CUMPLE			OBSERVACIONES
		SI	NO	NA	
1	Presentar copia de los formularios de pago a EPS y ARL				
2	Presentar carnet de afiliación y cedula de ciudadanía de los trabajadores.				
3	Si tiene subcontratistas exigir los mismos documentos a estos.				
4	Usan vestimenta adecuada y EPP acordes a la actividad y al factores de Riesgo presente				
5	Los E.P.P cumplen con las especificaciones técnicas exigidas por la legislación.				
1	Mecanismo de reporte de accidente laboral				
2	El contratista tiene su propio extintor				
3	Se acatan las ordenes dada por el trabajador de la empresa				

ANEXO B

LISTA DE CHEQUEO PARA LA VERIFICACION DE REQUERIMIENTOS EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y AMBIENTE PARA PERSONAS JURIDICAS

Nombre del contratista: ----- NIT/C.C----- Fecha -----

Nombre del Interventor: ----- C.C ----- Firma -----

B.1 Documento que el proponente debe entregar con la propuesta.

N°	Requerimientos	CUMPLE			OBSERVACIONES
		SI	NO	NA	
1	Carta firmada por el representante legal donde establezca el compromiso a cumplir con los procedimientos y requerimientos en materia de seguridad industrial y medio ambiente en el tiempo de la ejecución del trabajo.				
2	Entrega de plan de mitigación para el control de ruido, Material particulado, gases y/o vapores				
3	Si tiene subcontratistas exigir los mismos documentos a estos.				
4	Es necesario SISOMA				Este punto lo establece el Coordinador de seguridad industrial y se determina por la magnitud y el nivel de riesgo de la obra.

B2. Durante la ejecución de las actividades, el contratista debe cumplir los siguientes requerimientos.

N°	Requerimientos	CUMPLE			OBSERVACIONES
		SI	NO	NA	
1	Presentar copia de los formularios de pago a EPS y ARL				
2	El contratista notifica al interventor del contrato o de la orden contractual cada vez que hay cambios de personal. .				
3	Todas las personas que realizan actividades para la empresa presentan carnet de afiliación cedula.				
4	El contratista entrega y controla los E.P.P al personal según riesgo.				
5	Los E.P.P cumplen con las especificaciones técnicas exigidas por la legislación.				
6	Los E.P.P cumplen con las normas técnicas NTC. Y las extranjeras como la NIOSH y ANSI Mecanismo de reporte de accidente laboral				
7	El contratista inspecciona y mantiene el inventario suficiente de E.P.P para remplazo en caso de daño.				
N°	Requerimientos	CUMPLE			OBSERVACIONES
8	En caso de accidente laboral el contratista tiene un procedimiento para garantizar el traslado y la atención inmediata del accidentado				
9	El contratista realiza investigación de accidentes y genera acciones para atacar las causas básicas y evitar que esto se presente.				
10	En cumplen con las recomendaciones realizadas por el trabajador de la empresa encargado de seguridad industrial.				

ANEXO C

LISTA DE CHEQUEO PARA LA VERIFICACION DE REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS PARA CONTRATISTAS DE OBRAS CIVILES

Nombre del contratista: ----- NIT/C.C----- Fecha -----

Nombre del Interventor: ----- C.C ----- Firma -----

Además de aplicar el anexo B, el interventor debe verificar que las personas jurídicas que realicen obras civiles o de mantenimiento, cumplan con los siguientes requerimientos.

N°	Requerimientos	CUMPLE			OBSERVACIONES
		SI	NO	N A	
1	Antes de iniciar la obra el contratista debe realizar un plan de mitigación que incluye, control de material particulado.				
2	Control de líquidos y gases y vapores				
3	Control de Ruido incluye control en horas y días no avilés métodos alternativos para realizar las actividades barreras a aplicar.				
4	Se realiza demarcación y control de áreas para evitar el ingreso de personal no				

	autorizado, para evitar accidentes por caída o proyección de partículas.				
5	El lugar que se encuentra el escombros está señalizado				
6	Las zonas verdes se encuentran libres de escombros				
7	Al finalizar la obra todos los espacios utilizados en la empresa para el almacenamiento de escombros quedaron libres.				
8	El contratista entrego al interventor una certificación de una escombrera autorizada durante y al finalizar la obra.				
9					

ANEXO D ELEMENTOS, EQUIPOS Y PROTECCION PERSONAL

- a) El contratista es responsable de dar a conocer y hacer cumplir entre sus trabajadores las normas en materia de elementos de protección personal.
- b) Le corresponde al contratista utilizar y suministrar a sus trabajadores, los equipos de protección requeridos.
- c) Siempre que se necesite, todo contratista o su trabajador, tienen que usar los equipos de protección adecuados (guantes, monogafas, protección respiratoria, protección auditiva, arneses, botas, casco, etcétera.), de acuerdo al riesgo existente y según las instrucciones de seguridad industrial. Equipos que deben estar en buenas condiciones.
- d) Los trabajadores del contratista deben usar el uniforme de trabajo y el calzado definido para el desempeño de sus labores.
- e) Sin limitación ni excusa, los elementos de protección personal y la dotación deben ser entregados al trabajador por parte del contratista, al iniciar la labor o al efectuar su reposición por deterioro.
- f) Todo trabajo en alturas requiere de arneses de seguridad con líneas de vida.
- g) Protección para manos y brazos: todo el personal debe usar protección en las manos para trabajos específicos como se detalla a continuación:
- h) Manejo de materiales calientes: guantes resistentes al calor, mangas de cuero.

- i) Manejo de materiales cortantes, ásperos, herramientas, piezas pesadas, materiales filudos, cables de acero, hojas metálicas: guantes y zapatos dieléctricos que cumplan la norma.
- j) Manejo de alto voltaje: guantes y zapatos dieléctricos que cumplan con la norma.
- k) Manejo de químicos y agentes corrosivos: guantes de caucho, neopreno, vinilo y otras impermeables resistentes a químicos, pantalón, chaqueta, delantal y protección respiratoria.
- l) Soldadura: guantes extra largos de cuero.
- m) Trabajos rutinarios, eléctricos, instrumentistas, mecánicos, operarios: guantes de carnaza y guantes tipo industrial.
- n) Para todo el personal de operaciones y mantenimiento está prohibido el uso de anillos, argollas, cadenas, esclavas, relojes de pulso metálico, dentro de la EMPRESA.
- o) Para el cuerpo de acuerdo al área se deben usar los siguientes elementos de protección personal:
- p) Trabajo con materiales calientes, afilados: delantal de cuero.
- q) Soldadores: polainas, pecheras y delantal.

PROTECCIÓN DE OJOS

- a) El personal que por prescripción médica deba usar lentes de contacto puede usarlos siempre y cuando use gafas de seguridad conjuntamente.
- b) El uso de lentes fotocromáticos o de sol está prohibido en el interior de la fábrica, con excepción de los que poseen prescripción médica.
- c) Los trabajadores de la empresa deben utilizar los diferentes tipos de gafas de acuerdo con los riesgos presentes en su sitio de trabajo.
- d) Descargue de productos químicos: monogafas de ventilación indirecta
- e) Manipulación de productos químicos: monogafas de ventilación indirecta

- f) En laboratorios que manipulen reactivos químicos: monogafas de ventilación indirecta
- g) Manejo de agua caliente: monogafas de ventilación indirecta
- h) Trabajos en esmeriles: gafas de seguridad para tornero y careta.
- i) Trabajos de soldadura oxi-acetileno y eléctrica hasta 30 amperios: gafas con lente oscuro hasta N° 7.
- j) Trabajos de corte: careta de vidrio protector.
- k) Trabajos de corte y soldadura que se realicen en áreas de manejo de químicos: mono gafas de ventilación indirecta por debajo de la careta
- l) Para escoriar una vez se levante la careta: gafas de seguridad
- m) Para trabajos de esmerilado, pulidores, guadañadores, se debe usar por encima de las gafas de seguridad: careta de protección facial y gafas.

PROTECCIÓN DE LA CABEZA

- a) Los cascos de seguridad deben cumplir con la norma ANSI Z89.1 y estos no deben ser modificados de su diseño original: no deben ser perforados, ni pintados, etcétera.
- b) Está prohibido el uso de cascos de aluminio en la fábrica.

PROTECCIÓN DE LOS PIES

- a) El uso de calzado con puntera de acero debe cumplir con las normas de seguridad industrial.
- b) Las botas de seguridad deben ser usados por todo el personal de mantenimiento.
- c) Las botas de caucho con puntera de acero se deben utilizar en trabajos con exposición a químicos o humedad.

PROTECCIÓN AUDITIVA

- a) Todo el personal de mantenimiento que se encuentre expuesto a ruido, debe utilizar tapones de protección auditiva.

PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS

- a) Para cualquier trabajo por encima de 1.5 metros, si no está protegido por barandas, se debe usar dispositivo de protección contra caídas.
- b) Los dispositivos como: arneses de seguridad, cuerdas de salvamento y cualquier otro equipo que evite o detenga las caídas desde alturas, son de uso obligatorio para trabajos en estas condiciones.
- c) Estos deben cumplir con las normas de seguridad industrial
- d) Si por algún motivo un cinturón o arnés se usó para detener la caída libre de alguien debe sacarse de servicio y desecharse.
- e) Las cuerdas de salvamento deben resistir carga muerta de 5.400 libras.
- f) Todo equipo de protección contra caídas debe revisarse antes de cada uso y a la menor señal de estar defectuoso (sabe deshilado, cuero rajado, pretinas rotas), debe desecharse inmediatamente.

PROTECCIÓN RESPIRATORIA

- a) El personal expuesto a partículas suspendidas, al igual que el personal de aseo, deben utilizar respirador contra el polvo.
- b) Todo personal que labora o que trabaje con producto químicos deberá cargar un respirador adecuado para la exposición.

MAQUINARIA, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

- a) Toda máquina utilizada por el contratista debe ofrecer un trabajo seguro y eficiente; por cual, es obligación del contratista revisarla periódicamente.
- b) Todos los equipos a presión, deben someterse a prueba hidrostática, a inspección visual y a revisión de válvulas.
- c) Todo equipo eléctrico debe tener conexión a tierra y el supervisor de mantenimiento tiene que verificarlo.
- d) Cualquier provisión eléctrica que requiera el contratista debe tener la aprobación del supervisor de mantenimiento.
- e) Para trabajos con soldadura oxiacetilénica, el equipo debe instalarse en el lugar de trabajo, de forma ordenada y sin que interfiera con la libre circulación o con las instalaciones: las uniones o empalmes a los tubos y al soplete, deben ser tipo estanco con abrazaderas, las mangueras de conexión deben ser apropiadas para estas tareas y no presentar empalmes, a menos que la distancia a salvar sea mayor que la longitud de los tramos comerciales.
- f) El equipo generador de acetileno debe estar provisto de sus correspondientes válvulas de seguridad.
- g) Los manómetros y válvulas reductoras de presión deben estar en perfectas condiciones de funcionamiento.

- h) El cabezal del tubo de oxígeno debe contar con el capuchón de protección y encontrarse libre de materias grasas.
- i) No deben colocarse piezas de cobre (armaduras, caños u otros) en las instalaciones de acetileno, puesto que el cobre forma con el gas una combinación explosiva.
- j) Equipos tales como máquinas de soldar y compresores no deben ser desplazados cuando estén con el motor funcionando.
- k) Ninguna herramienta debe ser lanzada de un nivel a otro.

ESCALERAS Y ANDAMIOS

- a) Toda escalera debe estar en buenas condiciones y tener: la longitud necesaria para el trabajo a realizar, las partes metálicas galvanizadas y las zapatas antideslizantes y ajustables.
- b) Toda escalera recta deber ser amarrada o estar sostenida por otra persona.
- c) Para subir o bajar la escalera se debe tener las manos libres, para lograr un ascenso o descenso seguro. Nunca hay que subir el último peldaño de una escalera.
- d) No usar escaleras metálicas para realizar trabajos eléctricos.
- e) Toda escalera de mano usada para acceder a niveles altos, debe sobrepasar mínimo 1m. del lugar más alto al que se requiera subir.
- f) El área alrededor de la parte baja de la escalera debe estar libre de sustancias resbalosas o de objetos que pongan en peligro la vida del trabajador o trabajadores.
- g) No utilizar como andamios: escaleras, cajas, huacales, estibas ni montacargas.
- h) Cuando se construya un andamiaje hay que tener en cuenta las necesidades de cargas, el lugar y la protección para operarios o equipos ubicados del mismo. Todo andamio debe ser revisado por el supervisor de mantenimiento.
- i) Si el andamio se encuentra a más de 60cm. Por encima o por debajo de un nivel, hay que buscar la manera segura de subir o bajar el andamio, por ejemplo una escalera o una rampa. No utilizar los soportes diagonales.
- j) La base del andamio tiene que ser firme y contar con placas-base pegadas a las patas. Se recomienda que estas placas-base salgan por lo menos 30cm de cada pata.
- k) Un andamio con una altura cuatro veces mayor que el ancho de su base, debe estar amarrado a postes de apoyo o a la estructura de la edificación.

Para trabajo en andamio hay que construir una plataforma de trabajo con las siguientes características: superficie mínima de 60 cm. De ancho, una baranda a 90 cm de altura, una barra intermedia a 45 cm. Y un roda pie a 20 cm.; que sobresalga al menos 30 cm del borde de postes de apoyo; que este equipada con un travesaño u otro mecanismo para evitar el movimiento en los apoyos


Formato de Evaluación y selección de proveedores

EVALUACIÓN Y SELECCIÓN PROVEEDORES				
ASPECTOS A CONSIDERAR	PESO	NO CUMPLE (CALIFICACION 0)	CUMPLE	
			CALIFICACIÓN 3	CALIFICACIÓN 5
Esta registrado ante la DIAN	15%	No tiene RUT	No Aplica esta calificación para este aspecto	Tiene RUT
Documentos	15%	No ha presentado los documentos solicitados tanto para el contratista/ proveedor como auxiliares	No Aplica esta calificación para este aspecto	Presento la totalidad de documentos requeridos y vigentes aplicables al contratista/ proveedor y auxiliares
Experiencia	10%	Tiene menos de dos años de experiencia en el mercado	Tiene de dos a tres años de experiencia en el mercado	Tiene más de tres años de experiencia en el mercado
Educación/ Licencia Aplicable	10%	No tienen educación en las área de interés o licencia profesional aplicable	Educación empírica	Educación certificada por institución educativa autorizada o con licencia profesional aplicable
Precios	10%	Precios Altos	Precios acordes al producto o servicio y a los ofrecidas en el mercado	Precios Bajos
EVALUACIÓN Y SELECCIÓN PROVEEDORES				
ASPECTOS A CONSIDERAR	PESO	NO CUMPLE (CALIFICACION 0)	CUMPLE	
			CALIFICACIÓN 3	CALIFICACIÓN 5
Certificación de Producto o Sistema de Gestión de Calidad (Certificado bajo los parámetros de una norma técnica colombiana o internacional y auditado por un ente acreditado para esto) – Certificación	5%	No cuenta con una certificación de Producto o de su Sistema de Gestión de Calidad o de Competencias SENA	Están en proceso de implementación de un Sistema de Gestión de Calidad o de certificación de producto o de Competencias SENA	Cuenta con una certificación de Producto o de su Sistema de Gestión de Calidad o de Competencias SENA

Competencias SENA (Acorde a la labor a ejecutar)				
Cumplimiento de Requisitos seguridad industrial y Ambiente Aplicables	25%	Se registra el promedio de la calificación de cumplimiento de requisitos SSTA que se realiza en la página 2 del formato de evaluación, de acuerdo a los criterios establecidos en el numeral 4.6		
Garantía	10%	No ofrece garantía	No Aplica esta calificación para este aspecto	Ofrece Garantía acorde al producto o servicio
CRITERIOS DE DECISIÓN				
SELECCIONADO			NO SELECCIONADO	
<p>70% de cumplimiento y cumple con las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esta registrado ante la DIAN (RUT) • Cuenta con Seguridad Social tanto el contratista como sus auxiliares • Cumple con las competencias establecidas para el cargo • Cumplimiento de Requisitos seguridad industrial y Ambiente Aplicables (Ver numeral 4.3 y 4.6) 			<p>Menos de 70% o si no cumple con alguna de las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esta registrado ante la DIAN (RUT) • Cuenta con Seguridad Social tanto el contratista como sus auxiliares • Cumple con las competencias establecidas para el cargo • Cumplimiento de Requisitos seguridad industrial y Ambiente Aplicables (Ver numeral 4.3 y 4.6) 	


Fuente: tomado de ARL SURA modificado

ANEXO 10. MATRIZ EVALUACION Y SEGUIMIENTO PROVEEDORES

		COR INGENIEROS LTDA					Código: CO-F02							
		ANEXO 10. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO A PROVEEDORES					Versión: 02							
No. de Contrato/orden	Código /Nit /C.C.	Nombre del Proveedor	Fecha de evaluación			Devoluciones / Rechazos? Si=1; No=2	Criterios a evaluar					Observaciones	Dependencia que realiza la evaluación	Correo electrónico del proveedor
			Día	Mes	Año		Calidad del producto o servicio	Cumplimiento en los tiempos de entrega	Cumplimiento en cantidad	Servicio durante y posventa	Puntaje Total			


Fuente: propia de autores

ANEXO 11. CRITERIO PARA EVALUACION PROVEEDORES SERVICIO

	<p>COR INGENIEROS LTDA</p> <p>ANEXO 11. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PROVEEDORES</p>						
Proveedor: _____ C.C. o Nit: _____ Correo electrónico: _____ Contrato/Orden No: _____ Fecha de la evaluación: _____	<table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 33%;">Día</th> <th style="width: 33%;">Mes</th> <th style="width: 33%;">Año</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Día	Mes	Año			
Día	Mes	Año					
Los siguientes son los criterios para realizar la evaluación del proveedor una vez a finalizada la prestación del servicio y/o entrega del producto.							
<table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; color: blue;">INSETAR DATOS</td> </tr> </table>		INSETAR DATOS					
INSETAR DATOS							
SERVICIOS		Cumple	Puntaje				
			Máximo	Asig.			
Calidad del servicio	• Logística: conto con la logística necesaria en cuanto transporte, equipos y herramientas menores para cumplir con el objeto del contrato	<input type="checkbox"/>	60	0,00			
	• Durante la ejecución del servicio contó con personal técnico calificado para cumplir las actividades propias del servicio	<input type="checkbox"/>					
	• El servicio se presto de acuerdo a lo pactado con el contratista o proveedor del servicio	<input type="checkbox"/>					
	• Equipos y herramientas: se contó con los equipos y herramientas adecuados para las tareas propias de la ejecución del servicio	<input type="checkbox"/>					
Cumplimiento en los tiempos de entrega	• Cumplió con los tiempos de entrega pactados para la prestación del servicio	<input type="checkbox"/>	10	0,00			
Cumplimiento en cantidad	• Cumplimiento con la entrega de las cantidades solicitadas.	<input type="checkbox"/>	10	0,00			
Servicio durante y posventa	• Dio respuesta a los requerimientos o reclamos realizados	<input type="checkbox"/>	20	0,00			
	• La respuesta dada a los requerimiento realizados fue oportuna	<input type="checkbox"/>					
			100	0			
Observaciones:							
Oficina que realiza la evaluación: _____							
INTERPRETACIÓN							
CALIFICACIÓN:	Mayor a 80 puntos Entre 60 y 79 puntos Menor a 60 puntos	• El contratista permanece por un periodo más • El contratista queda en periodo de prueba • El contratista es retirado del listado de proveedores					
Nota 1:	En caso de no aplicar parcial o totalmente alguno de los numerales a evaluar el valor de este se deberá repartir proporcionalmente entre los demás.						
Nota 2:	Imprimir y guardar copia de este formato junto con el acto administrativo						


Fuente: Formato tomado y adaptado de la empresa PROENSOFT SAS

ANEXO 12. CRITERIOS PARA EVALUACION PROVEEDORES COMPRAS Y SUMINISTROS

COR INGENIEROS										
ANEXO 12. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PROVEEDORES										
 <p>Ingenieros Ltda. <small>CONFIANZA AL ALICATADO</small></p>										
Proveedor: _____		C.C. o Nit: _____								
Correo electrónico: _____		<table border="1" style="float: right; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 30px;">Día</th> <th style="width: 30px;">Mes</th> <th style="width: 30px;">Año</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			Día	Mes	Año			
Día	Mes	Año								
Contrato/Orden No: _____		Fecha de la evaluación: _____								
<p>Los siguientes son los criterios para realizar la evaluación del proveedor una vez a finalizada la prestación del servicio y/o entrega del producto.</p> <div style="text-align: right; margin-right: 50px;"> INSERTAR DATOS </div>										
COMPRAS Y/O SUMUNISTROS			Cumple	Puntaje						
Calidad del producto	• Cumplio con las especificaciones técnicas y de funcionalidad requeridas de acuerdo la orden de suministros/contrato	<input type="checkbox"/>	65	0,00	0,00					
	• Los productos entregados estaban en buenas condiciones físicas y su apariencia satisface las expectativas	<input type="checkbox"/>								
Cumplimiento en los tiempos de entrega	• La entrega se realizó en los tiempos pactados en la orden de compra/contrato	<input type="checkbox"/>	20	0,00	0,00					
Cumplimiento en cantidad	• Cumplio con la entrega total de las cantidades solicitadas en los tiempos dados	<input type="checkbox"/>	15	0,00	0,00					
Servicio posventa	• Dio respuesta a los requerimientos o reclamos realizados	<input type="checkbox"/>	0	0,00	0,00					
	• Es oportuna la respuesta a los requerimientos realizados	<input type="checkbox"/>								
	• Las garantías del producto fueron atendidas satisfactoriamente	<input type="checkbox"/>								
			100	0,00	0,00					
Observaciones:										
Oficina que realiza la evaluación: _____										
INTERPRETACIÓN										
CALIFICACIÓN:	Mayor a 80 puntos Entre 60 y 79 puntos Menor a 60 puntos	<ul style="list-style-type: none"> • El contratista permanece por un periodo más • El contratista queda en periodo de prueba • El contratista es retirado del listado de proveedores 								
Nota 1:	En caso de no aplicar parcial o totalmente alguno de los numerales a evaluar el valor de este se deberá repartir proporcionalmente entre los demás.									
Nota 2:	Imprimir y guardar copia de este formato junto con el acto administrativo									

Fuente: Formato tomado y adaptado de la empresa PROENSOFT SAS

ANEXO 13. CRITERIOS PARA EVALUACION PROVEEDORES OBRAS

 <p>COR Ingenieros Ltda.</p>	<p>COR INGENIEROS LTDA</p> <p>ANEXO 13. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PROVEEDORES</p>									
Proveedor: _____ C.C. o Nit: _____										
Correo electrónico _____	<table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width:33%;">Día</th> <th style="width:33%;">Mes</th> <th style="width:33%;">Año</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Día	Mes	Año						
Día	Mes	Año								
Contrato/Orden No: _____	Fecha de la evaluación: _____									
Los siguientes son los criterios para realizar la evaluación del contratista una vez a finalizada la prestación del servicio .										
INSERTAR DATOS										
OBRAS CIVILES		Cumple	Puntaje							
			Máx.	Asig.						
Calidad de la obra	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de la obra:contó la obra con un residente permanente que permitiera tomar decisiones técnicas en la obra <input type="checkbox"/> • Logística: contó la obra con la logística necesaria para cumplir con el objeto tales como transporte, equipos y herramientas menores <input type="checkbox"/> • Personal: durante la ejecución de la obra contó con personal técnico calificado y no calificado para cumplir las actividades propias de la obra <input type="checkbox"/> • Pruebas técnicas: la obra contó con las ensayos de los materiales mediante normas técnicas <input type="checkbox"/> • Equipos: se contó con los equipos adecuados para las tareas propias de la construcción durante la ejecución de la obra <input type="checkbox"/> • Durante la ejecución de la obra pudo verificar que los materiales usados presentaron las especificaciones técnicas requeridas y evidenciaron su calidad <input type="checkbox"/> • Seguridad: puede dar fe que el personal empleado tiene la indumentaria necesaria para garantizar su seguridad <input type="checkbox"/> • Puede decir que la construcción estuvo acorde a los requerimientos especificados en los términos de referencia y en los Diseños iniciales <input type="checkbox"/> 	70	0,00	0,00						
Cumplimiento en cantidades	<ul style="list-style-type: none"> • Se cumplió con las entregas de obra parciales y/o totales de acuerdo con los avances financieros <input type="checkbox"/> 	10	10	0,00						
Cumplimiento en los tiempos de entrega	<ul style="list-style-type: none"> • Cronograma: se cumplió con el cronograma durante la ejecución de la obra. <input type="checkbox"/> 	10	10	0,00						
Servicio postobra	<ul style="list-style-type: none"> • Atención : atendió los reclamos realizados durante la ejecución y/o después de ésta <input type="checkbox"/> • Oportunidad: dio respuesta oportuna a los requerimientos <input type="checkbox"/> 	10	10	0,00						
Observaciones:			100	0,00						
Oficina que realiza la evaluación: _____										
INTERPRETACIÓN										
CALIFICACIÓN:	<table style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:50%;">Mayor a 80 puntos</td> <td style="width:50%;">• El contratista permanece por un periodo más</td> </tr> <tr> <td>Entre 60 y 79 puntos</td> <td>• El contratista queda en periodo de prueba</td> </tr> <tr> <td>Menor a 60 puntos</td> <td>• El contratista es retirado del listado de proveedores</td> </tr> </table>				Mayor a 80 puntos	• El contratista permanece por un periodo más	Entre 60 y 79 puntos	• El contratista queda en periodo de prueba	Menor a 60 puntos	• El contratista es retirado del listado de proveedores
Mayor a 80 puntos	• El contratista permanece por un periodo más									
Entre 60 y 79 puntos	• El contratista queda en periodo de prueba									
Menor a 60 puntos	• El contratista es retirado del listado de proveedores									
Nota 1:	En caso de no aplicar parcial o totalmente alguno de los numerales a evaluar el valor de este se deberá repartir proporcionalmente entre los demás.									
Nota 2:	Imprimir y guardar copia de este formato junto con el acto administrativo									

Fuente: Formato tomado y adaptado de la empresa PROENSOFT SAS

**ANEXO 14. INFORME DE INSPECCIONES
PLANEADAS DE SEGURIDAD**

EVIDENCIAS DE LA INSPECCION N° 01				
Empresa:			Fecha: 19/06/2019	
Persona que atendió la inspección:			Ubicación: AREAS DE LA EMPRESA	
Realizado por: DIANA FALLA			Número de trabajadores:	
PELIGROS Y/O FACTORES DE RIESGO DETECTADOS				
Área	HALLAZGO	Descripción condición encontrada Peligro o Factor de Riesgo	Efectos en la salud y/o daños en la propiedad	Recomendaciones
		<p>Se evidencia que no está demarcado rejilla del desagüe</p> <p>Por lo anterior es un riesgo locativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tropezones. • Caídas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda demarcar con color amarillo rejilla del desagüe. • Se recomienda orden y aseo.

Fuente: Formato tomado y adaptado de la empresa PROENSOFT SAS


ANEXO 15: SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD

	ANEXO 15. SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			Fecha
	21.8 INSPECCION GENERAL			Versión: 1
REALIZADO POR:				
FECHA:				
ITEM PARA REVISAR	SI	NO	N/A	OBSERVACIONES
DEMARCAACION/AVISOS DE SEGURIDAD				
1. ¿Se encuentran demarcadas las áreas de almacenamiento de materiales?				
2. ¿Se encuentran las áreas de circulación del personal libres de obstáculos?				
3. ¿Se encuentran señalizados los equipos peligrosos de alto voltaje?				
4. ¿Todas las cajas de breakers o interruptores tienen puertas o se encuentran cubiertas y señalizadas?				
CONEXIÓN ELECTRICA				
6. ¿Todos los factores de riesgo eléctrico están debidamente señalizados?				
7. ¿Los cables e instalaciones eléctricas se encuentran deteriorados?				
8. ¿Existe un programa de mantenimiento periódico de todos los equipos e instalaciones eléctricas?				
9. ¿Todos los equipos eléctricos cuentan con conexión a tierra?				
10. ¿Los suiches se encuentran deteriorados?				
11. ¿Las labores de mantenimiento como: limpieza, lubricación, ajuste o reparación se realizan con los equipos apagados?				
INSTALACIONES LOCATIVAS				
12. ¿Se encuentran limpios pisos, pasillos, paredes, puertas, ventanales?				
13. ¿Los pisos tienen superficies seguras y adecuadas para el trabajo				
14. ¿Se encuentran en orden y aseo puestos de trabajo como: oficinas, lockers, escritorios, almacén?				
15. ¿Los baños están debidamente dotados y en cantidad suficiente para el personal				
16. ¿Se encuentran bombillas fundidas?				
17. ¿Se cuenta con la ventilación suficiente para la actividad a realizar?				
18. ¿Se suministran ayudas mecánicas para manipular y transportar objetos y materiales pesados?				

RIESGO QUIMICO				
19. ¿Las sustancias químicas que no son compatibles se encuentran aisladas de las otras sustancias químicas?				
20. ¿Los químicos cuentan con sus respectivos rótulos, etiquetado y hojas de seguridad?				
MEDIO AMBIENTE				
21. ¿Los recipientes donde se recolecta la basura son adecuados en tamaño y número?				
22. ¿Existe un plan de reciclaje dentro de la empresa?				
23. ¿El personal recibe charlas de protección al medio ambiente y reciclaje?				
ERGONOMÍA				
24. ¿Mantienen la cabeza y el cuello en posición recta al hablar por teléfono y evitan sostenerlo con el hombro y las muñecas alineadas con el antebrazo?				
25. ¿Están sentados apoyando la espalda en el espaldar de la silla y utilizan reposapiés?				
26. ¿Al utilizar el computador, se ubican en frente a la pantalla?				
27. ¿El personal se desplazan sin correr en las oficinas?				
28. ¿Al subir y bajar escaleras, lo hacen peldaño por peldaño, sin correr, por la derecha y utilizan el pasamanos?				
29. ¿Al caminar y desplazarse por escaleras con objetos, mantienen una mano libre y no obstaculizan la visión?				

Fuente: Tomado de ARL SURA modificado

ANEXO 16: INSPECCIÓN DE ORDEN Y ASEO

 <p>Ingenieros Ltda.</p>		ANEXO 16. INSPECCIÓN DE ORDEN Y ASEO			
I. IDENTIFICACIÓN DE LA DEPENDENCIA					
Área/Dependencia				No. de trabajadores en el área	
Fecha					
ASPECTO A OBSERVAR	CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA	OBSERVACIONES	
Las oficinas están libres de elementos almacenados debajo de escritorios y mesas.					
El escritorio o mesas de trabajo tiene solo los recursos necesarios, se ve libre de congestión o elementos repetidos o cargado de objetos personales. El escritorio está libre de vasos, pocillos vacíos, residuos de comidas					
Los equipos de computo están limpios, en buen estado y ubicados en los sitios disponibles para su almacenamiento					
Las Impresoras y fotocopiadoras están limpias y en buen estado					
Las Impresoras y fotocopiadoras tienen solo los recursos necesarios y ordenados y se ve libre de congestión					
La oficina está libre de afiches, listas, papeles o cronogramas pegados en paredes. Se cuenta con un espacio o tablero asignado para la información.					
Los puestos de trabajo se encuentran debidamente aseados (incluye estantes, cajones, paredes, detrás de mesas, cables, equipos).					
Los cajones se encuentran cerrados o ajustados.					
Las sillas están limpias y en buen estado					
Los pisos están limpios y libres de requereros y obstáculos					
Los pisos de las áreas de trabajo están libres de huecos, desniveles.					
Los techos están limpios, libres de goteras y sin grietas					
Los vidrios de ventanas limpios y en buen estado.					

Se respeta el ancho mínimo de pasillos interiores de trabajo de 1,20 metros.				
Las escaleras de circulación tienen cintas antideslizantes				
Las escaleras cuentan con el pasamanos				
Se tienen instaladas en las áreas comunes señalización de "Zonas Libres de Humo"				
Los servicios sanitarios están discriminados por genero.				
Los baños se encuentran en buen estado y limpios				
ELÉCTRICO				
Los cables están protegidos y canalizados				
Las instalaciones eléctricas están protegidas				
Los tableros eléctricos están protegidos y señalizados				
Los cables están amarrados de forma ordenada bajo el puesto de trabajo				
Las instalaciones eléctricas no están sobrecargadas				

Todas las instalaciones eléctricas cuentan con swiches y tomacorrientes				
CARGA FÍSICA				
Se cuenta con descansa pies en todos los puestos de trabajo que lo requieren				
Las sillas (Rodachinas, cojinería, sistemas mecánicos) se encuentran en buen estado				
Los puestos de trabajo tienen el mouse y el teclado en una misma superficie				
MECÁNICO				
Las herramientas de trabajo (uñas, grapadoras, perforadoras) son de buena calidad y se encuentran en buen estado				
Estantes sin anclar				
ASPECTO A OBSERVAR	CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA	OBSERVACIONES
BIOLOGICO				
Se cuenta con suministro de agua potable				
Los residuos son clasificados y separados (bolsas y lugar de				

II. RESPONSABLES DE LA INSPECCIÓN PLANEADA			
NOMBRE DEL RESPONSABLE DE LA INSPECCIÓN		FIRMA	
CARGO:			
NOMBRE DEL RESPONSABLE DE LA INSPECCIÓN COPASST:		FIRMA	
CARGO:			
NOMBRE DEL RESPONSABLE DEL ÁREA INSPECCIONADA:		FIRMA	
CARGO:			

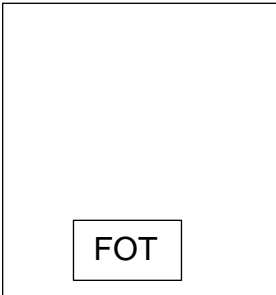
Fuente: Tomado de ARL SURA modificado

ANEXO 17: FORMATO DE INSPECCIÓN PARA OFICINAS

ÁREA :		RESPONSABLE DEL ÁREA :			
FECHA :		NOMBRE DEL INSPECTOR:			
No.	ELEMENTO A INSPECCIONAR	CUMPLE			OBSERVACIONES
		SI	NO	NA	
5. FACTOR DE RIESGO ERGONÓMICO					
1	Cuentan los puestos de trabajo con sillas que permitan mantener una postura cómoda?(graduable, de borde redondeado, recubierta con material no deslizante, impermeable, en lo posible con 5 patas y de rodachines)				
2	se utiliza reposapiés para los trabajadores que por su estatura no alcanza a apoyar los pies en el piso.				
3	Se encuentra el teclado y Mouse en el mismo plano de trabajo.(porta teclado y porta Mouse)				
4	se encuentran la VDT ubicados perpendicularmente al plano de trabajo (ventanas).				
5	se encuentran ubicadas las pantallas a una distancia entre 60 y 80 CMS del trabajador				
6	Se encuentra el monitor ubicado a la altura del nivel de los ojos de trabajador				
7	Permite la altura del plano de trabajo la ubicación del codo a 90 grados de flexión.				
8	Las pantallas de los computadores se ubican de maneja que no generen brillos y reflejos.				
9	cuentan los escritorios con superficies mate.(se retiran vidrios)				
10	permanece libre de obstáculos la parte inferior de los escritorios.				
11	Se encuentran los elementos de uso frecuente al alcance funcional de los brazos.				
12	cuentan los oficinas con archivadores en números suficientes y en buen estado que permitan mantener el puesto de trabajo ordenado.				
13	la organización de los muebles en las oficinas permite movilizarse sin dificultad: sin golpearse con esquinas o extremos.				
14	los trabajadores hacen uso correcto de las herramientas de trabajo (escritorios, sillas, archivadores, reposa pies)				
15	han recibido los trabajadores capacitación en: Higiene Postural, pausas activa, orden y aseo.				
16	Se realizan en la empresa programas de orden y aseo.				
17	se realizan labores de digitación continua durante la jornada laboral. Se realizan pausa activas?.				
18	Cuentan las luminarias con difusores que distribuyan uniformemente la luz en el puesto de trabajo.				
19	Se utilizan persianas o filtros en las ventanas para controlar la entrada de luz natural,				
20	cuentan las oficinas con ventilación natural y/o artificial que permita la entrada y la recarga al aire.				
21	se realiza mantenimiento periódico del mobiliario.				
6. FACTOR DE RIESGO LOCATIVO					
	Pisos				
1	Se encuentran en buen estado: (sin desniveles, huecos, grietas, baldosas sueltas, tapetes levantados, deteriorados)				
2	se utiliza cera o elementos de aseo antideslizantes en los pisos y/o cuentan con propiedades antideslizantes.				
3	se encuentran los pisos limpios y libres de obstáculos				

Fuente: Tomado de ARL SURA modificado

ANEXO 18. FORMATO HOJA DE VIDA BRIGADISTA



FECHA DE VINCULACION:	
APELLIDOS	
NOMBRES	
TELEFONOS	
CEDULA DE CIUDADANIA	
RH	
EDAD	
NUMERO CALZADO	
TALLA	
DEPENDENCIA	
JEFE INMEDIATO	
CARGO EN LA INSTITUCION	
BRIGADA	
CARGO EN LA BRIGADA	
SEDE	
CORREO ELECTRONICO	
EXTENSION	

DEPORTES PRACTICADOS	INTENSIDAD EN HORAS DIARIAS

DIFICULTADES O INCAPACIDAD FISICA PARA REALIZAR ALGUN TIPO DE EJERCICIO

EPS:		
FONDO DE PENSIONES:		
ARL:		
PERSONA DE CONTACTO EN CASO DE EMERGENCIA		TELEFONO

CA PACITACION			
CURSO	DURACION (HORAS)	CURSO	DURACION (HORAS)
PERTENECE A ALGUN GRUPO DE SOCORRO	CUAL:	DESDE CUANDO:	

FIRMA DEL BRIGADISTA _____ FIRMA JEFE DE BRIGADA _____

FIRMA COORDINADOR GRUPO BRIGADAS _____

Fuente: Tomado de ARL SURA modificado

ANEXO 19. CONFORMACION DE BRIGADA DE EMERGENCIA

El día () a partir de las () hasta () se llevará a cabo la inscripción voluntaria para elegir los Brigadistas de Emergencia de la empresa. ().

Lo invitamos a acercarse al puesto de inscripción que se encontrará ubicado en la oficina ()

Perfil de los aspirantes

- Ser voluntarios
- Representar áreas y turnos.
- Tener permanencia dentro de la empresa
- Estar en adecuado estado físico y mental.
- Conocer la empresa y sus procesos
- Disciplina, responsabilidad y compromiso con la empresa.
- Personas dinámicas, serenas y fuertes
- Poseer liderazgo que permita la participación y creatividad de otros integrantes.
- Buena conducta como trabajador
- Buenas relaciones personales
- Disposición para trabajar en equipo
- Disposición y voluntad para trabajar en este tipo de actividad.
- Disposición para jornadas de formación y entrenamiento

Contamos con su activa participación.

Ciudad, fecha.

Nombre y firma del representante legal

**REGISTRO DEL PERSONAL VOLUNTARIO PARA CONFORMAR LA
BRIGADA DE EMERGENCIA**

Razón social de la Empresa:

Nit:

Fecha:

No	Apellidos y Nombres	Cédula/o Código	Sección	Cargo
1				
2				
3				
4				
5				

Firma _____

Responsable

**ACTA DE CIERRE DE LAS INSCRIPCIONES PARA LA CONFORMACIÓN DE
LA BRIGADA DE EMERGENCIA Y EL COMITÉ OPERATIVO DE
EMERGENCIA**

RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA:

Nit:

VIGENCIA DEL COMITÉ:

Del día del mes del año

Al día del mes del año

Siendo las del día del mes de 20 , se dio por finalizado el proceso de inscripción para la conformación de la Brigada de Emergencias y el Comité Operativo de Emergencias para la empresa.

Los resultados son los siguientes:

[Anexo del listado de inscripción](#)

Nombre y firma

Representante de S.O.

ACTA DE CONFORMACIÓN DE LA BRIGADA DE EMERGENCIA Y COMITÉ OPERATIVO DE EMERGENCIA

Hoy _____ de _____ de dos mil _____ (20__) en las instalaciones de la Empresa
_____ se hizo la invitación a los voluntarios inscritos para la elección y
conformación de:

Brigadas de Emergencia, así:

- Jefe de Brigada
- Coordinador de la Unidad de prevención y control de incendios
- Coordinador de la Unidad de primeros auxilios
- Coordinador de la Unidad de evacuación
- Coordinador de la Unidad comunicación.
- Brigadistas

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Funciones, responsabilidades y niveles de autoridad de los integrantes
2. Elección de los cargos (por votación entre los participantes, postulación voluntaria o propuesta entre los participantes)
3. Aceptación de los cargos
4. Actividades posteriores a realizar
 - a. Diligenciamiento de Hoja de Vida
 - b. Relación de Conocimientos y Experiencia
 - c. Valoración Médica

5. Cierre de la reunion

Previa socialización de las funciones, responsabilidades, niveles de autoridad, elección y aceptación de los cargos dentro del total de los trabajadores de la Empresa inscritos, se convocó a la reunión para elección de la Brigada de Emergencias, resultando elegidos, las siguientes personas:

Brigada de Emergencias

Jefe de Brigada	Suplente
Coordinador Prevención y Control de Incendios	Suplente
Coordinador Primeros Auxilios	Suplente
Coordinador Evacuación	Suplente
Coordinador Unidad Comunicación	Suplente

NOMBRE Y FIRMA REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

CARGO

NOMBRE Y FIRMA JEFE DE BRIGADA

**NOMBRE Y FIRMA COORDINADOR PREVENCIÓN Y CONTROL DE
INCENDIOS**

NOMBRE Y FIRMA COORDINADOR PRIMEROS AUXILIOS

NOMBRE Y FIRMA COORDINADOR EVACUACIÓN

NOMBRE Y FIRMA COORDINADOR DE COMUNICACIÓN

NOMBRE Y FIRMA DE LOS SUPLENTE

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	

Fuente: Tomado de ARL SURA modificado

ANEXO 20. PLAN EMERGENCIAS

PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIA

PLAN EMERGENCIAS COR INGENIEROS LTDA

**NIT: 900268880-0
2019**

INTRODUCCIÓN

La atención de emergencias consiste en organizar e integrar los recursos humanos, físicos y financieros con el fin de mitigar las consecuencias en caso de situación adversa que pueda poner en peligro la vida, el medio ambiente y la continuidad de los procesos.

Los medios de protección contra emergencias y de evacuación, posibilitan la protección necesaria a los ocupantes en caso de presentarse un siniestro, los cuales deben ser tenidos en cuenta de una manera importante y prioritaria, respecto a cualquier otro aspecto o requerimiento de los que integran la seguridad en la instalación.

El personal del **COR INGENIEROS LTDA** ha desarrollado una serie de actividades tendientes a proporcionar a sus ocupantes y personal flotante, un nivel aceptable de seguridad en el caso de presentarse una eventual emergencia. Dentro de estas actividades se tienen el diseño, elaboración e implementación de programas de preparación para emergencias, que permitan conocer el estado real de vulnerabilidad y de los medios de protección con que se cuenta para afrontar una emergencia.

Teniendo en cuenta lo anterior **COR INGENIEROS LTDA** ha desarrollado el presente programa para la atención de emergencias, el cual incluye toda la información pertinente para enfrentar la perturbación parcial o total del sistema productivo por la materialización de un riesgo, que pone en peligro a los trabajadores, la estabilidad operacional de la empresa o a la comunidad del área circundante y, también, reducir el impacto ambiental sobre el área afectada.

JUSTIFICACIÓN

El desarrollo acelerado de conceptos en materia de prevención, salud y seguridad y el lento proceso de cambio hacia una cultura preventiva dentro de las actividades de producción de las empresas, requieren que el diseño de los programas para la prevención y preparación de emergencias al igual que la formación de brigadas de emergencia, involucren conceptos nuevos que tiendan a que este proceso sea cada vez más íntegro y que este acorde con la situación histórica de nuestra sociedad.

Con el plan de emergencia se pretende minimizar las consecuencias y severidad de los posibles eventos catastróficos que pueden presentarse, disminuyendo costos de siniestros.

CAPITULO I. REQUISITOS GENERALES

OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar un plan de emergencia y contingencia, para la gestión integral de riesgo y desastres con el fin de establecer las acciones seguir en el antes, durante y después de eventos adversos que se presentan.

Objetivos Específicos

Establecer procedimientos que les permita a los ocupantes y visitantes de las instalaciones de **COR INGENIEROS LTDA** prevenir y proteger en casos de desastres o amenazas que puedan poner en peligro su integridad.

- Identificar y aplicar un proceso de planeación en prevención, mitigación, preparación, atención y recuperación de desastre
- Identificar las amenazas, determinar la vulnerabilidad y definir niveles de riesgo frente a estas.
- Estructurar procedimientos de evacuación en las instalaciones

MARCO LEGAL

DECRETO 1072 DE 2015: Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo referente al plazo para obtener el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales.

- **LEY 9 DE 1979** Código Sanitario Título III: Relativo a la salud ocupacional, establece para los empleadores las siguientes exigencias relacionadas con emergencias:

Art. 93 - Áreas de Circulación: Claramente demarcadas, tener amplitud suficiente para el tránsito seguro de las personas y provistas de señalización adecuada.

Art. 96 - Puertas de Salida: En número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante la jornada de trabajo.

Art. 114 - Prevención y Extinción de Incendios: Disponer de personal capacitado, métodos, equipos y materiales adecuados y suficientes.

Art. 116 - Equipos y dispositivos para la Extinción de Incendios: Con diseño, construcción y mantenimiento que permita su uso inmediato con la máxima eficiencia.

Art. 117 - Equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas: Diseñados, contruidos, instalados, mantenidos, accionados y señalizados de manera que prevenga los riesgos de incendio ó contacto con elementos sometidos a tensión.

Art. 127 – Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de los primeros auxilios a los trabajadores.

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979, Estatuto de Seguridad Industrial (expedida por el Ministerio del Trabajo), también contempla los siguientes requisitos para los centros de trabajo:

Art. 4 - Edificios y Locales: Construcción segura y firme; techos ó cerchas con suficiente resistencia a los efectos del viento y su propia carga; cimiento ó piso sin sobrecarga; factor de seguridad acero estructural (4 para cargas estáticas y 6 en dinámicas).

Art. 14 - Escaleras de Comunicación entre plantas del edificio: Espaciosas, con condiciones de solidez, estabilidad y seguridad, preferiblemente de materiales incombustibles.

Art. 205 - Peligro de incendio o explosión en centros de trabajo: Provistos de tomas de agua con sus correspondientes mangueras, tanques de reserva y extintores.

Art. 206 - Construcciones bajo riesgo de Incendio y Explosión: Dotadas de muros corta - fuegos para impedir la propagación del incendio entre un local de trabajo y otro.

Art. 207 - Salidas de Emergencia: Suficientes, libres de obstáculos y convenientemente distribuidas.

Art. 220 - Extintores: Adecuados según combustible utilizado y clase de incendio.

Art. 223 - Brigada Contra Incendio: Debidamente entrenada y preparada.

- **DECRETO 614 DE 1984:** Se determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.
- **RESOLUCION 1016 DEL 1989:** Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

- **DECRETO 1400 DE 1984 Y DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS** conforman el Código Colombiano de Construcciones Sismo Resistentes y actualizado por LA **LEY 400 DE 1997 Y EL DECRETO 33 DE 1998.**
- **DECRETO 1295 DEL 22 DE JUNIO DE 1994:** Artículo 35, literal b, la Capacitación básica para el montaje de la Brigada de Primeros Auxilios.
- **ICONTEC** ha emitido algunas recomendaciones relacionadas con la prevención de desastres. También ha sacado normatividad sobre temas relacionados con las brigadas de emergencia y sobre equipos de protección contra incendios y emergencias como es el caso de la **NORMA NTC 2885** (Equivalente a la ANSI/NFPA 10 de 1994) que trata sobre el manejo de extintores portátiles; hay otras que orientan sobre la organización y entrenamiento para las unidades contra incendio de las brigadas de emergencia. **NORMA NTC 1669,1458, 1488.**
- **DECRETO 2190 DE 1995:** Elaboración y Desarrollo del Plan Nacional de Contingencia
- **LEY 1523 DE 2012**
- (Abril 24)
- Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones
- Artículo 42. Análisis específicos de riesgo y planes de contingencia. Todas las entidades públicas o privadas encargadas de la prestación de servicios públicos, que ejecuten obras civiles mayores o que desarrollen actividades industriales o de otro tipo que puedan significar riesgo de desastre para la sociedad, así como las que específicamente determine la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, deberán realizar un análisis específico de riesgo que considere los posibles efectos de eventos naturales sobre la infraestructura expuesta y aquellos que se deriven de los daños de la misma en su área de influencia, así como los que se deriven de su operación. Con base en este análisis diseñará e implementarán las medidas de reducción del riesgo y planes de emergencia y contingencia qu

NORMATIVIDAD INTERNACIONAL: Normas de la entidad norteamericana: NATIONAL FIRE PROTECTION ASSOCIATION (NFPA)

1. NSR 10: Norma Colombiana de diseño y Construcción Sismo resistente, Asociación colombiana de Ingeniería Sísmica, 2010

2. NTC: Normas Técnicas Colombianas

- **NTC 1700:** Establece los requisitos mínimos que debe cumplir los edificios para facilitar la evacuación de los ocupantes de una edificación en caso de fuego u otra emergencia
- **NTC 1410:** Símbolos gráficos de evacuación.
- **NTC 1461:** Colores y señales de seguridad
- **NTC 1867:** Sistema de señales contra incendio.
- **NTC 1916:** Extintores de fuego. Clasificación y ensayo.
- **NTC 1931:** Seguridad contra incendios. Señales.
- **NTC 2885:** Extintores portátiles. Generalidades.
- **NTC 4166:** Equipo de protección y extinción de incendio

3. Normas Técnicas Internacionales

- **NFPA 1.** Código de prevención de incendios
- **NFPA 10.** Norma para extintores portátiles.
- **NFPA 30.** Código para líquidos inflamables y combustibles.
- **NFPA 72.** Sistema de alarmas
- **NFPA 170.** Símbolos de seguridad contra incendios
- **NFPA 600.** Norma sobre brigadas privadas contra incendios
- **NFPA 1410.** Norma sobre ataque inicial de incendios
- **NFPA 1600.** Prácticas recomendadas para el manejo de desastres.
- **NFPA 101.** Riesgos contra seguridad humana
- **CÓDIGO DE SEGURIDAD HUMANA**

ALCANCE

En este Plan de Emergencias y contingencias se asignan las responsabilidades de los ocupantes de las instalaciones y establece las medidas a tomar y las acciones a seguir **antes**, **durante** y **después** de un evento de emergencia.

DIRIGIDO A

Está dirigido a todo personal y visitantes.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

A continuación, se dan a conocer algunos conceptos básicos en materia de emergencia

- **ALARMA:** aviso por el cual se informa a la comunidad para que sigan instrucciones específicas de emergencia debido a la presencia real o inminente de una amenaza.
- **ALERTA:** período anterior a la ocurrencia de un desastre, declarado con el fin de tomar precauciones específicas, debido a la probable y cercana ocurrencia un desastre.
- **AMENAZA:** se refiere a la potencialidad que tiene un evento natural, una actividad humana o una acción mecánica, de causar daños o destrucción independiente de la existencia en el área amenazada de habitantes y/o bienes materiales.
- **BRIGADA DE EMERGENCIAS:** Grupo operativo con entrenamiento para atender emergencias incipientes.
- **CALAMIDAD PÚBLICA:** situación en la cual se presenta daño o alteración de las condiciones normales de vida en un área geográfica determinada, causada por fenómenos naturales y por efectos catastróficos de la acción del hombre en forma accidental, que no requiera en su fase de recuperación de acciones de reconstrucción, bastando con las de rehabilitación para recuperar la normalidad.
- **DAMNIFICADO:** víctima que no sufrió ninguna lesión en su cuerpo, pero perdió la estructura de soporte de sus necesidades básicas, como vivienda, medio de subsistencia.
- **DESASTRE:** daño grave o alteración grave de las condiciones normales de vida en un área geográfica determinada, causada por fenómenos naturales y por efectos catastróficos de la acción del hombre en forma accidental, que requiera por ello de la especial atención de los organismos del Estado y de otras entidades de carácter humanitario o de servicio social (Decreto 918/89)

- **DOTACIÓN PARA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS:** Vestimenta que sirve de protección al grupo operativo que enfrenta la emergencia.
- **EQUIPOS PARA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS:** Equipos destinados para ser operados por los brigadistas de acuerdo al factor de riesgo.
- **EMERGENCIA:** situación que aparece cuando, en la combinación de factores conocidos, surge un fenómeno o suceso que no se esperaba, eventual, inesperado y desagradable por causar daños o alteraciones en las personas, los bienes, los servicios o el medio ambiente, sin exceder la capacidad de respuesta de la comunidad afectada.
- **EVACUACIÓN:** período durante el cual la comunidad responde a la inminencia del desastre, reubicándose provisionalmente en una zona segura.
- **GRAVEDAD:** Grado de afectación resultante de un evento
- **IMPACTO:** Acción directa de una amenaza sobre un grupo de personas, sobre sus bienes, infraestructura y el medio ambiente. Deriva en un desastre o emergencia de determinadas proporciones, dependiendo de las características del evento y de la vulnerabilidad de la población afectada.
- **LESIONADO:** víctima del desastre que sufrió un trauma, daño o enfermedad en su cuerpo a causa del desastre.
- **MITIGACIÓN:** son todas aquellas medidas de prevención conducentes a disminuir total o parcialmente el grado de vulnerabilidad a que están sometidos elementos bajo riesgo.
- **PREPARACIÓN:** está dirigida a estructurar la respuesta para la atención de las emergencias que inevitablemente se pueden presentar, reforzando así las medidas de prevención y mitigación de las consecuencias.
- **PREVENCIÓN:** es equivalente a decir que mediante la intervención directa del peligro puede evitarse su ocurrencia, es decir impedir la causa primaria del desastre.
- **PREVISIÓN:** determinar las posibles amenazas y las condiciones de vulnerabilidad de una comunidad.

- **RECONSTRUCCIÓN:** es el proceso de recuperación a mediano y largo plazo de las estructuras afectadas por la ocurrencia de un desastre mediante la reparación

Del daño físico sufrido en la infraestructura; dando un proceso de reasentamiento de la comunidad damnificada.

- **REDUCCIÓN:** término que agrupa los conceptos de prevenir la ocurrencia, mitigar las pérdidas, prepararse para las consecuencias y alertar la presencia.
- **REHABILITACIÓN:** es una etapa intermedia en la cual se continúa con las actividades de atención inicial de la población, pero en ella se restablece el funcionamiento de las líneas vitales, tales como la energía, el agua, las vías y las telecomunicaciones y otros servicios básicos como la salud y el abastecimiento de alimentos; previa a la reconstrucción definitiva de las viviendas y la infraestructura de la comunidad.
- **RESCATE:** consiste en la aplicación de técnicas de estabilización, remoción, penetración extracción de víctimas por desastres o accidentes, que se encuentren atrapados o aprisionados por estructuras, vehículos (aéreos, terrestres o acuáticos), o perdidos en zonas de selva, nevados y naufragos o víctimas de inundaciones.
- **RESPUESTA:** es la etapa que corresponde a la ejecución de las acciones previstas en la etapa de preparación. En esta fase se da la reacción inmediata para la atención oportuna de la población afectada.
- **RIESGO:** se refiere a las consecuencias esperables al ocurrir un fenómeno natural o una actividad humana, en término de muertes o heridas causadas a la población y a la destrucción de propiedades o de cualquier tipo de pérdida económica.
- **SIMULACRO:** Ejercicio de práctica de los procedimientos de emergencia en condiciones simuladas.
- **URGENCIA:** alteración de la integridad física o mental de una persona causada por un trauma o por una enfermedad de cualquier etiología que genere una demanda de atención médica inmediata y efectiva, tendiente a disminuir los riesgos de invalidez y muerte.
- **VÍCTIMA:** todas aquellas personas lesionadas, damnificadas o afectadas por la ocurrencia del desastre.

- **VULNERABILIDAD:** es el grado de predisposición intrínseca de un sujeto o sistema a sufrir una pérdida por un determinado factor de riesgo al cual se está expuesto.

Ubicación Geográfica

COR INGENIEROS LTDA se encuentra ubicada en

ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA:

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN

COR INGENIEROS S.A.S				
POBLACIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL	%
De planta				
Temporales				
Independientes				
De cooperativa				
Estudiantes				
Otros				
Total				100%

Jornadas Laborales

COR INGENIEROS LTDA	
PERSONAL	HORARIO TRABAJO-DIAS
Administrativo	8:00am a 6:00pm lunes a viernes 8:00 am- 1:00 pm Sábado
Operativo	8:00am a 6:00pm lunes a viernes 8:00 am- 1:00 pm Sábado

CAPITULO III. ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD

ANTECEDENTES DE EMERGENCIA

Desde el momento que fue fundada la empresa no se ha presentado ninguna emergencia por alguna amenaza identificada

IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS

ORIGEN	TIPO	AMENAZA	FUENTE
AMENAZAS	NATURAL	GEOLOGICO	Sismos Movimiento de las placas tectónicas
		HIDRO-METEREOLÓGICO	Tormentas eléctricas Alteraciones climáticas acompañada de fuertes tempestades
	Inundaciones por aguas lluvias Desbordamiento del río Cauca.		
	ANTROPOGÉNICO	SOCIAL	Alteraciones del orden público Atentados, bloqueos de vías
			Delincuencia Común Robos, extorsión

Fuente: manual para la elaboración de planes empresariales de emergencia Min-interior 2010.

ANÁLISIS DE AMENAZAS:

Las amenazas pueden ser de origen interno, cuando se presentan dentro de la institución y externo, cuando se producen en su área de influencia.

Para analizar la amenaza se debe tener en cuenta el sujeto u objeto de análisis. Evaluar la amenaza equivale a proyectar la ocurrencia de un evento adverso, con base en el estudio de su dinámica, el registro histórico de ocurrencia y los antecedentes de afectación conocidos en función de la magnitud.

Para calificar la amenaza se tiene en cuenta la potencialidad de ocurrencia del evento de la siguiente forma.

Evento posible:

Fenómeno que puede suceder o que es factible su ocurrencia y del que no existen razones históricas, ni científicas para decir que no sucederá. Se identifica con color verde.

Evento probable:

Fenómeno esperado, del cual existen razones o argumentos técnicos, científicos y antecedentes para creer que sucederá. Se identifica con color **amarillo**.

Evento inminente:

Fenómeno esperado que tiene alta probabilidad de ocurrir. Se identifica con color **rojo**.

Identificación y calificación de amenazas

TIPO		CAUSAS O FUENTES DE RIESGO	CALIFICACION	POSIBLES AREAS AFECTADAS	COLOR
N A T U R A L E S	SISMO	Movimientos telúricos	1	Toda la planta física de la compañía	Red
	TORRENTAS ELÉCTRICAS	Una tormenta eléctrica es un fenómeno meteorológico caracterizado por la presencia de rayos y sus efectos sonoros en	1	La empresa PROPILFLEX DISGOMEZ LTDA.	Amarillo
	INUNDACIONES POR AGUAS LLUVIAS	Las grandes lluvias es la causa principal de las inundaciones	1	Planta física del primer piso de la empresa	Verde
P U B L I C O S	ALTERACIONES DE ORDEN PUBLICO	La población aledaña a la empresa puede generar alteraciones del orden publico	1	Toda la planta física de la empresa	Verde
	DELINCUENCIA COMUN	La pobreza, la falta de educación, el abandono estatal, las deficiencias socio-económicas en los núcleos familiares, y los valores de la	1	Toda la planta física de la empresa y las funciones administrativas	Amarillo

T E C N O L O G I C O	INCENDIO	Para que produzca fuego es necesario lo siguiente: combustible, oxígeno, y energía de activación (calor)	1	Zona operativa.	
---	-----------------	---	---	-----------------	--

EVALUACION DE LA VULNERABILIDAD

La vulnerabilidad es atendida como el factor de riesgo interno de un sujeto o sistema expuesto a una amenaza, correspondiente a su predisposición intrínseca, a ser afectado o a ser susceptible de sufrir pérdidas. Es el grado estimado de daño o pérdida de un elemento o grupo de elementos expuestos como resultados de la ocurrencia de un fenómeno de una magnitud o una intensidad dada.

VULNERABILIDAD EN LAS PERSONAS

Se entiende como personas a los funcionarios y usuarios de la empresa **COR INGENIEROS LTDA** Respecto al talento humano se analizó la capacidad de respuesta en tres aspectos:

- ✓ Organización para emergencias
- ✓ Capacitación y entrenamiento
- ✓ Dotación

Cada uno de estos ítems se califica como se ilustra a continuación:

- ✓ Cero (0) si el recurso es suficiente en la institución
- ✓ 0.5 si está en proceso
- ✓ Uno (1) si no cuenta con el recurso

Al realizar la sumatoria de los tres ítems se califica como:

- BAJA O VERDE:** cuando el resultado se encuentra en valores de 0 a 1
- MEDIA O AMARILLA:** cuando el resultado se encuentra entre 1.5 y 2.0
- ALTA O ROJA:** para valores de 2.5 a 3.0

Calificación de vulnerabilidad en las personas

TIPO	TIPO	AMENAZA	CALIFICACION			TOTAL	COLOR
			ORGANIZACIÓN PARA EMERGENCIA	CAPACITACION Y ENTRENAMIENTOS	DOTACION		
	NATURALES	SISMO	1	1	1	3	[Red Cell]
		TORMENTAS ELÉCTRICAS	1	1	1	3	
		INUNDACIONES POR AGUAS LLUVIAS	1	1	1	3	
	PUBLICO	ALTERACIONES DE ORDEN PUBLICO	1	1	1	3	
		DELINCUENCIA COMUN	1	1	1	3	
	TECNOLOGIA	INCENDIO	1	1	1	3	

Respecto a la vulnerabilidad en las personas, de la empresa **COR INGENIEROS LTDA** Presenta vulnerabilidad en todos sus aspectos lo cual dificulta la capacidad de enfrentar un evento de emergencia A través del formato se verifica la vulnerabilidad en las personas y se pudo determinar que se requiere organización, capacitación sobre cómo enfrentar y actuar frente a estas emergencias y dotación.

La preparación teórico práctica de los empleados para responder ante estos eventos, depende en gran medida del funcionamiento de los mecanismos de respuesta como la brigada y la

organización para la acción por lo que se hace necesario conformar y capacitar a la brigada de emergencias.

VULNERABILIDAD EN LOS RECURSOS

Es también conocida como la vulnerabilidad estructural y no estructural. Los recursos se analizan desde dos campos: el campo de las construcciones (edificaciones, obras civiles, vías, puentes y servicios públicos), y el campo de la maquinaria y equipos utilizados para la respuesta en caso de desastre. Para cada uno de estos campos se califica la instrumentación, la protección física y los sistemas de control.

Para calificar la vulnerabilidad sobre los recursos, se da a cada ítem el valor de:

- ✓ Cero (0) cuando se cuenta con los implementos descritos en la definición.
- ✓ 0.5 cuando se cuenta parcialmente con éstos.
- ✓ Uno (1) cuando no se dispone de ellos.

Al realizar la sumatoria del análisis llevado a cabo, se califica la vulnerabilidad como:

BAJA O VERDE: cuando el resultado se encuentra entre cero 0 a 1

MEDIA O AMARILLA: cuando el resultado se encuentra entre 1.5 y 2

ALTA O ROJA: para valores entre 2.5 y 3

4.2.2.1 INSTRUMENTACIÓN. La instrumentación hace referencia a los aparatos utilizados para medir o vigilar los peligros o amenazas y el monitoreo se entiende como la información (datos) permanentes que producen los aparatos para observar cualquier cambio de la amenaza que pueda generar alguna situación de riesgo. Hay acciones de vigilancia y monitoreo delegadas a personas, basadas en la observación directa y el registro permanente.

4.2.2.2 PROTECCIÓN FÍSICA. Se entiende como la barrera que disminuye los efectos que pueda ocasionar la amenaza a las edificaciones, maquinarias o equipos.

4.2.2.3 SISTEMA DE CONTROL. Se entiende como el equipo instalado o normas administrativas para responder ante la presencia de una amenaza con el fin de disminuir los efectos.

Calificación de la vulnerabilidad en los recursos

TIPO	AMENAZA	CALIFICACION						TOTAL	COLOR
		EDIFICACION Y SERVICIOS PUBLICOS			MAQUINARIA Y EQUIPOS				
		INS.	P. F.	S. C	INS.	P. F.	S. C		
NATURALES	SISMO	1	1	1	1	0.5	1	2.5	[Red]
	TORMENTAS ELÉCTRICAS	1	1	1	1	1	1	3	
	INUNDACIONES POR AGUAS LLUVIAS	1	1	1	1	1	1	3	
PUBLICO	ALTERACIONES DE ORDEN PUBLICO	1	1	1	1	1	1	3	[Red]
	DELINCUENCIA COMUN	1	1	1	1	1	1	3	
TECNOLÓGICO	INCENDIO	1	1	1	1	1	1	3	[Red]

INS = Instrumentación. P.F.= Protección física. S.C.= Sistemas de control

VULNERABILIDAD EN LOS PROCESOS

Los procesos se entienden como el desarrollo de las actividades sociales y productivas de los elementos bajo riesgo, involucrados dentro de un conjunto ordenado de normas y procedimientos.

En este campo se analizan dos variables. La primera, relacionada con el procedimiento de recuperación o actividades previamente concebidas que permitan ante una amenaza o un

desastre, poner en funcionamiento nuevamente los procesos, ya sea por sí mismos o a través del pago de seguros o de otra forma de financiación. Igualmente se debe considerar la recuperación ambiental, física y Psicosocial.

La segunda, es el servicio alterno entendido como el proceso existente, mecanismo o sistema paralelo que permite realizar la misma función temporalmente en la fase de impacto o de recuperación de un desastre, disponibilidad de sitios alternos para reubicación, tanto propia como contratada y personal experto de apoyo.

Para analizar las variables, se da un valor de:

- ✓ Cero (0) cuando se dispone de los elementos.
- ✓ 0.5 cuando se tienen parcialmente.
- ✓ Uno (1) cuando no se cuenta con el recurso.

La calificación de la vulnerabilidad sobre los procesos y sistemas se realiza teniendo en cuenta la sumatoria de sus elementos.

Se determina como:

- BAJA O VERDE:** cuando el resultado es cero (0),
- MEDIA O AMARILLA:** cuando el valor es uno (1)
- ALTA O ROJA:** cuando el valor es de dos (2).

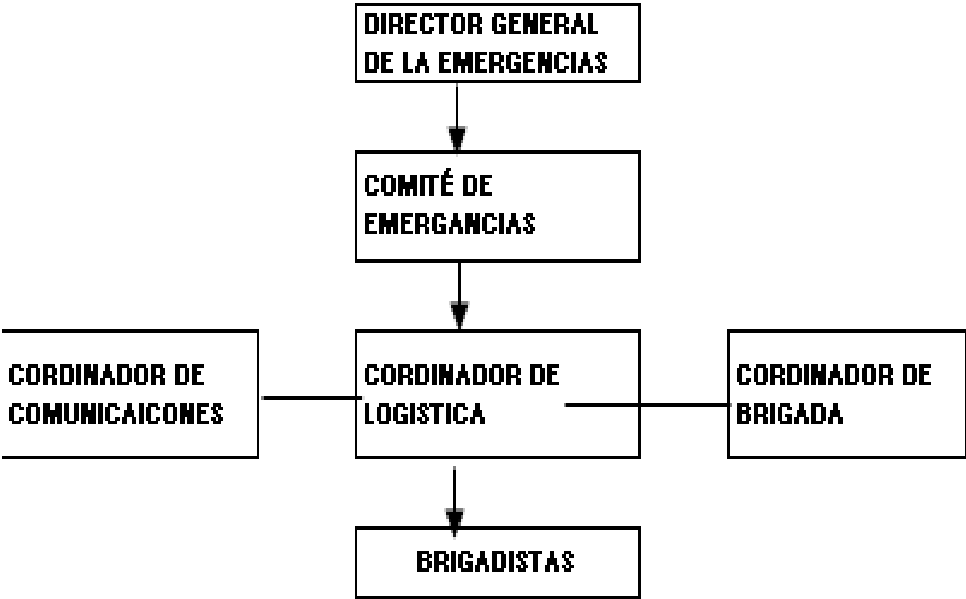
Calificación de vulnerabilidad en los procesos

TIP O	AMENAZA	CALIFICACION		TOTA L	COLOR
		RECUPERA CION DE LOS	SISTEMA PARALELO		
NATURALES	SISMO	0.5	1	1.5	AMARILLA
	TORMENTAS ELÉCTRICAS	1	1	2	ROJA
	INUNDACIONES POR AGUAS LLUVIAS	1	1	2	ROJA

PUBLICIOS	ALTERACIONES DE ORDEN PUBLICO	1	1	2	
	DELINCUENCIA COMUN	1	1	2	
T E C	INCENDIO	0.5	1	1.5	

CAPITULO IV. BRIGADAS DE EMERGENCIA

Dentro de los recursos humanos se establece el comité de emergencias



Brigadas de Emergencia

Las brigadas de emergencias son organizaciones compuestas por personas motivadas, capacitadas y entrenadas, que en razón de su permanencia y nivel de responsabilidad asumen

la ejecución de procedimientos operativos necesarios para prevenir o controlar las emergencias.

División de la brigada

- Primeros auxilios
- Evacuación
- Prevención y control de incendios

Listado General de Brigadistas

La empresa manifiesta que en el momento se está en el proceso de conformación de la brigada y que se compromete a conformarla lo más pronto posible y anexarla al Plan de Emergencias.

Coordinadores por área de Brigadas

NOMBRE	CARGO

NOMBRE	CARGO

NOMBRE	CARGO

Niveles de Formación de la Brigada de Emergencia

Los brigadistas deben estar preparados para intervenir en cualquier emergencia que se presente, especialmente en su área de trabajo, cumpliendo las funciones asignadas en el presente plan y constituyen básicamente el grupo de primera intervención.

Jefe de Brigadas

Es el máximo responsable de dirigir las acciones en una emergencia que implique una respuesta operativa especializada en la empresa, hasta que hagan presencia las autoridades o los organismos de socorro externos, momento en el cual deben entregar este manejo a los respectivos responsables sin dejar de ser apoyo y fuente de información para una respuesta adecuada. Adicionalmente debe asumir el control y manejo de las comunicaciones dentro de la sede en caso de emergencia.

Para empezar la administración es según Chiavenato “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”, (Chiavenato, 2006).

Antes del evento

- Debe actuar siempre dentro de un espíritu de grupo, valore los aportes de sus compañeros y de otras instancias técnicas, son la base para evitar decisiones erradas en momentos críticos.
- Debe Asistir y participar activamente en las reuniones de actualización y seguimiento de los planes organizados por el comité.
- Debe Asegurarse que el plan se mantenga actualizado y correctamente implementado en cuanto a divulgación entre los ocupantes habituales de las instalaciones y disponibilidad permanente y en excelentes condiciones de los recursos materiales con base en los cuales fue diseñado.
- Debe Garantizar el cumplimiento en todo momento de las normas preventivas mínimas de seguridad relacionadas con las principales fuentes de riesgo presentes en las instalaciones.
- Debe Garantizar que se mantenga al día el listado de centros de atención con los que la empresa tenga convenios y servicios a donde se puedan remitir de urgencia.

- Es el responsable de mantener el número de brigadistas de acuerdo con las necesidades de cubrimiento de la empresa y además debe garantizar que estos cubran la jornada de trabajo.

Durante el evento

- Cuando les sea comunicada una situación de emergencia, el jefe de la brigada debe indagar sobre las siguientes situaciones:

Tipo de Emergencia y ubicación.

Quien notifica y desde donde.

Hora de la notificación.

Magnitud de la Emergencia.

- De acuerdo con la magnitud de la emergencia recibe la comunicación del coordinador de la brigada y se activa el Plan de emergencia. Si la alarma es comunicada por una persona, indagará sobre el tipo y características de la emergencia.
- Establece comunicación permanente con todos los brigadistas suministrándoles el apoyo necesario para el control de la emergencia.
- Determina las decisiones y acciones extraordinarias no contempladas para el control efectivo de la emergencia.
- En orden de prioridad evalúa y comunica las necesidades de:

Evacuación

Intervención del grupo de apoyo

Interno (Brigada)

Intervención de equipos de:

Apoyo externo: (Bomberos, Policía, Hospital)

- Mantenerse en contacto con los responsables de estos organismos cuando se hagan presentes y asegurarse que haya alguien disponible para recibirlos y orientarlos, ellos entrarán a tomar el mando de la situación apoyados en la información y colaboración que se les brinde.
- Inicia una evaluación rápida para definir las acciones a seguir dentro de las prioridades tácticas de seguridad humana, con énfasis en el manejo prudente del público, control del siniestro y salvamento de bienes.
- A partir de la información recibida de quien esté dirigiendo la respuesta especializada en el sitio, deciden conjuntamente con él, en caso de peligro inminente o duda sobre el control de la situación, la evacuación de las áreas adyacentes y expuestas, o la evacuación

de todas las instalaciones, siempre buscando alertar de manera codificada a todos los empleados y visitantes de la empresa.

Después del evento

- Asegurarse que los lugares evacuados han sido revisados si es necesario por personal calificado y no presentan peligros, antes de dar la orden de regresar a los ocupantes, de autorizar el reingreso y de declarar el fin de la emergencia.
- Verifica las consecuencias del siniestro sector por sector y elaborar los reportes de daños y pérdidas para consolidar el informe a las directivas.
- Coordina un informe sobre los resultados de la emergencia, en cuanto hace a las víctimas registradas, su atención y estado.
- Audita el resultado de las medidas tomadas durante la emergencia, en situaciones de falsa alarma o incidente menor para analizarlas con las directivas, adelanta la investigación del incidente o emergencia cuando esto sea necesario.
- Coordina la adopción de medidas correctivas a partir de lo ocurrido.
- Se asegura del restablecimiento de los sistemas de protección para mantenimiento, recarga de extintores, dotación de botiquines, salidas de emergencia despejadas y siempre en condiciones de uso.

Brigadistas

El brigadista debe conocer los riesgos generales y particulares que se presentan en los diferentes sitios y actividades que se desarrollan en el área en que labora y además debe conocer los riesgos a nivel general

- Informará al Jefe de la sede sobre las posibles situaciones que constituyan riesgo y/o afecten los mecanismos de protección (extintores) y además verificará que se eliminen o solucionen adecuadamente.

- Conocer la existencia y uso correcto de los mecanismos de protección (alarmas, extintores), disponibles en el área en que labora y de toda la empresa.

Brigada Contra Incendios

Antes del evento

- Inspección periódica de áreas
- Inventario e Inspección periódica de equipos contra incendio
- Asistir a capacitaciones que se programen
- Realizar prácticas para actualización
- Entrenamiento físico

Durante el evento

- Ubicar el área afectada
- Trasladar los equipos necesarios para el control
- Evaluar área afectada
- Realizar control del evento
- Revisar el área y controlar otras fuentes de ignición
- Apoyar grupos de Primeros Auxilios y de Búsqueda y Rescate
- Apoyar entidades externas que se presenten

Después del evento

- Inspeccionar el área afectada
- Apoyar en el restablecimiento de la zona
- Mantenimiento y reposición de equipos y E.P.P. utilizados
- Evaluación de las maniobras.
- Ajuste de procedimientos

Brigada de Evacuación

Antes del evento

- Conocer y dominar los planos de la empresa.
- Conocer vías de evacuación y punto de reunión final.
- Conocer procedimientos para evacuación.
- Establecer listado del personal a cargo en las evacuaciones.
- Discutir y practicar procedimientos.

Durante el evento

- Informa a los ocupantes del área asignada la necesidad de evacuar
- Recordarle al personal a evacuar los procedimientos
- Dirigir la evacuación.
- Controlar brotes de pánico y/o histeria
- No permitir que los ocupantes se devuelvan
- Ayudar u ordenar la ayuda para el personal con limitaciones
- En el punto de reunión final verificar el listado del personal asignado
- Comunicar al director de la evacuación el resultado de la maniobra

Después del evento

- Permanecer con los evacuados en el punto de reunión final
- Verificar el área de trabajo cuando se autorice el reingreso
- Dirigir el reingreso del personal del área asignada
- Evaluar y ajustar los procedimientos con el director de evacuaciones
- Ajustar plan de evacuación

Brigada de Primeros Auxilios

Antes del evento

- Revisión e inventario de los equipos para atención de heridos.
- Revisión periódica de los manuales de primeros auxilios.
- Asistir a capacitaciones y reentrenamientos.
- Entrenamiento físico.

Durante el evento

- Ubicar el área del evento
- Utilizar elementos necesarios para bioseguridad
- Evaluación del área y del paciente
- Limitar riesgos para el auxiliador y para el paciente
- Prestar primeros auxilios en forma inmediata y oportuna
- Atender a los pacientes de acuerdo a recomendaciones del médico y/o profesional de la salud.
- Transportar al o a los pacientes en forma rápida y segura

Después del evento

- Evaluación de la respuesta
- Corrección de procedimientos
- Mantenimiento, Reposición e inventario de recursos

Brigada de Búsqueda y rescate

Antes del evento

- Revisión de equipos propios para búsqueda y rescate
- Inspección de áreas
- Prácticas periódicas de búsqueda y rescate
- Entrenamiento físico.

Durante el evento

- Ubicar el área
- Desplazar equipos y E.P.P.
- Utilizar E.P.P.
- Evaluación del área
- Establecer plan de trabajo por grupos
- Realizar búsqueda y rescate
- Entregar pacientes al médico, al profesional de la salud o Grupo de Primeros Auxilios

Después del evento

- Revisión y mantenimiento de equipos
- Evaluación de procedimientos utilizados
- Ajuste de procedimientos

CAPITULO V. PLAN DE EMERGENCIA

RECURSOS PARA EMERGENCIA

Recursos Internos

TIPO	CLASE	EXISTE	FALTA	OBSERVACION
Extintores	Multipropósito			
Gabinetes				
Dotación brigada				
Botiquín				
Camilla				
Cámaras				
Radios				
Planta				
Pitos				
Teléfonos Abreviados				
Llaves				
Detector				

Recursos Externos

Entidad	Teléfonos
Policía Nacional	
Cuadrante	
Bomberos	
ESTACION DE BOMBEROS	
Hospital	
Emcali	

Se recomienda que se establezca un procedimiento de atención en caso de accidentes a través de una entidad o empresa particular para la atención y movilidad de pacientes en emergencias individuales y colectivas.

ACCIONES PREVENTIVAS

A continuación, se dan las actividades a ejecutar para los eventos identificados como amenaza para la empresa.

Sismos

El área administrativa debe asegurar y/o reubicar todos aquellos objetos que se puedan caer como cuadros, carteleras, ventiladores, lámparas, bibliotecas, materas, etc.

- La brigada debe planear, ejecutar y evaluar simulacros de sismos para evaluar las acciones que se deben realizar durante el sismo y en el proceso de evacuación.
- La administración de la empresa debe Identificar y controlar los mecanismos para suspender la corriente eléctrica del edificio.
- Los brigadistas deben mantener las vías de evacuación despejadas.
- Todo el personal debe conservar la calma y procurar calmar a los demás.
- El personal debe buscar refugio en el sitio donde está, preferiblemente en los siguientes sitios:

Frente a paredes que no tengan ventanas,
Debajo de las vigas,
Al lado de escritorios amplios, resistentes y mesones,
En los rincones, protegiéndose siempre el cuello con las manos.

- Alejarse rápidamente de ventanas, paredes, puertas de vidrio y objetos que puedan caer.
- Si esta en área descubierta, aléjese de los postes, cuerdas, ventanas y árboles viejos.
- No se debe correr, el pánico es el causante de la mayoría de accidentes que ocurren en un sismo.
- No se debe evacuar hasta que no termine el sismo, los brigadistas activarán el plan de evacuación del edificio cuando el jefe de brigadas determine la necesidad de evacuar.
- Lo más importante es conservar la calma.

Incendios

- La administración de la empresa, debe revisar y adecuar las instalaciones eléctricas que se encuentren en mal estado.
- El personal debe utilizar adecuadamente los tomacorrientes, sin sobrecargarlos, ni someterlos a altas tensiones.
- La brigada debe planear, ejecutar y evaluar simulacros de sismos para evaluar las acciones en caso de incendios.
- El personal de aseo y la administración de la empresa deben almacenar líquidos combustibles, inflamables, tóxicos, químicos, en sitios seguros y recipientes bien cerrados.
- Los brigadistas que identifican el conato de incendio por la alarma de detección de humo o por alerta de testigos deben avisar inmediatamente al líder de la brigada.
- Los brigadistas deben evaluar si se puede controlar con los extintores o manguera contra incendio.
- El jefe de las brigadas determinara si es necesario una evacuación totalmente o si se evacua solo el área afectada.

- Si no se puede controlar el incendio, el coordinador de la brigada llamara inmediatamente al Cuerpo de Bomberos informando que clase de incendio es.
- Los brigadistas deberán evitar y controlar el pánico de las personas que están en la empresa para evacuar cuando se lo indiquen.
- La administración de la empresa debe cortar el fluido eléctrico de la zona afectada.
- Si hay presencia de humo en la vía de evacuación, los brigadistas darán la orden de salir agachados, lo más rápido posible tapándose la nariz y la boca.
- De ser posible, los brigadistas deberán retirar los objetos que se puedan quemar como escritorios, archivadores, cajas, etc.
- Si se incendia la ropa de una persona se debe tirar al suelo dando vueltas para apagarse, no se debe aplicar extintores sobre las personas.

Explosión, Amenaza de Bomba y Asonadas

- La brigada debe planear, ejecutar y evaluar simulacros en caso de explosión, amenaza de bomba y asonada.
 - El personal de la empresa permanentemente revisará sitios en donde se puedan dejar bombas (jardines, materas, receptáculos de basura, arbustos cercanos, automóviles, baños públicos, escaleras y zonas de acceso al público).
 - El personal debe arrojar al piso y tratar de alejarse de las ventanas y paredes de vidrio.
 - El jefe de las brigada deberá llamar a los bomberos y al grupo antiexplosivos
 - Los brigadistas deberán evitar y controlar el pánico de las personas que están dentro y cerca y la empresa y estar atentas a la decisión que se tome para evacuar.
-
- Si la explosión fue contra la empresa, el jefe de las brigadas dará la orden de realizar el plan de evacuación inmediatamente encendiendo la alarma, teniendo cuidado en el desplazamiento por las rutas de evacuación, con los objetos que se puedan caer.
 - Si la explosión fue fuera de la empresa), contra otra entidad, se recomienda NO evacuar a menos que la estructura de la sede se vea muy deteriorada o esté amenazada por riesgos derivados de la explosión, lo ideal es permanecer dentro de las instalaciones para evitar que las personas se asomen al sitio donde se presento la explosión.
 - Los brigadistas deben evitar que las personas se acerquen al sitio donde ocurrió la explosión, normalmente, después de una primera detonación, se presenta una segunda o

en ocasiones, hay explosivos que no alcanzan a detonar y quedan en el sitio de la explosión.

- Los brigadistas deberán atender los posibles lesionados que se presenten por los efectos de la explosión y pedir apoyo externo para el envío de ambulancias.
- Quien reciba la llamada debe guardar la calma.
- Se debe recaudar la mayor información posible dada por el informante, Transmitir el mensaje al jefe de brigadas quien informará a la policía nacional y al cuerpo de bomberos
- La administración de la empresa debe desconectar todo lo eléctrico.
- La administración de la empresa y los brigadistas deben abrir puertas y ventanas para mitigar la onda explosiva.
- La administración de la empresa y los brigadistas deben revisar los sitios de trabajo, con el fin de verificar que no haya objetos extraños.
- En caso de encontrar un artefacto explosivo, no se debe tocar, mover, manipular, cubrir o cambiar de lugar.
- Toda amenaza debe ser tratada como real hasta tanto no se adelanten diligencias que desvirtúen su veracidad.

Tormentas - Vendavales

- El grupo de logística y comunicación de la brigada deben conocer teléfonos de emergencia de los bomberos y de la empresa de energía.
- La administración y operarios deben conocer como se desactivan todos los sistemas eléctricos de la empresa.
- Si se evidencia la presencia de un vendaval, los brigadistas deben reunir al personal en un área cerrada, que no tengan ventanas, ni conexión con espacios abiertos.
- Los brigadistas deberán evitar y controlar el pánico de las personas y estar atentos a la decisión que se tome para evacuar.
- Los brigadistas deberán estar atentos a cualquier novedad que se presente de incendio o de atención de lesionados.

- Los brigadistas deben estar atentos si la estructura de la edificación se afecta. En este caso se debe dar aviso a los organismos de socorro e informales la situación.
- No se debe abandonar el punto de resguardo hasta que no se dé la orden de normalidad.

ACTIVIDADES POST-EVENTOS

Esta es la última fase de un siniestro, la cual es de vital importancia porque en ella básicamente se toman grandes decisiones sobre el normal transcurso de las actividades de la empresa, por ejemplo, una evacuación total.

A continuación, se presentan los aspectos que se deben realizar después de una emergencia.
Sismos

- Los brigadistas deben calmar al personal que se encuentre nervioso o histérico.
- Evacuar el personal siguiendo los procedimientos descritos, cuando se haya dado la orden y activado la alarma.
- Los brigadistas deben proceder a contar el personal en el punto de encuentro para determinar si falta alguna persona.
- Los brigadistas deben realizar una inspección ocular al edificio bien detallada para analizar las condiciones en que quedó.
- De acuerdo con las noticias y la inspección del jefe de brigada y coordinadores se tomará la decisión de evacuar completamente la empresa o continuar con las actividades normales, preferiblemente es mejor evacuar.
- Si en el conteo hizo falta alguna persona los brigadistas de evacuación y rescate deben proceder a su búsqueda, siempre deben trabajar por parejas, nunca debe realizar la búsqueda una sola persona.
- La administración de la empresa debe revisar las instalaciones eléctricas, hidráulicas y de gas.

Incendios

- Si el incendio lo controló el Cuerpo de Bomberos, los brigadistas y el personal deben seguir las recomendaciones que ellos indiquen.
- De lo contrario, el grupo de brigadistas deberá revisar la estructura para ver las condiciones en que quedó el sitio del incendio para evitar una tragedia posterior y determinar la normalización de las actividades o la evacuación total. En la revisión se debe cerciorar que no haya quedado ningún foco de nuevos incendios.

- El personal no debe regresar al sitio del incendio si no está capacitado o ha sido autorizado para hacerlo.
- El grupo de brigadistas deberá colaborar en la remoción de escombros si los hay.
- Si se utilizaron los extintores la administración de la empresa debe recargar inmediatamente después del siniestro.
- Si hay personas con quemaduras de segundo y tercer grado los brigadistas de primeros auxilios deberán coordinar con los organismos de socorro el traslado rápidamente a un centro asistencial.

Explosión

- El grupo de brigadistas, deberá revisar la estructura para ver las condiciones en que quedó el sitio de la explosión para evitar una tragedia posterior y determinar la normalización de las actividades o la evacuación total.
- El grupo de brigadistas deberá colaborar en la remoción de escombros si los hay.
- Si hay personas con lesiones considerables, los brigadistas de primeros auxilios deben coordinar con los organismos de socorro el traslado rápidamente a un centro asistencial.
- Si la explosión fue a fuera de la empresa los brigadistas darán la orden al personal para que nunca se asomen o traten de mirar a la calle o lo que ha pasado pues se entorpece la labor de los técnicos o del personal de primeros auxilios.
- Si el personal resulta herido debe esperar en el sitio y tratar de hacer ruido con objetos o gritar, para ser socorrido por los brigadistas y/u organismos de socorro.
- Si el personal resulta atrapado debe mantener la calma, no gritar para evitar que el aire se agote, hacer ruidos con objetos metálicos o golpear objetos con los zapatos.
- Si el personal se encuentra en la calle y escucha la detonación de una bomba no debe acudir al sitio donde fue la explosión, alejarse del sitio sin correr y sin alarmarse.

Amenaza de bomba

- Seguir las instrucciones de los brigadistas.
- El jefe de brigadas y los brigadistas determinarán, con base en la información emitida por las autoridades, el momento en el cual las actividades vuelven a la normalidad.
- Los brigadistas deben verificar que los colaboradores están bien. Si se producen crisis nerviosas en las personas, no permitir que dichos colaboradores se vayan a sus casas sin antes ser tranquilizados y proveer asistencia médica si es necesario.

- Los brigadistas deben recopilar toda la información, desde el aviso/notificación y hacer las modificaciones que se consideren convenientes.
- El jefe de las brigadas y los brigadistas deben evaluar la emergencia y tomar las acciones correctivas del caso.

Tormentas y vendavales

- Los brigadistas y el personal deben seguir las recomendaciones que establezcan los organismos de socorro.
- La administración de la empresa debe revisar la estructura del edificio, especialmente la parte correspondiente a la fachada y techo, para evaluar y determinar los arreglos que sean necesarios efectuar, como también los posibles riesgos que se hayan generado del evento.
- El jefe de las brigadas dará la orden de restablecer el orden de las actividades si la estructura no quedó afectada.
- El jefe de las brigadas y los brigadistas deberán permanecer informados a través de la radio para estar atentos a recomendaciones de las autoridades competentes y desarrollo del evento.

CAPITULO VI. PLAN DE EVACUACIÓN

FASES DE EVACUACIÓN

Son los procedimientos y acciones tendientes a desplazar personas amenazadas por un peligro (sismo, incendio, inundación) de una zona de alto riesgo, a través y hasta lugares de menor riesgo para proteger su vida e integridad física.

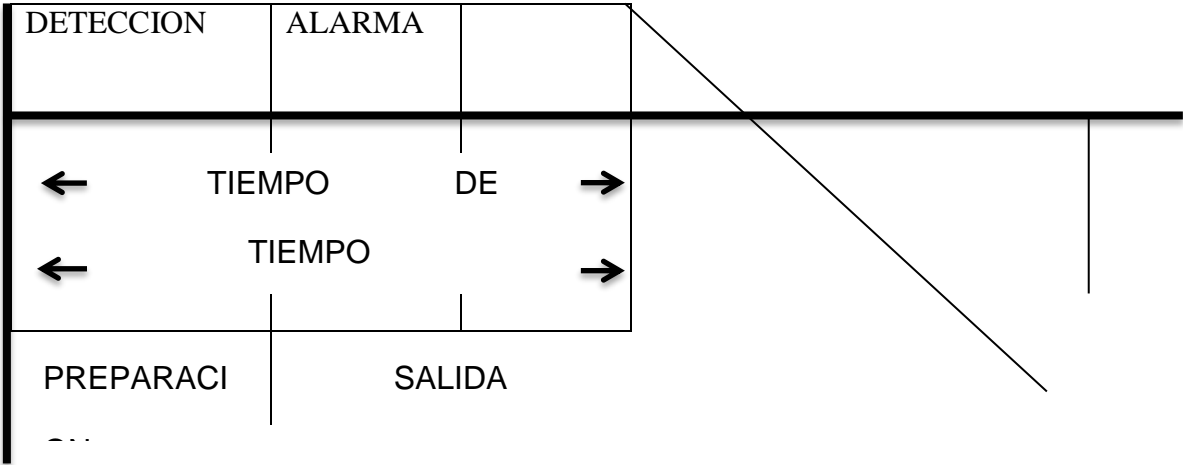
No siempre es recomendable evacuar en el momento mismo del peligro, en algunos casos, resulta más conveniente que las personas se queden en el lugar donde se encuentran y no correr otros riesgos.

Para realizar una buena evacuación se debe tener en cuenta aspectos importantes como el buen estado de las escaleras, una correcta señalización, la determinación de zonas seguras para evacuar, sistemas de alarma, coordinación de la evacuación, rescate de heridos, entre otros.

El plan de evacuación está definido por cuatro (4) etapas que se encuentran enmarcadas en la relación cantidad de personas versus tiempo, en donde el tiempo en que se demora la totalidad de las personas en evacuar es determinado por los tiempos transcurridos en cada una de las etapas.

PROCESO DE EVACUACIÓN

NÚMERO DE PERSONAS: 5



ETAPAS

Detección

Es el tiempo transcurrido desde el origen del peligro o evento hasta que alguien lo detecta, esta etapa puede ser inmediata como el caso de los sismos o lenta como el caso de una inundación, un incendio, etc.

De la rapidez con que se detecte un peligro dependerá la efectividad de la respuesta.

En un incendio es vital que además de detectar el evento estar seguro de la clase de incendio y el riesgo que éste representa para la empresa, para así poder tomar la determinación (en la etapa de alarma) de evacuar total o parcialmente las instalaciones. Es importante para los

brigadistas estar seguros de la verdadera situación de emergencia, para no generar falsas alarmas ni causar pánico entre el personal.

Alarma

Es el tiempo transcurrido desde que se conoce el peligro o evento hasta que se toma la decisión de evacuar y se comunica esta decisión al personal, para lo cual se cuenta con pitos; la alarma será activada por el Jefe de Brigada o los Brigadistas UNICAMENTE.

Cuando suene la alarma se debe evacuar inmediatamente hasta el punto de encuentro

Preparación

Es el tiempo transcurrido desde que se escucha la alarma sonora (pito) hasta que sale la primera persona y está marcado principalmente por las siguientes acciones que deben hacer el coordinador de evacuación de cada piso:

- Verificación de quienes y cuantas personas hay en el área
- Esperar confirmación del brigadista encargado si se evacua o no.
- Si se presenta alguna persona lesionada la brigada de emergencia se encargará de la atención
- Recordar el punto de encuentro
- Dar instrucciones para la salida del personal una vez se haya autorizado la evacuación de la empresa.
- Es aconsejable para el personal llevar consigo, únicamente sus documentos de identificación y los objetos personales como el celular y billetera.
- Recordar al personal los procedimientos de evacuación y coordinar la salida ordenada del personal.

Salida

Es el tiempo transcurrido desde que empieza a salir la primera persona hasta que sale la última persona y esta llega al punto de encuentro.

En esta etapa se debe tener en cuenta la distancia que se debe recorrer desde las áreas donde normalmente se encuentra el personal, hasta llegar a los sitios destinados como punto de

encuentro, también se debe considerar el número de personas que van a evacuar y la capacidad de las vías, esta etapa es la más larga del proceso de evacuación.

La etapa de evacuación depende de si es una evacuación interna o externa. La evacuación interna se realiza de acuerdo a la gravedad de la emergencia y sus características (tormentas y vendavales, asonadas.) La evacuación externa se realiza en emergencias que presentan un grado de peligrosidad alto (sismos, incendios grandes, amenaza de bomba, explosión.)

Cálculo Teórico del Tiempo de Salida

Este cálculo se realizó mediante la fórmula desarrollada por K. Togawa:

$$TS = \frac{N}{A \times K} + \frac{D}{V} =$$

Dónde:

TS = Tiempo de salida en segundos

N = Número de personas

A = Ancho de salida en metros

K = Constante experimental: 1,3 personas/metro segundo

D = Distancia total de recorrido en metros

V = Velocidad de desplazamiento: Horizontal: 0,6 metros/seg.

Escaleras: 0,4 metros/seg.

RECOMENDACIONES:

- Capacitar a los trabajadores en temas de primera respuesta (primeros auxilios, control de incendio y evacuación).
- Adquirir elemento para la atención de pacientes (botiquín portátil).
- Señalizar la ruta de evacuación.

- Adquirir un extintor multipropósito.
- Anexar el plan de emergencias del edificio.
- Realizar simulacros de evacuación mínimo 1 vez por año.

Normas de Evacuación

En el momento de salida del personal, en todo tipo de evacuación se deben tener en cuenta las siguientes normas para optimizar y asegurar éxito en este proceso:

- Conservar siempre la calma.
- Verificar el personal antes de salir
- No se debe correr
- No se debe gritar
- Caminar rápido sin empujar
- Procurar no hacer ningún tipo de comentarios alarmantes
- Seguir las señales de evacuación sin desviarse
- No se puede devolver por ningún motivo
- Desplazarse pegado a la pared
- En caso de humo desplazarse agachado
- Verificar el personal en el punto de encuentro
- Seguir las instrucciones de los brigadistas

La empresa debe contar con mapas de evacuación, para asegurar que todos conocen las rutas hacia donde deben evacuar, igualmente se debe contar con señalización de las rutas de evacuación.

Una vez realizada la evacuación de la empresa se deberá contar el personal en el punto de encuentro, para verificar que el proceso de evacuación se realizó sin ningún inconveniente y que el personal se encuentra completo.

En caso de faltar una persona, la Brigada de evacuación y rescate debe realizar inspección, por las instalaciones de la empresa teniendo cuidado con las estructuras que puede estar debilitada, con el fin de determinar qué pasó con esa persona, (sufrió un desmayo, está en los baños, está atrapado, etc.), no se podrá abandonar la búsqueda hasta tener información de la persona, una vez se encuentre, se le dará la atención necesaria del caso.

Siempre, luego de verificar la presencia de todo el personal, se debe realizar una inspección para determinar el estado de las estructuras de la empresa, en el caso de sismos, esta inspección debe muy cuidadosa, porque puede haber riesgos estructurales y también porque se siguen presentando replicas que en ocasiones terminan de derribar estructuras que hayan sido afectadas. Si la emergencia fue un incendio, se deben tener en cuenta las recomendaciones del Cuerpo de Bomberos Oficial, ya que ellos realizarán la respectiva inspección de reacondicionamiento. Si fue un vendaval se debe revisar especialmente los techos, igualmente revisar las ventanas que no se alcanzaron a romper pero quedan debilitadas y fácilmente pueden caer.

El plan de evacuación solo tendrá efectividad en la medida que se realicen simulacros con todo el personal y con un alto compromiso de la dirección de la empresa.

Rutas de Evacuación

Las rutas de evacuación son los sitios por donde se va a desplazar el personal, desde el área en donde se encuentran, hasta el punto de encuentro. Estas rutas de evacuación se deben encontrar debidamente señalizadas, despejadas, y publicadas en los Mapas de Evacuación de cada piso.

Planos de evacuación de la empresa (Puntos de Encuentro) (Anexo 2)

CAPITULO VIII. SIMULACROS DE EMERGENCIA

Su objetivo es evaluar, mejorar o actualizar el plan de emergencia existente, así como detectar los puntos débiles o fallas en la puesta en marcha de éste, además sirve para identificar la capacidad de respuesta del personal para afrontar una emergencia.

Al realizar un simulacro se disminuye y optimiza el tiempo de respuesta ante una situación de emergencia y a la vez promueve la difusión del plan entre el personal de la Compañía, preparándolos para afrontar una situación de emergencia.

En la empresa se realizarán dos clases de simulacros:

Simulacros avisados

Se realizan avisando con anterioridad al personal la hora, lugar y fecha del simulacro; se utilizan para capacitar al personal mientras aprende a identificar su ruta y punto de encuentro.

- Simulacros sorpresivos

Se realizan sin aviso previo al personal, para verificar el potencial de respuesta frente a una emergencia.

EJECUCIÓN DE LOS SIMULACROS

Para realizar un simulacro se debe considerar tres fases que son de suma importancia como son:

- Planeación
- Ejecución del simulacro

Fase planeación

Fase previa a la realización del simulacro, en ella se estructura toda la actividad que se va a realizar, para ello se requiere definir los siguientes aspectos, que quedan registrados en el formato informe de simulacro.

- Definir el tipo y alcance del simulacro a realizar
- Recursos humanos y técnicos disponibles para la ejecución de la actividad.
- Las personas comprometidas en la realización de la actividad simulada, los lesionados ficticios, los brigadistas, etc.
- Los mecanismos de divulgación de la actividad
- El mecanismo de evaluación que se va a utilizar al finalizar el simulacro

Fase ejecución

Esta fase requiere la mayor atención y seriedad en la participación de todo el personal de la empresa. Para ello se deben realizar las siguientes actividades:

- Reunión de los brigadistas para realizar los últimos ajustes a la actividad, repasar los pasos a seguir y detectar inconvenientes o imprevistos presentados a última hora.
- Ubicación de los observadores y confirmación de sus actividades.
- Activación de la alarma.
- Ejecución del plan de evacuación
- Concentración de los participantes para la toma de asistencia.





Fase de Evaluación


En ésta fase se sacan las conclusiones que sirven de base para realizar ajustes, corregir errores o resaltar aciertos en toda la actividad, para ello se debe realizar:

- Registrar los resultados en el formato de informe del simulacro
- Recopilar el material, analizarlo y sacar las conclusiones pertinentes, entre lo que se encuentra la medición de tiempos, fotografías, etc.
- Publicar o difundir los resultados del simulacro entre todo el personal, destacando los aciertos y recomendando acciones correctivas. Anexo (2)

Fuente: Tomado de ARL POSITIVA modificado

ANEXO 20: SEÑALIZACION DE SEGURIDAD

CATALOGO BASICO DE SEÑALIZACIÓN			
Cod.	TIPO DE SEÑAL	CANTIDAD	LOCALIZACIÓN
01		4	Se ubica a lo largo de una trayectoria que se haya definido como ruta de evacuación. La distancia entre una y otra flecha unidireccional no debe ser mayor a 10 metros. (toda la empresa)
02		4	Se ubica a lo largo de una trayectoria que se haya definido como ruta de evacuación. La distancia entre una y otra flecha unidireccional no debe ser mayor a 10 metros.(toda la empresa)
03		1	Ubicada en el primer piso en la entrada 1 de la empresa.
04		2	La entrada 1 salida 1 de la empresa.

CATALOGO BASICO DE SEÑALIZACIÓN			
Cod	TIPO DE SEÑAL	CANTIDAD	LOCALIZACIÓN
05		1	Está ubicado cerca al baño de la planta.


06		3	Se ubica sobre los lugares demarcados o definidos para cualquier tipo de extintor de incendios.
07		2	Se ubica sobre los lugares demarcados o definidos para cualquier tipo de extintor de incendios.(área operativa)
08		2	Se ubica sobre los lugares demarcados o definidos para cualquier tipo de extintor de incendios.
09		3	Se ubica en áreas con presencia o posibilidad de generar material particulado o malos olores. (zona de ingreso a la planta)
10		1	(Zona de ingreso a la planta).
11		1	Se ubica en áreas con presencia o posibilidad de generar ruidos y que requiere algún tipo de protección auditiva. (zona de ingreso a la planta)
12		1	Se ubica en áreas con presencia o posibilidad de generar algún tipo de proyección de material o tipo de radiación que pueda generar daños a la visión.(zona de ingreso a la planta)

13		2	Se ubica en áreas con presencia o posibilidad de caída de materiales o golpes en la cabeza.(zona de ingreso a Bodega)
14		1	Se ubica en áreas con presencia o posibilidad de generar algún tipo de proyección de material o tipo de radiación que pueda generar daños a la visión y/o para el rostro. (Zona de herramientas y Bodega.)
15		2	Se ubica en áreas con presencia o posibilidad de generar electrocución o choques eléctricos.
16		1	Se ubica previo inicio ascendente a una escalera que se haya definido como ruta de evacuación. La distancia entre una y otra flecha unidireccional no debe ser mayor a 10 metros.
17		2	Se ubica sobre una salida de emergencia definida como tal.
18		2	Se ubica sobre una salida de emergencia definida como tal.
19		4	Se ubica en áreas con acceso restringido o donde para su ingreso se requiere de una autorización especial.(zona de ingreso a la planta y Bodega y segundo piso)
20		4	Se ubica en cualquier área donde esté prohibido fumar.(áreas de trabajo, cafetería)

21		1	Zona de lavado y aseo.
22		2	Primer y segundo piso
23		2	Se ubica en áreas con posibilidad de incendio.(zona de planta y segundo piso)
24		1	Se ubica junto al área definida para camilla de emergencia evitando que la señal se tape con dicho elemento.
25		1	Zona de cafetería primer piso
26		3	Zona de archivos
27		1	Zona de sala de reunión primera y segunda piso.
28		1	Se ubica en áreas donde se almacena temporalmente materiales y residuos biológicos con algún nivel de riesgo para la salud. (cafetería)
29		1	Zona de planta primer piso.

Fuente: Tomado de ARL POSITIVA modificado

ANEXO 21: FORMATO DE AUDITORÍA DEL SG- SST

 <p>COR Ingenieros Ltda. <small>EN MONDO AL ACCESSE</small></p>		<p>ANEXO 21. FORMATO DE AUDITORIA DEL SG-SST</p>			
EMPRESA:					
PROCESO:			FECHA:		
ALCANCE:					
EQUIPO AUDITOR:			AUDITADO:		
DOCUMENTOS DE REFERENCIA:					
SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
NUMERAL NORMA	REQUISITO / ACTIVIDAD	EVIDENCIA	RESULTADO		
			C	NC	OBSERVACIONES
Artículo 2.2.4.6.5.	Política de seguridad y salud en el trabajo (SST)				
Artículo 2.2.4.6.6.	Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).				
Artículo 2.2.4.6.7.	Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).				
Artículo 2.2.4.6.11.	Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST				
Artículo 2.2.4.6.12.	Documentación				
Artículo 2.2.4.6.13.	Conservación de los documentos				
Artículo 2.2.4.6.14.	Comunicación				
Artículo 2.2.4.6.15.	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos				

Artículo 2.2.4.6.16.	Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST			
Artículo 2.2.4.6.17.	Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST			
Artículo 2.2.4.6.18.	Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST			
Artículo 2.2.4.6.19.	Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST			
Artículo 2.2.4.6.20.	Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el			
Artículo 2.2.4.6.21.	Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo			
Artículo 2.2.4.6.23.	Gestión de los peligros y riesgos			
Artículo 2.2.4.6.24.	Medidas de prevención y control			
Artículo 2.2.4.6.25.	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias			

Artículo 2.2.4.6.26.	Gestión del cambio			
Artículo 2.2.4.6.27.	Adquisiciones			
Artículo 2.2.4.6.28.	Contratación			
Artículo 2.2.4.6.29.	Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.			
Artículo 2.2.4.6.30.	Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud			
Artículo 2.2.4.6.31.	Revisión por la alta dirección.			
Artículo 2.2.4.6.32.	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales			
Artículo 2.2.4.6.33.	Acciones preventivas y correctivas			
Artículo 2.2.4.6.34.	Mejora continua.			

Fuente: Formato tomado y adaptado de la empresa PROENSOFT SAS


ANEXO 22. INFORME DE AUDITORIA

AREA O PROCESO AUDITADO:	COR INGENIEROS	FECHA DE AUDITORIA:	XXXXX
RESPONSABLE DEL AREA O PROCESOS AUDITADOS:	XXXX		
EQUIPO AUDITOR:	XXXXXX		
OBJETIVO:	Medir el grado de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		
ALCANCE DE AUDITORIA:	Auditoria Interna del SG-SST		
CRITERIO DE AUDITORIA:	Avances del proceso del SG-ST, Normatividad Decreto 1072 del 2015, Capítulo VI		
I. Resumen de la Auditoría			
<p>La auditoría se llevó a cabo en XXXXXXXXXX y su objetivo fue medir el grado de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el cumplimiento de la norma DECRETO 1072 DE 2015 y RESOLUCION 1111 DE 2017</p>			
II. Hallazgos			
<p>a) Observaciones:</p> <p>Las observaciones no constituyen un incumplimiento evidente de algún requisito del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, o no son representativas, sin embargo, los responsables deben analizar las causas y tomar las acciones correctivas o preventivas, según sea el caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación n°1 (Ref. Art. 2.2.4.6.5 - Política SST): Durante el proceso de la auditoria se observa que la política de sst, no está firmada por el representante legal, se evidencia que esta documentada, socializada y publicada. ▪ Observación n°2 (Ref. Art. 2.2.4.6.6-7 - Requisitos de la política de SST): Se observa cumplimiento en la documentación de los objetivos del SG-SST, se evidencia que no hay socialización de los objetivos de la política de SST, reglamento de higiene y seguridad industrial, roles y responsabilidades de sst. ▪ Observación n°3 (Ref. Art. 2.2.4.6.11 – Capacitación seguridad y salud en el trabajo): Se evidencia documento de programa de capacitación en SST físico y digital. Se evidencia que no se ha realizado la inducción del SG-SST, planeada entre el mes de Mayo y Junio. ▪ Observación n°4 (Ref. Art. 2.2.4.6.15 – Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos): se evidencia matriz de riesgos y peligros digital, se observa 5 riesgo altos y no se ha socializado a los trabajadores. 			

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación n°5 (Ref. Art. 2.2.4.6.27 – Adquisiciones): se evidencia que no tienen proceso presupuestal del SG-SST. ▪ Observación n°6 (Ref. Art. 2.2.4.6.31 – Revisión por la alta dirección): la alta dirección no está al tanto del proceso del SG-SST. ▪ Observación n°6 (Ref. Art. 2.2.4.6.32 – Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral): se evidencia que no tienen formato de investigación de incidentes, accidentes y enfermedad laboral, la empresa tiene dos accidentes laborales la cual no tiene informes ni investigación .
<p>b) No Conformidades:</p> <p>Estas constituyen un no cumplimiento de un requisito, por lo que las no conformidades que fueron detectadas deben ser atendidas por los responsables de área y tomar acciones correctivas que en el corto plazo se resuelvan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No conformidad N°1 (Ref.): No Aplica ▪ No conformidad N°2 (Ref.): No Aplica
<p>c) Oportunidades de Mejora</p> <p>Estas constituyen un hallazgo que permitiría mejorar el proceso o unidad evaluada, de tal manera que la Gestión se vea favorecida. Estas quedan al criterio de los responsables del área, las que pueden ser evaluadas para tomar una acción a seguir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política SST: hacer firmar por el representante legal de la empresa para dar cumplimiento a las normatividades vigentes. • Objetivos de la política de SST, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y Roles y Responsabilidades SST: socializa los objetivos de la política de sst, el reglamento de higiene y seguridad industrial y roles y responsabilidades en sst, y dejar registro de la misma. • Capacitación de SST: realizar capacitación de SG-SST dos veces en el año, inducción y re inducción a todo el personal. • Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos: socializarla matriz de riesgos y peligros a todos los trabajadores de la empresa. • Indicadores del SG-SST: diligenciar la matriz de los indicadores del SG-SST. • Adquisiciones: realizar el detallado presupuestal anual del SG-SST de la empresa. • Revisión por la alta dirección: dar evidencias a la alta dirección y/o gerencia los procesos que se están estableciendo en el SG-SST. • Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral: realizar la investigación de los dos accidentes laborales que tienen pendiente.


Fuente: Formato tomado y adaptado de la empresa PROENSOFT SAS

ANEXO 23. REGISTRO AUDITORIA

 Ingenieros Ltda.				
FECHA:				
HALLAZGOS:				
1. DESCRIPCIÓN DE LAS FORTALEZAS:				
2. DESCRIPCIÓN DE NO CONFORMIDADES:				
3. DESCRIPCIÓN DE NO CONFORMIDADES POTENCIALES (OBSERVACIONES):				
4. DESCRIPCIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA				
5. CONCLUSIONES DEL EQUIPO AUDITOR:				
NOMBRE Y FIRMA AUDITOR(ES)				


Fuente: Tomado de ARL SURA modificado

ANEXO 24. REGISTRO DE ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

			
ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS			
Área a la que pertenece:			
Causa		Condición Insegura	Comportamiento Inseguro
Clasificación		Correctiva	Preventiva
Descripción del Riesgo		Prioridad	
Descripción Acción Preventiva y/o Correctiva			
Plan de Acción			
Descripción	Fecha de inicio		Fecha de finalización
Aprobado por:			
Resultados		Fecha de Verificación	

Fuente: Tomado de ARL SURA modificado

ANEXO 25. REGISTRO DE LA ALTA DIRECCIÓN

 COR INGENIEROS LTDA.		
REVISIÓN ALTA DIRECCIÓN		
ELEMENTOS A VERIFICAR	GESTIÓN REALIZADA	RESULTADOS O RECOMENDACIONES ALTA DIRECCIÓN
1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma		
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados		
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de		
5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos		
6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios		
7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		
8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua		
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces		
10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo		
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		
12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores		
13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos		
14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo		
15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos		
16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa		
17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo		
18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores		
19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos		
20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales		
21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo		
22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo		
23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo		
24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores		

Fuente: Formato tomado y adaptado de la empresa PROENSOFT SAS

ANEXO 26. PROCEDIMIENTO DE LA ALTA DIRECCIÓN REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar 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 seguridad y salud el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

La revisión de la alta dirección debe permitir:

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;
5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos;
6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;

7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorias anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;
10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;
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;
12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores;
13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;
14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo;
15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;
16. inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;
17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;
18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;
19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;

20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
21. identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;
22. identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;
23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; e
24. identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al COPASST o Vigía' de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema.

Fuente: Tomado ARL POSITIVA modificado

ANEXO 27. INFORME DE RENDICIÓN DE DESEMPEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONTENIDO

1. Identificación de peligros, evaluación de los riesgos y determinación de controles SST.
 2. Revisión de políticas y establecimiento de objetivos
 3. Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.
 4. Comportamiento Accidentalidad año 2018.
 5. Comportamiento del Ausentismo laboral.
 6. Comunicaciones de las partes interesadas externas, incluidas las quejas .
 7. Apoyo y seguimiento al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo SST “COPASST” O VIGIA SST.
 8. Desarrollo de Plan Anual de Capacitación SST.
 9. Resultado de la Realización de Exámenes Médicos Ocupacionales en cumplimiento de la Resolución 2346 de 2007 .
 10. Implementación y Evaluación del Plan de Emergencias.
 11. Recomendaciones para la mejora.
1. Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de controles en SST

Para el año 2018 se realiza (entrega o actualización) de la matriz de peligros y riesgos, se

establecieron medidas de intervención, teniendo en cuenta las causas identificadas. (Ver Matriz de Peligros y Riesgos de cada empresa)

De los controles propuestos para el abordaje de los peligros y riesgos se logra la implementación de los mismos en un % _____, quedando pendiente la implementación de controles como: (plan de acción de cada matriz)

2. Revisión de Políticas y establecimiento de objetivos

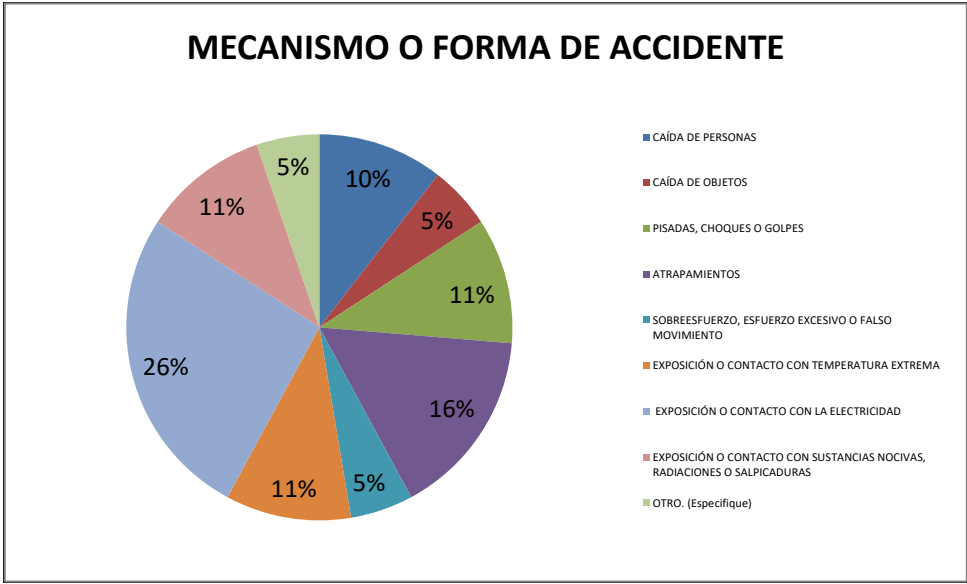
Para el año 2018 se establece la actualización de la Política de SST, incluyendo los siguientes objetivos:

NOMBRE DE LA EMPRESA se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Los programas desarrollados en NOMBRE DE LA EMPRESA estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias.

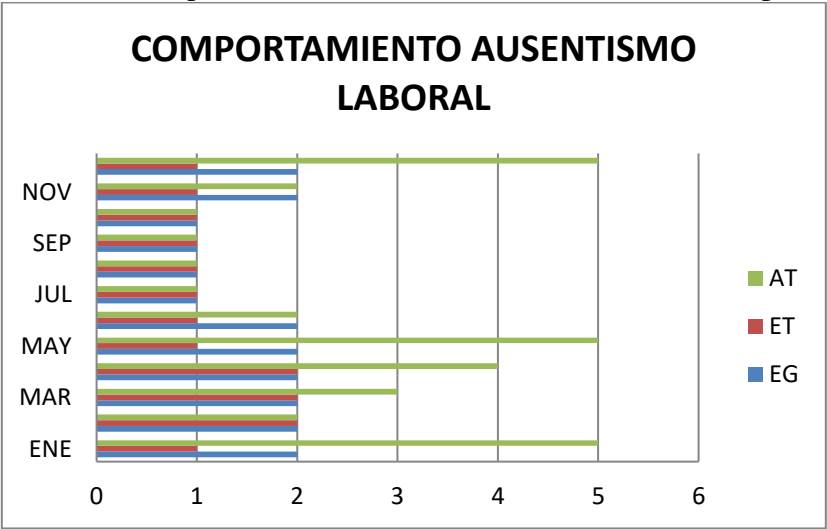
Todos los empleados, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización.



4. Comportamiento del Ausentismo laboral

Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo el ausentismo laboral está representado por la ausencia del trabajador a causa de incapacidades generadas por Enfermedad General, Accidentes laborales y/o Enfermedades laborales.

Para el año 2018 el comportamiento del ausentismo laboral estuvo representado en:



5. Comunicaciones de las partes interesadas externas, incluidas las quejas

La revisión de peticiones, quejas, reclamos, denuncias, sugerencias y reconocimientos, comunicaciones respecto a la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles de seguridad y salud en el trabajo, se realiza a través del reporte de condiciones inseguras, procedimiento creado y divulgado en el personal operativo con mayor riesgo de accidentalidad, pendiente por la implementación en el área administrativa. Las comunicaciones, quejas y peticiones, frente a los peligros identificados en la infraestructura se socializan junto con la subgerencia administrativa, la cual da trámite pertinente y oportuno de las mismas. Los principales reportes, quejas y peticiones estuvieron representados en condiciones locativos como estado de techos, tubería sanitaria, condiciones ergonómicas en puestos de trabajo, sistemas de ventilación, herramientas de trabajo como (Equipos de cómputo, herramientas manuales en el área operativa).

6. Apoyo y seguimiento al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo SST “COPASST” O VIGIA DE SEGURIDAD.

Para el año _____ se realizan las elecciones para la conformación del COPASST conformado por igual número de representantes por parte del empleador e igual número de representantes por parte de los trabajadores así:

7. Desarrollo de Plan Anual de Capacitación SST

Para la vigencia del año 2018 se desarrolló en un 100% el plan anual de capacitación de la siguiente manera:

TEMA DE CAPACITACION	HORAS

8. Resultado de la Realización de Exámenes Médicos Ocupacionales en cumplimiento de la Resolución 2346 de 2007

Se realizaron exámenes médicos ocupacionales al personal administrativo y operativo en el mes de _____ donde se evidencia que todo el personal se encuentra apto para realizar las tareas asignadas.

Análisis de resultado conceptos de aptitud médica

Realizando un análisis de las recomendaciones medico laborales impartidas a los trabajadores se puede concluir que:

El 60% de la población trabajadora está _____

Un 10% de la población trabajadora sufre de_____

El 70% de la población trabajadora es sedentaria, no realiza ningún tipo de actividad física regular

9. Implementación y Evaluación del Plan de Emergencias.

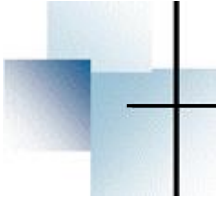
Para el año 2018 se construye el plan de emergencias, se realiza socialización a todos los colaboradores de la entidad en el puesto de trabajo, las evidencias se encuentran en los archivos anexos en cada documento del plan de emergencias de La NOMBRE DE LA EMPRESA.

10. RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA (DE ACUERDO A CADA EMPRESA)

Asignación de presupuesto ajustado a las necesidades actuales en seguridad y salud en el trabajo. Apropiación de Responsabilidades legales en Seguridad y Salud en el Trabajo en los jefes de área y supervisores de contrato, a fin de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Fuente: tomado ARL COLPATRIA modificado

ANEXO 28 ASIGNACIÓN DEL RESPONSABLE DEL SG-SST



Soacha Cundinamarca, 18 febrero de 2019

ASIGNACIÓN DEL RESPONSABLE DEL SG-SST

La gerencia de **COR INGENIEROS LTDA.**, dando cumplimiento a la Resolución 2013 de 1986, Decreto 1295 de 1994 en su artículo 63, a la Resolución 1072 de 2015 y a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Protección Social.

Delega para el diseño, desarrollo, implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al Ing. JOSÉ MAURICIO PRIETO MEJÍA identificado con C.C. 80.822.319, para lo cual deberá planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST.

Ing. RICARDO CAUCALI ORJUELA

Representante legal

Fuente: propia de autores

ANEXO 29. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COR INGENIEROS LTDA


Política de Seguridad y Salud en el Trabajo COR INGENIEROS LTDA., busca ser la empresa más competitiva en el Sector de obras civiles y telecomunicaciones apoyada por su personal como ventaja competitiva, por lo cual estamos comprometidos en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de nuestra organización; trabajadores, contratistas y partes interesadas. Mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Este sistema, está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor, para este año ese sistema estará enfocado a contrarrestar el riesgo biomecánico y el riesgo de condiciones de seguridad. Inversiones Fasulac Ltda., asume la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto, buscara mantener unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo. El


responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el COPASST y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo. Hay un firme Compromiso para cumplir con la Legislación Colombiana en seguridad y salud ocupacional establecidas por el Ministerio del Trabajo. Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos de la alta Gerencia, permanentemente se orientarán sus esfuerzos y destinarán los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros biomecánicos y de seguridad que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional.

Representante legal Bogotá,

Fecha 24 de enero del 2019

Fuente: propia de autores

	ANEXO 30 SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL 2019												FECHA: 01/03/2019	
													VERSIÓN: 1	
OBJETIVOS: Definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para los trabajadores propios en misión y contratistas.						METAS : Cumplir con el cronograma de las capacitaciones programadas.						EMPRESA: COR INGENIEROS LTDA		
Firma _____ GERENCIA												Firma _____ COORDINADOR SST		
TEMAS	RESPONSABLE	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	OBSERVACIONES	
Capacitar en uso seguro de escaleras	Responsable SST Coordinador de alturas	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
Capacitar en trabajo seguro en alturas	Responsable SST ARL Centros de trabajo autorizados	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	Se realizara la capacitación al personal que realice trabajo en alturas, cuando ingresen a la empresa.
Socializar el procedimiento seguro de trabajo en alturas	Responsable SST Coordinador de alturas	P	E	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	Se socializara el procedimiento al ingreso del personal.
Socializar el procedimiento eléctrico	Responsable SST		P											
Capacitación para espacios confinados (cámaras subterráneas), equipos a utilizar en espacio confinados (medidor de gases)	Responsable SST		P											
Socializar el procedimiento de espacios confinados	Responsable SST		P											
Capacitar en prevención de riesgos en la vía, uso adecuado de vías, respeto a señalización vial y límites de velocidad	Responsable SST						P							
Realizar inspecciones de máquinas, equipos y herramientas	Responsable SST		P			P			P				P	
Actividad cuidado oral	Responsable SST							P						
Realizar capacitación de manejo y resolución de conflictos	Responsable SST							P						
Realizar campaña de prevención de acoso laboral (Tips prevención acoso laboral).	Responsable SST CCL					P								
Realizar campaña y capacitaciones orden y aseo	Responsable SST			P										
Socializar responsabilidades de los colaboradores ante el SG-SST	Responsable SST									P				
Capacitación sobre saneamiento básico (Manejo integral de residuos solidos y líquidos)	Responsable SST						P							
Capacitar en inspecciones de seguridad	Responsable SST						P							
Investigación de accidentes e incidentes laborales	Responsable SST COPASST	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
Capacitar a la brigada de emergencia en evacuación	Responsable SST ARL					P								
Divulgar plan de emergencias	Responsable SST			P										
Capacitar la brigada de emergencia en control de incendios	Responsable SST ARL					P								

ANEXO 31. SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO														
SEGUIMIENTO DE ACCIDENTALIDAD ALIADOS														
COR INGENIEROS LIMITADA														
													PARTE 1 DE 2	
NOMBRE DE LA COMPAÑIA		COR INGENIEROS LTDA.						NOMBRE ARL		POSITIVA				
REPORTADO POR		MAURICIO PRIETO						CARGO		COORDINADOR SST				
TIPO DE SERVICIO CONTRATADO								AÑO DE SEGUIMIENTO		31/10/2019				
DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN DEL PERIODO												TOTAL AÑO	
	PERIODO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		DIC
No. Trabajadores	6	6	10	22	19	13	13	10	8	50				16
Horas/día trabajadas	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8				8
Días Hábiles/mes	25	24	25	24	26	23	25	25	25	26				25
Horas hombre trabajadas en el periodo	1200	1152	2000	4224	3952	2392	2600	2000	1600	10400	0	0		31.520
Cantidad Accidentes de Trabajo (AT) en el mes	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0				2
Cantidad de casos de AT con tiempo perdido	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0				2
Cantidad de Eventos Moratales Reportados por causa de AT.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
Días perdidos por incapacidad de AT	0	0	0	0	0	20	0	5	0	0				25
No días cargados por IPP Calificadas por ATEL o muerte por AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
No. De Enfermedades Laborales Calificadas (Proyecto Telefonica)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
No. Días de ausencia por causa de salud (Incluye ausencias por AT, Enfermedad Laboral y Enfermedad Común)	0	0	0	0	0	20	0	5	0	0				25
Total de días perdidos y cargados por ATEL	0	0	0	0	0	20	0	5	0	0	0	0	0	25
Índice de frecuencia (I.F)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,33	0,00	120,00	0,00	0,00	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	15,23
Índice de severidad (I.S)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2006,69	0,00	600,00	0,00	0,00	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	190,36
Tasa de Ausentismo (T.A)	0	0	0	0	0	87	0	20	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	101

K = 240000

Adjunte las investigaciones y demás documentación solicitada por el área de Aliados y/o SST de Telefonica, para los accidentes Graves y/o mortales. Relacione en la hoja "Caracterización AT" todos los datos solicitados para realizar la caracterización de todos los accidentes que ocurridos cada mes.

Nota:
Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. Res 1401 de 2007.

I.F =
$$\frac{\text{No. de casos reportados en el periodo} * K}{\text{Horas hombre trabajadas en el periodo}}$$

I.S =
$$\frac{\text{No. de días perdidos y cargados por causa de los casos de ATEL durante el periodo} * K}{\text{Horas hombre trabajadas en el periodo}}$$

T.A =
$$\frac{\text{No. Días ausencia por causa de salud (AT, EL, EC)}}{\text{No. Días de Trabajo Programados en el periodo}} * 100$$

AT = Accidente de Trabajo
 EL = Enfermedad Laboral
 EC = Enfermedad Común
 IPP = Incapacidad Permanente Parcial. Se presenta cuando un trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.
 100% (Muerte) ----- 6000 días
 % IPP ----- X días

V 3.0 31/08/2017

Fuente: Tomado de ARL LIBERTY modificado

ANEXO 32 MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO										MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS										VERSIÓN: 01			
CATEGORÍA DE PELIGRO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	CLASIFICACIÓN N°	EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO		CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN			RECOMENDACIONES PARA EL CONTROL DEL RIESGO					
				FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	NIVEL DE RIESGO (Nº)	NIVEL DE EXPOSICIÓN (Nº)	NIVEL DE PROBABILIDAD (Nº)	INTERPRETACIÓN (Nº)	NIVEL DE CONSECUENCIA (Nº)	NIVEL DE RIESGO (Nº)	INTERPRETACIÓN (Nº)		ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	RANK	FEDE CONSECUCIA	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROL ADMINISTRATIVO	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	
				DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN N°	EFECTOS POSIBLES	FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	NIVEL DE RIESGO (Nº)	NIVEL DE EXPOSICIÓN (Nº)	NIVEL DE PROBABILIDAD (Nº)	INTERPRETACIÓN (Nº)		NIVEL DE CONSECUENCIA (Nº)	NIVEL DE RIESGO (Nº)	INTERPRETACIÓN (Nº)	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	RANK	FEDE CONSECUCIA	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA
Electrico	Contacto directo con toma corrientes eléctricas de baja tensión	I	Choques, cortes, fibrilación ventricular, quemaduras, intoxicación, estrés	Tomas protegidas		Ninguno	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	5	Electrocución leve, trastornos nerviosos	Inspecciones planificadas. Rutinas de mantenimiento preventivo de instalaciones eléctricas. Reporte de condiciones inseguras.	Señalización de tableros eléctricos, voltaje en las tomas	No observado	Educación sobre primeros auxilios, uso de EPP. Procedimientos de trabajo seguro	No aplica		
Biologico	Presencia de Virus en el Ambiente	SI	Dermatitis, reacciones alérgicas, enfermedades infecciosas, alteraciones en los sistemas, sistema, etc.	Ninguno	Fumigaciones Anuales	Ninguno	2	2	4	BAJO	10	40	III	MEJORABLE	5	Malestar General	No observado	No observado	No observado	Capacitar a los trabajadores sobre riesgo biológico en las áreas de trabajo.			
Físico	Discomfort Térmico (Frio por aire acondicionado)	SI	Resfriados, dolor de cabeza	Mantenimiento al Aire acondicionado		Ninguno	2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	5	Resfriados, dolor de cabeza	No observado	No observado	Instalar un termómetro que regule la temperatura del área	No observado			
Localivo	Fundaciones por rompimiento de tuberías	NO	Accidentes generales a consecuencia de condiciones de seguridad	Ninguno	Ninguno	Ninguno	10	1	10	ALTO	10	100	III	MEJORABLE	5	Pérdidas materiales, accidentes.	No observado	No observado	No observado	Señalización de áreas afectadas y de acuerdo a la situación presentada.			
Biologico	Corte de suministro de agua	NO	Estrés por desplazamiento fuera de áreas, falta de agua en áreas, falta de agua por desplazamiento fuera de la entidad	Ninguno	Reposición de agua	Busca lugares alternativos	2	3	6	MEDIO	25	150	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Enfermedades víricas e infecciones (gripa)	No observado	No observado	No observado	Realizar charlas de sensibilización con lugares cercanos donde se genere el servicio estivo a los colaboradores y familiares de la entidad. Capacitación en recolección adecuada del agua para evitar embalsamiento y generación de virus y bacterias.	Protección nabo bucal		
SI	Desplazamiento fuera de la entidad en vehículo asignado por la entidad hacia lugares donde se realicen reuniones y presentaciones de trabajo, en representación de la entidad	SI	Accidentes de tránsito. Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones.	Mantenimiento preventivo	Tomar vías seguras	Cumplimiento de las normas de seguridad. Cumplimiento del Código de Tránsito.	2	2	4	BAJO	100	400	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Choques, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, laceraciones	No observado	No observado	No observado	No observado			
SI	Desplazamiento fuera de la entidad en medios de transporte terrestre o aéreo hacia lugares donde se realicen reuniones y presentaciones de trabajo, en representación de la entidad	SI	Accidentes de tránsito. Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones.	Tomar vías seguras	Tomar vías seguras	Cumplimiento de las medidas de seguridad generadas por la compañía de tránsito.	2	2	4	BAJO	100	400	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Choques, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, laceraciones	No observado	No observado	No observado	No observado			
SI	Presencia de ruido proveniente de equipos por los teléfonos e impresoras y la puerta de acceso	SI	Desconcentración	Volúmen. Mantenimiento de equipos. Mantenimiento de impresoras y computadores.	Ninguno	Modulación de la voz	2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	5	Desconcentración	No observado	No observado	No observado	Realizar charlas de sensibilización acerca de la importancia del uso correcto de los EPP.	Uso de tapones aurales cuando se evidencia ruido continuo en el ambiente.		
NO	Exposición a gases y vapores provenientes de la fumigación	NO	Alergias Malestar General	Uso productos autorizados		Verificar las áreas designadas de fumigación y la cantidad de fumigación	2	1	2	BAJO	25	50	III	MEJORABLE	5	Alergias Malestar General	No observado	No observado	No observado	Verificar por el cumplimiento de las medidas de control de fumigación (de personal en el área, uso de EPP)	No observado		
SI	Exposición a Radiaciones no ionizantes (Pantallas Luminosas CLF, pantallas computacionales)	SI	Fatiga Visual	Intermitencia a fuentes luminosas CLF, pantallas computacionales	Ninguno	Pausas durante la jornada laboral	2	4	8	MEDIO	10	80	III	MEJORABLE	5	Fatiga Visual	No observado	No observado	No observado	Asegurarse de que se realicen las pausas recomendadas a las fuentes luminosas y hacer seguimiento a los mismos	No observado	Realizar estudios de viabilidad del Cambio de fuentes luminosas de CLF/LED.	
SI	Exposición a Radiaciones no ionizantes (Luz Solar)	SI	Fatiga Visual	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	4	8	MEDIO	10	80	III	MEJORABLE	5	Fatiga Visual	No observado	No observado	No observado	No observado	No observado		
NO	Horas extras, descansos	NO	Cansancio	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	3	18	ALTO	25	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Mayor predisposición a enfermedades gastrointestinales, cardiovasculares, irritabilidad, agotamiento, estrés.	Distribución de tiempo y tareas. Realizar pausas activas. Ejecutar el programa de riesgo psicosocial. Charlas, capacitaciones sobre el manejo adecuado de cargas.	No observado	No observado	Programa de Capacitación en Riesgo Psicosocial Fortalecer el autocuidado			

				SI	Postura sedente prolongada durante la jornada laboral	Biomecánico	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema musculoesquelético, fatiga.	Sillas Ergonómicas Apoya muñecas para teclado	Uso de Reposapiés	capacitación en Pausas Activas, uso adecuado del mouse y el teclado	2	4	8	MEDIO	60	480	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	5	Trastornos musculoesqueléticos, sueño u hombros tensos.	Realizar mantenimiento periódico de los puestos de trabajo (Mesas, sillas, altura de monitor, teclado en buen estado). Todos los puestos de trabajo con el fin de conservar las características ergonómicas.	Ajustar el puesto de trabajo de acuerdo a medida antropométrica.	No observado	Pausas activas.		
				SI	Digitación Continua	Biomecánico	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema musculoesquelético, fatiga.	Apoya muñecas para teclado	Ninguno	capacitación en Pausas Activas, uso adecuado del mouse y el teclado	2	4	8	MEDIO	60	480	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	5	Trastornos musculoesqueléticos, sueño u hombros tensos.	No observado	Ajustar el puesto de trabajo de acuerdo a medida antropométrica.	No observado	Pausas activas.		
				NO	Ascenso y descenso de escaleras	Condiciones de seguridad-Locativo	Caidas, golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte	Barandas Cortas antideslizantes en las escaleras	Áreas despejadas	Capacitación en procedimiento seguro de ascenso y descenso de escaleras	2	3	6	MEDIO	25	150	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	5	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones	No observado	Uso del Ascensor siempre que sea posible	No observado	No observado		
				NO	Superficies resbalosas por limpieza	Condiciones de seguridad-Locativo	Caidas, golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte	Aseo de las áreas en horas de baja circulación de personal	Señalización sobre piso mojado	Precauciones al caminar	2	2	4	BAJO	25	100	III	MEJORABLE	5	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones	Continuar realizando las actividades de aseo del piso en horas de baja circulación del personal	No observado	No observado	Charlas, capacitaciones sobre los riesgos locativos a los que se está expuesto		
				NO	Orden Público (Manifestaciones)	Condiciones de seguridad-Públicos	Angustia	Ninguno	Asegurar el Edificio, Cierre de las entradas del edificio	Estar Alerta Prestar atención a las indicaciones de los brigadistas.	2	1	2	BAJO	25	50	III	MEJORABLE	5	Angustia	No observado	No observado	No observado	Realizar capacitación en Situaciones de emergencia por Orden público.		
				SI	Uso de herramientas manuales de oficina (cosedora, perforadora y taca gancho, tijera, tijera)	Condiciones de seguridad-Mecánicos	Heridas, Golpes	Herramientas en Buen Estado	Ninguno	Ninguno	Capacitación en acciones de emergencia	2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	5	Heridas, Golpes	No observado	Cambio de herramientas cuando se encuentren defectuosas.	No observado	Capacitación en manejo de herramientas y cuidado de las manos.	
				NO	Sismo, Terremoto	Fenómenos Naturales	Pérdidas materiales, traumas, aplastamiento.	Ninguno	Botiquín de Primeros Auxilios y Camilla	Capacitación en acciones de emergencia	2	1	2	BAJO	100	200	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	5	Pérdidas materiales, traumas, aplastamiento.	No observado	Mantener actualizado y publicado el plan de Emergencias	No observado	Continuar capacitando a los brigadistas. Participar en simulacros de evacuación. Continuar capacitando en conocimiento del plan de emergencias.		
				NO	Conato de Incendio, incendio	Condiciones de seguridad	Pérdidas Materiales Quemaduras de primer y segundo grado	Ninguno	Extintores Cargados y ubicados en las áreas	Capacitación en acciones de emergencia	2	1	2	BAJO	60	120	III	MEJORABLE	5	Pérdidas Materiales Quemaduras de primer y segundo grado	No observado	Mantener actualizado y publicado el plan de Emergencias revisar que en las áreas no hayan fuentes eléctricas en mal estado que generen chispas.	No observado	Continuar capacitando a los brigadistas. Participar en simulacros de manejo de conato de incendio Continuar capacitando en conocimiento del plan de emergencias.		
				NO	Consumo de bebidas preparadas con agua	Biológico - Bacterias, Riketsias	Diarrea, Vómito, malestar general	Purificadores en las áreas de preparación de bebidas	Verificar con el Armador de la Limpieza Semestral de los Tanques	Ninguno	2	2	4	BAJO	25	100	III	MEJORABLE	5	Diarrea, Vómito	No observado	Mantenimiento de los purificadores de agua.	No observado	No observado		
				NO	Altos ritmos de trabajo, derivados de la organización de trabajo y en la toma de decisiones	Psicosocial	Cansancio	Ninguno	Ninguno	Manejo del tiempo libre y deporte.	6	3	18	ALTO	25	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	5	Estrés, fatiga, depresión, reactivación.	Distribución de tiempo y tareas. Realizar pausas activas. Elaborar el programa de riesgo psicosocial. Charlas, capacitaciones sobre el manejo adecuado de cargas.	No observado	No observado	Programa de Capacitación en Riesgo Psicosocial Fomentar el autocuidado		
				NO	Ventilación insuficiente	Condiciones de seguridad-Locativo	Sensación de Ahogo	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	4	8	MEDIO	10	80	III	MEJORABLE	5	Sensación de Ahogo	No observado	Ventiladores pequeños de escritorios	No observado	No observado		
				NO	Almacenamiento excesivo de carpetas y papelería en los puestos de trabajo	Condiciones de seguridad-Locativo	Disconfort, fatiga	Ninguno	Ninguno	Jornadas de orden y aseo	2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	5	Disconfort, fatiga	No observado	No observado	No observado	Dar capacitación o sensibilización en Orden y Aseo de las áreas a los colaboradores. Charlas, sobre riesgos locativos a los que se está expuesto.		
				NO	Condiciones inadecuadas de orden en las superficies de trabajo	Condiciones de seguridad-Locativo	Accidentes y pérdida de tiempo en las labores	Ninguno	Orden y Aseo en las Áreas de trabajo	Capacitaciones Sobre Jornadas de Orden y Aseo, Divulgación de Programa de las S.S	2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	5	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones	No observado	Realizar inspecciones de orden y aseo	No observado	Realizar Campañas en pro del mantenimiento del Orden en las superficies de trabajo. Charlas sobre riesgos locativos a los que se está expuesto.		
				NO	No confortabilidad por espacio en el área de trabajo debido a la ubicación de los elementos	Condiciones de seguridad-Locativo	Cansancio	Ninguno	Orden y Aseo	Ninguno	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	5	Cansancio	No observado	Ubicar los puestos de trabajo de manera adecuada.	No observado	Charlas sobre riesgos locativos a los que se está expuesto.		

		Cualificación de la actividad de la tarea. Control de la actividad de la tarea (EPP)																					
		NO	Orden Publico (Robos - Atacos)	Condiciones de seguridad - Públicos	Angustia	Ninguno	Ninguno	Estar Alerta no desplazarse por zonas peligrosas	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	5	Angustia	No observado	No observado	No observado	Capacitaciones de Seguridad física. Charlas sobre los riesgos laborales a los que se está expuesto.	
		NO	Picaduras	Biológico	Enfermedades virales	Ninguno	Ninguno	Vacunación	2	1	2	BAJO	25	50	III	MEJORABLE	5	Enfermedades virales	No observado	Verificar el cumplimiento de las recomendaciones previamente dadas antes de desarrollar la fumigación (No personal en el área, uso de EPP)	No observado	Verificar que los Funcionarios tengan Vacunas	
		NO	Superficies de Trabajo Irregulares	Locativo	Golpes Traumas	Ninguno	Ninguno	Autocuidado	2	1	2	BAJO	25	50	III	MEJORABLE	5	Golpes Traumas	No observado	No observado	No observado	Capacitación sobre observación y autocuidado	
		NO	Orden Publico (Agresiones)	Condiciones de seguridad - Públicos	Golpes Heridas	Ninguno	Ninguno	Estar Alerta Solicitar ayuda	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	5	Golpes Heridas	No observado	No observado	No observado	Capacitaciones de Seguridad física	
		NO	Contacto directo con toma corrientes eléctricas de baja tensión	Eléctrico	Golpes, cortos, Fibrilación ventricular, quemaduras, Tetanización, shock	Toma protegidas	Distancia suficiente de las tomas con respecto a los servidores y contratistas	Ninguno	2	2	4	BAJO	10	40	III	MEJORABLE	5	Electrocución leve, trastornos nerviosos	No observado	Reporte de condiciones inseguras. Inspecciones planeadas	No observado	Rutinas de mantenimiento preventivo de instalaciones eléctricas. Reporte de condiciones inseguras. Capacitación sobre primeros auxilios, uso de EPP. Capacitación en primeros auxilios, uso de trabajo seguro.	No aplica
		SI	Presencia de Virus en el ambiente	Biológico	Malestar General	Ninguno	Fumigaciones Anuales	Ninguno	2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	5	Enfermedades virales e infecciosas (diarrea, vómito). Malestar general (resfriados, gripa).	No observado	Mantenimiento preventivo de instalaciones eléctricas	No observado	No observado	
		NO	Inundaciones por rompimiento de tuberías	Condiciones de seguridad - Locativo	Perdidas materiales, accidentes.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	1	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	5	Perdidas materiales, accidentes.	No observado	Reporte de condiciones inseguras	No observado	Capacitación sobre primeros auxilios, uso de EPP	
		NO	Corte de suministro de agua	Biológico - Bacterias, Parásitos	Pérdida de tiempo y estrés por desplazamiento fuera de la entidad, otros riesgos por desplazamientos fuera de la entidad	Ninguno	Recolección de agua en canecas	Busca lugares alternativos	2	2	4	BAJO	100	400	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Pérdida de tiempo y estrés por desplazamiento fuera de la entidad, otros riesgos por desplazamientos fuera de la entidad	No observado	Hacer convenios interadministrativos con Lugares cercanos donde se garantice el servicio sanitario a los contratistas y demás colaboradores de la empresa.	No observado	No observado	
		SI	Desplazamiento fuera de la entidad en vehículo asignado por la entidad hacia lugares donde se realizan reuniones y presentaciones de trabajo, en representación de la entidad	Condiciones de seguridad - Accidentes de tránsito	Accidentes de tránsito. Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones.	Mantenimiento Correctivo y preventivo	Tomar vías seguras	Cumplimiento de las normas de seguridad Cumplimiento del Código de Tránsito	2	1	2	BAJO	25	50	III	MEJORABLE	5	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones	No observado	No observado	No observado	No observado	
		NO	Exposición a gases y vapores derivados de la fumigación	Químico - Gases y vapores	Alergias Malestar General	Usar productos autorizados	Ventilar las áreas después de realizada la actividad de fumigación	No estar presente al momento de la fumigación	2	2	4	BAJO	100	400	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Alergias Malestar General	No observado	Verificar por el cumplimiento de las recomendaciones previamente dadas antes de desarrollar la fumigación (No personal en el área, uso de EPP)	No observado	No observado	
		NO	Desplazamiento fuera de la entidad en medios de transporte terrestre o aéreo hacia lugares donde se realizan reuniones y presentaciones de trabajo, en representación de la entidad	Condiciones de seguridad - Accidentes de tránsito	Accidentes de tránsito. Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones.	Tomar vehículos autorizados	Tomar vías seguras	Cumplimiento de las medidas de seguridad previstas por la compañía de transporte	2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	5	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones	No observado	No observado	No observado	No observado	
		SI	Presencia de ruido fuertemente ocasionada por los teléfonos e impresoras y la puerta de acceso	Físico	Desconcentración	teléfonos con volumen Moderado. Mantenimiento de impresoras. Mantenimiento y Calibración a	Ninguno	Modulación de la voz	2	4	8	MEDIO	10	80	III	MEJORABLE	5	Desconcentración	No observado	No observado	No observado	*Realizar charlas de sensibilización acerca de la importancia del uso correcto de los EPP.	Uso de tapones auditivos cuando se evidencie ruido continuo en el ambiente.
		SI	Exposición a Radiaciones no ionizantes (Fuentes Luminicas CLF, pantalla computadores)	Físico	Fatiga Visual	Mantenimiento a fuentes Luminicas Limpieza y revisión a las pantallas de los	Ninguno	Pausas durante la jornada laboral	2	4	8	MEDIO	10	80	III	MEJORABLE	5	Fatiga Visual	Asegurar los mantenimientos a las fuentes luminicas y hacer seguimientos a los mismos.	No observado	No observado	Hacer estudios de viabilidad del Cambio de fuentes luminicas de CLF a LED.	
		SI	Exposición a Radiaciones no ionizantes (Luz Solar)	Físico	Fatiga Visual	Ninguno	Ninguno	Ninguno	6	3	18	ALTO	25	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Fatiga Visual	No observado	No observado	No observado	No observado	

NO	Horas extras, descansos	Psicosocial	Cansancio	Ninguno	Ninguno	Apoyo entre los trabajadores, por ejemplo, fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación.	2	4	8	MEDIO	60	480	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Mayor predisposición a enfermedades gastrointestinales y cardiovasculares, irritabilidad, agotamiento, estrés.	Distribución de tiempo y tareas. Realizar pausas activas. Elaborar el programa de riesgo psicosocial. Charlas, capacitaciones sobre el manejo adecuado de cargas.	No observado	No observado	Programa de Capacitación en Riesgo Psicosocial Promover el autocuidado
SI	Postura sedente prolongada durante la jornada laboral	Biomecánico	Desórdenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema musculoesquelético, fatiga.	Sillas Ergonómicas	Uso de Reposo para teclado	Capacitación en Postura, Postural, Pausas Activas	2	4	8	MEDIO	60	480	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Cansancio, burnout.	Realizar mantenimiento periódico de los puestos de trabajo (Mesas, sillas, altura de monitores, teclado en buen estado). Todos los puestos de trabajo con el fin de conservar las características ergonómicas.	No observado	No observado	Ajustar el puesto de trabajo de acuerdo a medida antropométrica, pausas activas.
SI	Digitación Continua	Biomecánico	Desórdenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema musculoesquelético, fatiga.	Apoyo muñeca para teclado	Ninguno	Capacitación en Pausas Activas, uso adecuado del mouse y el teclado	2	3	6	MEDIO	25	150	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Traumatismos musculoesqueléticos, cuello y hombros tensos.	Ajustar el puesto de trabajo de acuerdo a medida antropométrica.	No observado	No observado	Pausas activas.
NO	Accesos y descenso de escaleras	Condiciones de seguridad-locativo	Caidas, golpes, heridas, contusiones, fracturas, luxaciones, laceraciones, muerte	Barandas Con las puntas orientadas en las escaleras	Áreas despejadas	Capacitación en procedimiento seguro de ascenso y descenso de	2	2	4	BAJO	25	100	III	MEJORABLE	5	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones	No observado	No observado	Charlas, sobre riesgos locativos a los que se está expuesto.	
SI	Superficies resbalosas por limpieza	Condiciones de seguridad-locativo	Caidas, golpes, heridas, contusiones, fracturas, luxaciones, laceraciones, muerte	Aseso de las áreas en horas de baja circulación de personal	Señalización sobre piso mojado	Precauciones al caminar	2	1	2	BAJO	25	50	III	MEJORABLE	5	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones	Realizar actividades de aseso del piso en horas de baja circulación del personal.	No observado	No observado	Charlas sobre riesgos locativos a los que se está expuesto.
NO	Orden Público (Manifestaciones)	Condiciones de seguridad-Pública	Angustia	Ninguno	Asegurar al Edificio, Charla se las entradas de los brigadistas.	Estar Alerta Prestar atención a las indicaciones de los brigadistas.	6	1	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	5	Angustia	No observado	No observado	Realizar capacitación en Situaciones de emergencia por Orden público.	
SI	Uso de Herramientas manuales de oficina (cosechadora, perforadora y nivel electrónico, etc.)	Condiciones de seguridad-Mecánico	Heridas, Golpes	Herramientas en Buen Estado	Ninguno	Ninguno	2	1	2	BAJO	100	200	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Heridas, Golpes	Cambio de herramientas cuando se encuentren defectuosas	No observado	No observado	Capacitación en manejo de herramientas y cuidado de las manos.
NO	Sismo, Terremoto	Fenómenos Naturales	Pérdidas materiales, traumas, espantamiento.	Ninguno	Rotación de Primeros Auxilios y Camilla	Capacitación en acciones en caso de emergencia	2	1	2	BAJO	60	120	III	MEJORABLE	5	Pérdidas materiales, traumas, espantamiento.	Mantener actualizado y publicado el plan de emergencias. Participar en simulacros de evacuación	No observado	No observado	Continuar capacitando a los brigadistas. Continuar capacitando en conocimiento del plan de emergencias.
NO	Conato de Incendio, incendio	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Pérdidas Materiales Quemaduras de primer y segundo grado	Ninguno	Extintores Cargados y ubicados en las áreas	Capacitación en acciones en caso de emergencia	2	2	4	BAJO	25	100	III	MEJORABLE	5	Pérdidas Materiales Quemaduras de primer y segundo grado	Mantener actualizado y publicado el plan de emergencias. Revisar que en las áreas no hayan fuentes eléctricas en mal estado que generen chispas.	No observado	No observado	Continuar capacitando a los brigadistas. Participar en simulacros de manejo de conato de incendio. Continuar capacitando en conocimiento del plan de emergencias.
SI	Consumo de bebidas preparadas con agua	Biológico	Diarrea, Vómito, malestar general	Purificadores	Verificar con el personal de Limpieza ambiental de los Tanques	Capacitación en acciones en caso de emergencia	6	3	18	ALTO	25	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	5	Enfermedades víricas e infecciosas (diarrea, vómito), Malestar general (vestibular, gripa)	Mantenimiento de los purificadores	No observado	No observado	No observado
SI	Altos ritmos de trabajo, servidos de la organización de trabajo y en la toma de decisiones	Psicosocial	Cansancio	Ninguno	Ninguno	Realizar el apoyo entre los trabajadores, por ejemplo, fortalecer el trabajo en equipo.	2	4	8	MEDIO	10	80	III	MEJORABLE	5	Estrés, fatiga, depresión, insatisfacción.	Distribución de tiempo y tareas. Realizar pausas activas. Elaborar el programa de riesgo psicosocial.	No observado	No observado	Programa de Capacitación en Riesgo Psicosocial Promover el autocuidado. Charlas, capacitaciones sobre el manejo adecuado de cargas.
NO	Ventilación insuficiente	CONDICIONES DE SEGURIDAD-LOCATIVO	Sensación de Ahogo	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	5	Sensación de Ahogo	No observado	No observado	Ventiladores pequeños de escritorio	
NO	Alimentamiento excesivo de papetas y papetería en los puestos de trabajo	CONDICIONES DE TRABAJO-LOCATIVO	Discomfort, fatiga	Ninguno	Ninguno	Jornadas de aseso y aseso	2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	5	Discomfort, fatiga	No observado	No observado	Dar capacitación o sensibilización en Orden y Aseo de las áreas a los Servidores. Charlas sobre los riesgos locativos a los que se está expuesto.	
NO	Condiciones inadecuadas de orden en las superficies de trabajo	CONDICIONES DE TRABAJO-LOCATIVO	Accidentes y pérdida de tiempo en las labores	Ninguno	Orden y Aseo en las Áreas de trabajo	Inspecciones Sobre Jornadas de Orden y Aseo, Divulgación de Programa de O. y A.	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	5	Accidentes y pérdida de tiempo en las labores	No observado	No observado	Realizar Campañas en pro del mantenimiento del Orden en las superficies de trabajo. Realizar inspecciones de orden y aseo. Charlas sobre riesgos locativos a los que se está expuesto.	
NO	No conformidad por respecto en el área de trabajo debido a la ubicación de los elementos	CONDICIONES DE TRABAJO-LOCATIVO	Cansancio	Ninguno	Orden y Aseo	Ninguno	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	5	Cansancio	Ubicar los puestos de manera adecuada	No observado	No observado	Charlas sobre riesgos locativos a los que se está expuesto.

EMPRESA: CON ASESORIA DEL ILOA
 PERSONAL RESPONSABLE: LUIS FERRER
 ELABORADO POR: LUIS FERRER
 FECHA DE ELABORACIÓN: 2017
 FECHA DE REVISIÓN: 2017
 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 2017

Fuente: GTC 45

ANEXO 33. MATRIZ LEGAL

		ANEXO 33 COR INGENIEROS LIMITADA				FECHA: 2019
		MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO				VERSION: 01
DOCUMENTO	FECHA DE EMISIÓN	ENTE EMISOR	DESCRIPCIÓN	ARTÍCULOS APLICABLES	REQUISITO ESPECÍFICO	RESPONSABLE
CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	0	CONGRESO DE LA REPUBLICA	Código Sustantivo del trabajo	ART. 205 ART.206 ART.207	Obligación del empleador de prestar los P.A. Asistencia médica y farmacológica inmediata. Posibilidad de contratar la asistencia médica.	Gerente, Responsable SST
CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	0	CONGRESO DE LA REPUBLICA	Código Sustantivo del trabajo	ART. 349 ART. 350 ART. 351	Elaboración Contenido Ubicación del reglamento de higiene y seguridad industrial	Gerente, Responsable SST
CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	0	CONGRESO DE LA REPUBLICA	Código Sustantivo del trabajo	ART. 56 ART. 58 ART.60	Observar medidas y órdenes preventivas Prohibiciones: presentarse al trabajo bajo el efecto de alcohol o drogas, conservar armas en el sitio de trabajo.	Gerente, Responsable SST
CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	0	CONGRESO DE LA REPUBLICA	Código Sustantivo del trabajo	ART. 56 ART. 57 ART. 348	Obligaciones de las partes en general Obligaciones específicas del empleador Suministrar y acondicionar sitios de trabajo que garanticen seguridad y salud de los trabajadores. Hacer exámenes médicos a su personal y adoptar medidas de higiene y seguridad.	Gerente, Sub-gerente
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Art. 37	Asientos cómodos y adecuados.	Gerente, Sub-gerente Responsable SST
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART. 80 ART. 84	Mantener la salud de las personas previniendo enfermedad. Protección por exposición a riesgos. Eliminar o controlar los agentes nocivos presentes en los sitios de trabajo. Proporcionar y mantener ambiente de trabajo en condiciones de higiene y seguridad	Gerente, Sub-gerente, Responsable SST
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART. 85	Usar y mantener los dispositivos de control de riesgo Colaborar en la implementación de las medidas de prevención	Gerente, Sub-gerente, Responsable SST, supervisor, Trabajadores
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART. 91 ART. 93 ART. 94	Distribución de áreas con zonas específicas para los distintos usos y actividades, claramente separadas, delimitadas o demarcadas Demarcación de áreas de circulación, señalización. Señalización y protección de escaleras y zonas elevadas	Gerente, Sub-gerente, Responsable SST Trabajadores
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART.111	Establecimiento del PSO	Gerente, Sub-gerente, Responsable SST
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Art. 117	Construcción, instalación, mantenimiento de equipos y redes eléctricas para prevenir riesgo de incendio.	Gerente, sub-gerente, Responsable SST
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART. 118	Los trabajadores que por la naturaleza de sus labores pueden estar expuestos a riesgos eléctricos, serán dotados de materiales de trabajo y equipos de protección personal adecuados para prevenir tales riesgos.	Gerente, Sub-gerente, Responsable SST
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART. 122	Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.	Gerente, sub-gerente, Responsable SST
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART. 123	Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.	Gerente, Sub-gerente, responsable SST
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART.127	Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y recursos para la prestación de primeros auxilios.	Gerente, Sub-gerente, responsable SST
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Art. 203 Art. 224	Colores básicos de señalización y demarcación. Demarcación de equipos contra incendio.	Sub-gerente, responsable SST
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART.3	Dar cumplimiento a las obligaciones que les corresponden en materia de SO Usar los equipos de protección. Reportar condiciones peligrosas. Mantener las instalaciones en buenas condiciones de aseo. No introducir ni presentarse bajo la influencia de alcohol o drogas.	Responsable SST, supervisor, trabajadores, Gerente
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART 4 AL 16	Especificaciones de las instalaciones, construcción y conservación, dimensiones, condiciones de iluminación, área a ocupar por trabajador, salidas de emergencia	Gerente, sub-gerente, Supervisor, Trabajadores, Responsable SST
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART. 17, ART. 19 ART. 20, ART. 21 ART. 29	Numero de servicios sanitarios de acuerdo al numero de trabajadores Dimensiones Materiales, Orden y limpieza.	Gerente, sub-gerente
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Art. 23	Características del agua suministrada para consumo humano.	Gerente, sub-gerente
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART. 36, ART. 38 ART. 39, ART. 40 ART. 42, ART. 45	Evacuación de residuos y desechos.	Gerente, sub-gerente, responsable SST, supervisor, trabajadores
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART. 79, ART 85 ART. 80, ART. 83 art. 84, ART. 86	Disponer de iluminación suficiente de acuerdo a la labor que se realice. Puede ser natural o artificial. Si es artificial debe garantizar que no produzca deslumbramiento, no obstruya peligro de incendio o sea perjudicial para la salud. Uso de dispositivos para evitar resplandor. Niveles mínimos de intensidad de iluminación Limpieza de ventanas, espejos, cronómetros, etc. Iluminación de emergencia	Gerente, sub-gerente, Trabajadores, Responsable SST
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART. 205, ART. 207 ART.220, ART. 221 ART. 222, ART. 223 ART. 226, ART. 231 ART. 232	Medidas para evitar riesgos de incendio Salidas de emergencia suficientes y distribuidas Contar con extintores de material adecuado Numero total de extintores. Medidas para combatir incendios en sus inicios. Establecimiento de una brigada de incendios. Manejo de equipos eléctricos en caso de incendio. Alarmas de incendio	Gerente, sub-gerente, responsable SST, supervisor, trabajadores
Ley 9	1979	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	ART. 388, ART. 389 ART. 390, ART. 392 ART. 391	Instrucciones al trabajador sobre manejo de cargas Procedimientos para manejo de cargas Carga máxima para un trabajador Protección que debe usar el trabajador cuando este expuesto a sustancias tóxicas, corrosivas, etc.	Responsable SST, Gerente, Sub-gerente
Ley 100	1993	CONGRESO DE LA REPUBLICA	Por el cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,269,290,271, 289,289.	Todo trabajador debe de estar afiliado a salud y pensión.	RRHH.
Resolución 2400	1979	CONGRESO DE LA REPUBLICA	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimiento de trabajo	ART.2	Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan. Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarlos. Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad	Gerente, subgerente, supervisor, So
Resolución 2400	1979	CONGRESO DE LA REPUBLICA	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimiento de trabajo	ART.3	Dar cumplimiento a las obligaciones que les corresponden en materia de SO. Usar los equipos de protección. Reportar condiciones peligrosas. Mantener las instalaciones en buenas condiciones de aseo. No introducir ni presentarse bajo la influencia de alcohol o drogas.	Gerente, subgerente, supervisor, So, Trabajadores
Resolución 2400	1979	CONGRESO DE LA REPUBLICA	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimiento de trabajo	ART 4 AL 16	Especificaciones de las instalaciones, construcción y conservación, dimensiones, condiciones de iluminación, área a ocupar por trabajador, salidas de emergencia	Gerente

Ley 1566	2012	CONGRESO DE LA REPUBLICA	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas"	Todos los artículos	Reconocimiento, atención integral; Servicios de atención integral al consumidor de sustancias psicoactivas, Consentimiento informado, Sanciones	Responsable SST
NTC 3701	2014	NORMA TÉCNICA COLOMBIANA	Guía para la clasificación, registro y estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Toda la guía	Guía para la clasificación, registro y estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Responsable SST
Circular	2017	MINISTERIO DE TRABAJO	Reconocimiento y pago de incapacidad temporal	Toda la circular	Reconocimiento y pago de incapacidad temporal cuando ya hubo pago de indemnización o incapacidad permanente parcial (EPP).	Gerente Sub gerente
Decreto 1072	2015	MINISTERIO DE TRABAJO	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece la normatividad para las relaciones laborales.			
Decreto 1669	2016	MINISTERIO DE TRABAJO	Por la cual se adicionan unos artículos a la Sección 7 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que reglamenta la seguridad social de los estuarianos que hacen parte de los programas de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público.	todos	Afiliación y cotización a los Subistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales en las prácticas laborales y judicatura.	
Resolución 2328	2016	MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales	Todos	Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales	
Decreto 52	2017	MINISTERIO DE TRABAJO	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.8.37, del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGS-ST).	Todo el Decreto	Todos los empleadores ya sean públicos, privados, contratistas de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del 1 de junio de 2017 y en dicho hecho, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, puntual y sistemática de las siguientes bases de implementación: Evaluación Inicial, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial; Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; Seguimiento y plan de mejora; Inspección, vigilancia y Control. Cabe recordar que hasta el 31 de mayo de 2017 se deberá dar cumplimiento a la resolución 2016 del 31 de marzo de 1989, norma que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional.	Responsable SST
Decreto 454	2017	MINISTERIO DE TRABAJO	Por el cual se modifican los artículos 2.2.6.1.3.12, 2.2.6.1.3.12 y 2.2.6.1.3.17, del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se adicionan al capítulo 1 del título 6 de la parte 2 del libro 2 del mismo Decreto, las secciones 8 y 9.	2.2.6.1.3.12 y 2.2.6.1.3.17 del Decreto 1072 de 2015, capítulo 1 del título 6 de la parte 2 del libro 2 del mismo	Por el cual se modifican los artículos 2.2.6.1.3.12 y 2.2.6.1.3.17, del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se adicionan al capítulo 1 del título 6 de la parte 2 del libro 2 del mismo Decreto, las secciones 8 y 9	Responsable SST
Resolución 144	2017	MINISTERIO DE TRABAJO	Por la cual se adopta el Formato de identificación de peligros y se dictan otras disposiciones.	toda la resolución	Por la cual se adopta el Formato de identificación de peligros establecido en el art. 2.2.4.2.5.2, numerales 6.1 y 6.2, del Decreto 1563 del 2016 y se dictan otras disposiciones.	Responsable SST
Resolución 1111	2017	MINISTERIO DE TRABAJO	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas.	Toda la resolución	Los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los contratistas de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, establecimientos afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, los trabajadores en misión, las administradoras de riesgos laborales, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. Los estándares son graduables, dinámicos, proporcionales y varían según el número de trabajadores, actividad económica, labor u oficinas de la por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años y se dictan otras disposiciones.	Responsable SST
Resolución 1796	2018	MINISTERIO DE TRABAJO	Por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años y se dictan otras disposiciones.	Toda la resolución	Por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años y se dictan otras disposiciones.	
Circular 26	2018	MINISTERIO DE TRABAJO	CUMPLIMIENTO NUMERAL 14 DEL ACUERDO NACIONAL, ESTATAL 2017, SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ESTÁNDARES MÍNIMOS.	Toda la resolución	El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGS-ST) se fundamenta principalmente en la Decisión 584 de 2004 y la Resolución 867 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), el Decreto 1295 de 1984, la Ley 1562 de 2012 y el Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, que son aplicables a todas las entidades públicas y empresas privadas, incluyendo a los empleadores y trabajadores	
Resolución 2404	2019	MINISTERIO DE TRABAJO	Por la cual se adopta la Base de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial	Toda la resolución	Por la cual se adopta la Base de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones	
Resolución 0312	2019	MINISTERIO DE TRABAJO	Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas.	Toda la resolución	Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas.	

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 34 OBJETIVOS, METAS E INDICADORES									
OBJETIVOS DEL SG-SST	OBJETIVOS	INDICADOR	FORMULA	META 2019	UNIDAD DE MEDIDA	PERIODO O FRECUENCIA	PROCESO FUENTE DE DATOS	RESPONSABLE	
Garantizar el cumplimiento de los requisitos normativos aplicables a COR INGENIEROS LTDA.	Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a COR INGENIEROS LTDA.	Cumplimiento legal	$(\text{Número de requisitos legales cumplidos} / \text{Número total de requisitos legales aplicables}) \times 100\%$	70%	%	Semestral	Matriz requisitos normativos	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo - jefes de área - todos los trabajadores	
Fomentar el aprendizaje y mejorar las capacidades de los trabajadores para que permitan mejorar la competencia, conciencia y responsabilidad. Aportando a su crecimiento integral.	Proporcionar a los trabajadores el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo en forma eficiente, cumpliendo con estándares de seguridad. Seguridad y salud en el trabajo y ambiente.	Logro de objetivos de aprendizaje	$(\text{Número de evaluaciones eficaces} / \text{Número de personas evaluadas}) \times 100$	90%	%	Semestral	Matriz capacitación	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo - jefes de área - todos los trabajadores	
		Cumplimiento plan capacitaciones	$\text{Número de capacitaciones ejecutadas} / \text{Número de capacitaciones programadas} \times 100\%$	80%	%	Semestral	Matriz capacitación	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo - jefes de área - todos los trabajadores	
		Cobertura de capacitaciones	$(\text{Número de personas cubiertas en formación ejecutadas} / \text{número total de personas}) \times 100$	90%	%	Semestral	Matriz capacitación	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo - jefes de área - todos los trabajadores	
Crear conciencia y cultura de autoprotección a través de la gestión de sus riesgos, especialmente los considerados críticos (Trabajo en alturas, espacios confinados).	Minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo a través de la gestión de los riesgos	Índice de frecuencia	$IF = \text{No. de accidentes de trabajo en el último periodo} / \text{No. de horas hombres trabajadas en el mismo periodo} \times K$	90%	%	Mensual	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo - jefes de área - todos los trabajadores	
		Índice de severidad	$IS = \text{No. de días perdidos} + \text{cargados en el último periodo} / \text{No. de horas hombres trabajadas en el mismo periodo} \times K$	90%	%	Mensual	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo - jefes de área - todos los trabajadores	
		Índice de lesiones incapacitantes	$ILLI = (\text{Índice de frecuencia} \times \text{Índice de severidad}) / 1000$	90%	%	Mensual	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo - jefes de área - todos los trabajadores	
Promover la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.		Actividades plan de trabajo	$(\text{Número de actividades cumplidas del plan de trabajo} / \text{Número total de actividades programadas en el plan de trabajo}) \times 100$	90%	%	Anual	Plan de trabajo anual	Coordinador de SST	
		Gestión planes de acción (inspecciones, AT, incidentes, auditorías, revisión gerencia, matriz peligros, estudio puesto trabajo, etc.)	$(\text{Número de planes de acción ejecutados en un periodo} / \text{Número total de planes de acción periodo}) \times 100$	90%	%	Trimestral	Seguimiento planes de acción	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo - jefes de área - todos los trabajadores	
Prevenir, fomentar y apoyar la salud, seguridad y bienestar de nuestros colaboradores.	Despajar las actividades en el área por consecuencias de adopción de las responsabilidades. En las áreas se concede la responsabilidad al área encargada	Índice de Frecuencia	$\text{No. de accidentes de trabajo en el último periodo} / \text{No. de horas hombres trabajadas en el mismo periodo} \times K$	90%	Numero	Semestral	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Coordinador de SST	
		Índice de Severidad	$\text{No. de días perdidos} + \text{cargados en el último periodo} / \text{No. de horas hombres trabajadas en el mismo periodo} \times K$	90%	Numero	Semestral	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Coordinador de SST	
		Índice de Lesiones incapacitantes	$(\text{Índice de frecuencia} \times \text{Índice de severidad}) / 1000$	90%	Numero	Semestral	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Coordinador de SST	
		Tasa de prevalencia general de enfermedad laboral	$(\text{Casos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) de El año} / \text{Promedio de trabajadores}) \times 100$	90%	%	Semestral	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Coordinador de SST	
Programas de prevención y promoción en salud	Como parte de los programas de prevención y promoción en salud, COR INGENIEROS LTDA., desarrolla las siguientes actividades: * Campañas de prevención de alcoholismo, drogadicción y tabaquismo * Elaboración de folletos, boletines informativos y campañas educativas sobre riesgos de salud pública (riesgo cardiovascular, enfermedades transmitidas por alimentos y agua.	Cobertura de los trabajadores a capacitar	$\text{Número de asistentes capacitación} / \text{Número de asistentes programados} \times 100\%$	90%	%	Semestral	Registro de capacitaciones	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo	
		Recursos, política y organización	$(\text{Número de requisitos del numeral 2.2.4.6.2D que cumplan con las especificaciones del Decreto 1072} / \text{Número de requisitos solicitados por dicho numeral}) \times 100$	90%	%	Semestral	Plan de trabajo anual	Coordinador de SST	
Procurar el bienestar físico, psíquico y social del personal a través de la prevención de enfermedades laborales	Minimizar la ocurrencia de enfermedades ocupacionales a través de la gestión de los riesgos higiénicos	Índice de incidencia de daño auditivo	$\text{Índice incidencia} = (\text{Número de casos nuevos con daño auditivo de origen ocupacional en el periodo} \times 100) / \text{número de trabajadores expuestos al factor de riesgo}$	Mantener en cero el índice de incidencia	%	Anual	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo - jefes de área - todos los trabajadores	
		Índice de prevalencia de daño auditivo	$\text{Índice incidencia} = (\text{Número de casos nuevos} + \text{antiguos de daño auditivo de origen ocupacional en el periodo} \times 100) / \text{número de trabajadores expuestos al factor de riesgo}$	Mantener en cero el índice de prevalencia	%	Anual	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo - jefes de área - todos los trabajadores	
		Cobertura de los trabajadores	$\text{Número de trabajadores cubiertos con las actividades del SVE realizadas} / \text{Número total de trabajadores expuestos al peligro} \times 100\%$	95%	%	Semestral	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo - jefes de área - todos los trabajadores.	
Lograr el mejoramiento continuo y buen desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Incrementar la cultura de reporte de acciones preventivas del SG-SST	Incremento acciones preventivas	$(\text{Acciones preventivas generadas periodo actual} / \text{Acciones preventivas generadas periodo anterior}) - 100$	100%	%	Trimestral	Registro de capacitaciones	Gerencia - coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo - jefes de área - todos los trabajadores	
	Realizar inspecciones de SST que permita el seguimiento de la línea base	Cumplimiento de las inspecciones programadas	$(\text{N}^{\circ} \text{ Inspecciones ejecutadas} \times 100) / (\text{N}^{\circ} \text{ inspecciones programadas})$	80%	%	Trimestral	Registro de inspecciones	Responsable ST, COPASST	
Capacitar a todo el personal de COR INGENIEROS LTDA en temas de SST	Ejecutar capacitaciones de SST definidas en el PAC	Cumplimiento del cronograma de capacitación	$(\text{N}^{\circ} \text{ de capacitaciones ejecutadas} \times 100) / (\text{N}^{\circ} \text{ capacitaciones programadas})$	90%	%	Trimestral	Registro de capacitaciones	Gerente, Sub-gerente, responsable SST	
Mejorar los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias	Actualizar el plan de evacuación de COR INGENIEROS LTDA., incluido planos de evacuación y zonas seguras, ubicación de equipos de respuesta a emergencias y ubicación de equipos contra incendios.	Cumplimiento cronograma de capacitación	Avance del plan de evacuación de COR INGENIEROS LTDA.	100%	%	Anual	Plan de evacuación de COR INGENIEROS LTDA.	Gerente, Sub-gerente, responsable SST, ARL	
	Ampliar y ejecutar el tipo de simulacros programados	Índice de frecuencia	$(\text{N}^{\circ} \text{ de simulacros ejecutados} \times 100\%) / (\text{N}^{\circ} \text{ de simulacros programados})$	100%	%	Trimestral	Registro de simulacros realizados	Sub gerente, responsable SST	

Incentivar las actividades que permitan mejorar el cumplimiento a la salud ocupacional del personal de COR INGENIEROS LTDA.	Ejecutar los exámenes médicos ocupacionales dirigido a todo el personal de COR INGENIEROS LTDA.	Cumplimiento programa capacitación	$(N^{\circ} \text{ de exámenes médicos ejecutados} \times 100\%) / (N^{\circ} \text{ de exámenes médicos programados})$	90%	%	Anual	Evidencia de los exámenes médicos realizados	Gerente, sub-gerente, responsable SST
	Establecer las actividades grupales que fortalezcan las relaciones laborales en el trabajo.	Índice de frecuencia	$(N^{\circ} \text{ de actividades ejecutadas} \times 100\%) / (N^{\circ} \text{ de actividades programadas})$	70%	%	Fortuito		Gerente, sub-gerente, responsable SST
Prevenir y controlar los factores de riesgo que puedan generar enfermedades laborales	Dar cobertura a todos los trabajadores según la matriz de capacitación	Cumplimiento de capacitaciones	$(\text{Capacitaciones Realizadas} / \text{Capacitaciones programadas}) \times 100$	100%	%	Semestral	Capacitaciones realizadas	Gerente, sub-gerente, responsable SST
		Cobertura de las capacitaciones	$(\text{Trabajadores capacitados} / \text{Trabajadores programados}) \times 100$	100%	%	Semestral	Capacitaciones realizadas	Gerente, sub-gerente, responsable SST
Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SG-SST	Proceso	$(N^{\circ} \text{ de actividades desarrolladas en el periodo en el plan} / N^{\circ} \text{ de actividades propuestas en el periodo en el plan de trabajo}) \times 100$	90%	%	Semestral	Registro de actividades realizadas	Coordinador SST
Intervención de peligros y riesgos	Intervención de los peligros identificados	Proceso	$N^{\circ} \text{ Total de peligros intervenidos en el periodo} / \text{total de peligros identificados}$	% de peligros intervenidos	%	Semestral	Matriz de riesgos	Coordinador SST
Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados	Proceso	$(N^{\circ} \text{ De accidentes / incidentes investigados} / N^{\circ} \text{ de accidentes investigados} / N^{\circ} \text{ de accidentes} / \text{ incidentes reportados})$	REPORTE DE ACCIDENTES/INCIDENTES	%	Semestral	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Gerente COPASST Responsable SST
Plan de trabajo anual	Plan de Trabajo anual en SST	estructura	$(N^{\circ} \text{ de actividades cumplidas con Plan anual de trabajo en SST}) / (\text{Total actividades cumplidas})$	Número de actividades del plan anual de trabajo cumplidos	%	Semestral	Registro de actividades realizadas	Coordinador de SST Gerente
Responsabilidades	Asignación de responsabilidades	estructura	$(N^{\circ} \text{ total de Jefes con delegación de responsabilidad en SGSST}) / (\text{Total de Jefes de la empresa})$	Número total de Jefes con responsabilidades	%	Anual	Documento de responsabilidades SST	Coordinador de SST
Capacitación en SST	Plan de capacitación anual en SST	estructura	$N^{\circ} \text{ de capacitaciones cumplidas anual en SST} / \text{total de capacitaciones anual SST}$	% de personas capacitadas	%	Anual	Matriz de capacitaciones	Coordinador de SST
Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K, (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como número de AT ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	Resultado	$IFAT = (N^{\circ} \text{ Total de A.T en el año} / N^{\circ} \text{ HHT año}) \times K$	Por cada 100 trabajadores en COR INGENIEROS LTDA, se presentan X Accidentes de Trabajo en el año	%	Anual	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Coordinador de SST
Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el último año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	Resultado	$ISAT = (N^{\circ} \text{ Dias perdidos y cargados por A.T AÑO} / N^{\circ} \text{ HHT año}) \times K$	por cada 100 trabajadores en la clínica Antioquia, se presentan X Accidentes de Trabajo, horas trabajadas al año se pierden por accidente de trabajo (3 horas)	%	Anual	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Coordinador de SST
Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K.	Resultado	$ISAT = (N^{\circ} \text{ Dias perdidos y cargados por A.T AÑO} / N^{\circ} \text{ HHT año}) \times K$	%	%	Anual	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Coordinador de SST
Índice de Lesiones Incapacitantes por A.T	Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad.	Resultado	$ILAT = IFAT \times ISAT$	1000	%	Anual	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Coordinador de SST
Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el periodo con el número promedio de trabajadores en el mismo periodo.	Resultado	$TA = N^{\circ} \text{ AT} / N^{\circ} \text{ Promedio de trabajadores}$	Por cada 100 trabajadores expuestos se presentan X accidentes en el periodo.	%	Trimestral	Caracterización accidentes y enfermedad laboral	Coordinador de SST
Índice de Frecuencia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.	Resultado	$IFA = (N^{\circ} \text{ De eventos de ausencia por causa de salud último año} \times 240.000) / (\text{horas hombre programadas en el año})$	Por cada 100 trabajadores se presentan, eventos incapacitantes por enfermedad común.	%	Anual	Matriz de ausentismo	Coordinador de SST
Índice de Severidad del Ausentismo	Es la relación entre los días de incapacidad por enfermedad común y el total de HHT, multiplicado por 240.000	Resultado	$ISA = (N^{\circ} \text{ Dias de ausencia por causa de salud durante el último año} \times 240.000) / (N^{\circ} \text{ Horas hombre programadas en el año})$	por hora programada en el año se pierden, días por incapacidad de enfermedad común (horas)	%	Anual	Matriz de ausentismo	Coordinador de SST
Porcentaje de Tiempo Perdido	Muestra el porcentaje perdido en un año con relación al tiempo programado.	Resultado	$\% \text{TP} = (N^{\circ} \text{ Dias u horas perdidas en el año} \times 100) / (N^{\circ} \text{ Dias u horas programadas en el periodo})$	Se perdió en el 2016, el % de tiempo por incapacidades.	%	Anual	Matriz de ausentismo	Coordinador de SST
Cobertura Inducción	Muestra el porcentaje de personas que reciben la inducción	Resultado	$(N^{\circ} \text{ de personas programadas a la inducción} \times 100) / (N^{\circ} \text{ de personas que asistieron a la inducción})$	% de las personas que asistieron a la inducción	%	Trimestral	Registro de la inducción	Coordinador de SST
% Cubrimiento EPP	Proporción de trabajadores que reciben los EPP	Resultado	$(N^{\circ} \text{ de EPP entregados} \times 10) / (N^{\circ} \text{ de EPP requeridos})$	% de los EPP requeridos fueron entregados	%	Trimestral	Registro de entrega de EPP	Coordinador de SST
% Inspecciones realizadas	Muestra el porcentaje de Inspecciones	Resultado	$(N^{\circ} \text{ de inspecciones realizadas} \times 100) / (N^{\circ} \text{ de inspecciones planeadas})$	El % de las inspecciones planeadas que se realizaron	%	Trimestral	Registro de las inspecciones realizadas	Coordinador de SST
% Condiciones mejoradas	Muestra el porcentaje de condiciones mejoradas	Resultado	$(N^{\circ} \text{ de condiciones mejoradas} \times 100) / (N^{\circ} \text{ de condiciones encontradas})$	% de los EPP requeridos que fueron entregados.	%	Anual	Evidencia de las condiciones de mejoras realizadas	Coordinador de SST
Acciones correctivas	Muestra el porcentaje de las acciones correctivas	Resultado	$(\text{Acciones correctivas realizadas} \times 100) / (N^{\circ} \text{ de No Conformidades encontradas})$	% de las no conformidades tienen acciones X correctivas	%	Anual	Evidencia de las acciones correctivas realizadas	Coordinador de SST

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 35 ACTA DE CONVOCATORIA

Ciudad: Bogotá D.C
 Fecha: 29 de Agosto de 2017

El gerente de la empresa COR Ingenieros Ltda., Ricardo Caucali convoca a todos los trabajadores para elegir sus representantes al Comité de Convivencia Laboral tanto los principales como sus respectivos suplentes.

La elección se realizará en las instalaciones de COR Ingenieros Ltda., el día 29 de Agosto de 2017 a las 10:00 am; para lo cual se facilitaran los medios necesarios que permitan realizar la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

Ing. RICARDO CAUCALI ORJUELA
 REPRESENTANTE LEGAL

ACTA DE ASISTENCIA – COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Empresa: COR Ingenieros Ltda.
 Fecha: 29 de Agosto de 2017

N°	NOMBRE	CEDULA	CARGO	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				

Responsable: Nelson Herley Benítez

FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Dentro de las principales funciones y responsabilidades de los miembros de Comité de Convivencia Laboral, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 11 de la Resolución 652 de 2012 se encuentran:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Artículo 8°. Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Empresa: COR Ingenieros Ltda.
Periodo: 29 de Agosto de 2017 al 29 de Agosto de 2019
El día 29 de Agosto de 2017 se eligió el Comité de Convivencia Laboral, dando así cumplimiento a los dispuesto en la Resolución 652 de 2012, y demás normatividad en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante un proceso de postulación voluntaria entre los asistentes representes del empleador y los trabajadores se dio la confirmación del Comité de Convivencia Laboral, por este motivo no fue necesario recurrir a un proceso de votación entre los presentes.

Representantes de la empresa.

Principales

Firma

CC.

Firma

CC.

Suplentes

Firma

Firma

CC.

Representantes de los trabajadores.

Principales

Firma

CC.

Suplentes

Firma

CC.

Firma

CC.

Firma

CC.

El representante legal de COR Ingenieros Lt
presidente del Comité de Convivencia Laboral, y de manera voluntaria
_____ es nombrado secretario.

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 36. REGLAMENTO COMITÉ CONVIVENCIA

CAPITULO I

Objetivo del Comité de Convivencia Laboral

Artículo 1. Objetivo: El comité de convivencia laboral tiene por objeto contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos de COR Ingenieros Ltda., a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la empresa.

Parágrafo: Dicho comité procurara generar una conciencia colectiva de convivencia sana entre la comunidad laboral de la empresa, con el propósito de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los mismos.

CAPITULO II

Conformación del Comité de Convivencia laboral.

Artículo 2. De la conformación: Este comité se encuentra conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Artículo 3. De la designación: Los representantes serán designados por votación abierta, mediante elección popular.

Parágrafo: Cuando la postulación sea voluntaria entre los asistentes representantes del empleador y los trabajadores, no será necesario recurrir a un proceso de votación entre los presentes, siempre y cuando lo anteriormente mencionado sea de mutuo acuerdo entre los asistentes.

Artículo 4. Del periodo: El periodo del comité será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su conformación.

Parágrafo: Los representantes de los trabajadores pueden ser reelegidos por una sola vez de manera consecutiva.

Artículo 5. De las obligaciones especiales: Además del cumplimiento a cabalidad de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones: Continuación del Reglamentos de Comité de Convivencia Laboral.

- a) Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos 48 horas antes, para así tener la posibilidad de convocar a un suplente.
- b) Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- c) Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
- d) Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.

e) Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de las funciones.

f) Llevar a cabo las tareas encomendadas por el comité.

Artículo 6. De las inhabilidades: Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del Comité, para que estos se pronuncian al respecto. En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designara un suplente.

Parágrafo: Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del Comité manifiesta con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del Comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

Artículo 7. De las causales de retiro: Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.

a) La terminación del contrato de trabajo.

b) Haber sido sujeto de sanción disciplinaria por falta grave como trabajador.

c) Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del comité.

d) Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas.

e) Incumplir en forma reiterada las obligaciones que le corresponden como miembro de comité.

f) La renuncia presentada por el miembro de comité.

Parágrafo: La decisión de retiro en los casos 2, 3, 4 y 5 previamente descritos, debe ser adoptada por los miembros del comité e informada a quienes lo eligieron.

Artículo 8. De los reemplazos temporales y definitivos: Los representantes tanto del empleador como de los trabajadores deberán tener suplentes designados en la forma prevista en el artículo 3. Los cuales, como suplentes serán convocados por el resto de los miembros del comité en los eventos de ausencia temporales o definitivas de algunos de sus miembros principales.

CAPTULO III

Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral

Artículo 9. De la instalación: Una vez elegidos los miembros del Comité, se procederá a la instalación formal del Comité de Convivencia Laboral, y de dicha instalación se dejara constancia en un acta.

Parágrafo: De la instalación del Comité debe informarse a toda la comunidad laboral.

Artículo 10. De las funciones del presidente: El presidente del comité tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir mediante los mecanismos establecidos, las sugerencias, propuestas o comunicaciones en general, que presente la comunidad laboral, sobre los temas propios de competencia del comité.
- b) Convocar las sesiones del comité y presentar los asuntos sometidos a su consideración.
- c) Responsabilizarse por el archivo de documentos y actas del comité.
- d) Citar a las personas que el comité determine para efectos del cumplimiento de sus funciones.
- e) Coordinar la elaboración de las actas correspondientes a las sesiones del comité, preservando la debida confidencialidad.
- f) Moderar las sesiones del comité, dando desarrollo ordenado a los temas, según agenda.

Parágrafo: en caso de ausencia temporal o definitiva del presidente, el comité proveerá su reemplazo.

Artículo 11. De la capacitación para los miembros del comité: El comité fijara fecha para realizar una capacitación conjunta de todos sus miembros en los aspectos más relevantes de la ley 1010 de 2006.

Parágrafo: Cada vez que al comité se integre un nuevo miembro, este deberá recibir dicha capacitación, para garantizar de esta manera su idóneo desempeño dentro del órgano.

Artículo 12. Del apoyo interdisciplinario: Para efectos del cumplimiento de sus funciones, comité podrá solicitar apoyo a especialista en diferentes disciplinas, garantizando en todo caso la confidencialidad de los temas allí tratados.

CAPITULO IV

Metodología de las sesiones del comité

Artículo 13. De la clasificación de las reuniones: Las reuniones del comité son:

- a) Ordinarias: Las celebradas mediante convocatoria previa, una vez al mes.
- b) Extraordinarias: Cuando los miembros del comité consideren que deben reunirse en fechas adicionales a las ordinarias, estas sesiones podrán ser convocadas por el presidente del comité o por un mínimo de dos (2) miembros del mismo.

Artículo 14. De la validez de las reuniones: El comité solo podrá sesionar con la asistencia de por lo menos dos (2) de los cuatro miembros del mismo o su suplente para tal efecto.

Artículo 15. De las actas: De cada reunión se elevara un acta en el cual se señalara la naturaleza de la reunión, la fecha, lugar de la reunión y los asuntos tratados:

además, toda acta deberá ser firmada por el presidente del comité y el secretario del mismo.

Artículo 16. De las decisiones del comité: El comité adoptara en principio decisiones por la vía del consenso; sin embargo, en caso de no llegase a él, las decisiones se tomaran a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamara a un mimbros suplente del comité, para que con su voto se dirima el empate.

CAPITULO V

Funciones del Comité de Convivencia Laboral

Artículo 17. De las funciones del comité:

A nivel de capacitación, el comité podrá realizar actividades como:

- a) Campañas de divulgación preventivas del acoso laboral.
- b) Conversatorios.
- c) Capacitaciones sobre la normatividad y la legislación pertinentes.
- d) A nivel de espacios de capacitación, el comité podrá organizar círculos de participación o grupos de similar naturaleza, cuyo propósito será: brindar espacios para la evaluación periódica de la vida laboral de la empresa en función del trato digno y respetuoso.

e) Promover la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan el buen trato laboral, mediante distintos canales de comunicación, definidos por la empresa con el fin de: permitir a los trabajadores expresa ideas y/o sugerencias en términos de su entorno laboral.

Los trámites de las quejas serán de la siguiente manera:

Recepción de la queja: El comité recibirá las quejas interpuestas por los empleados, a través de cualquiera de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso.

a) Por la solicitud expresa dirigida a alguno de los miembros del comité de requerir la intervención del mismo en algún asunto particular.

b) Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los miembros del comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones constitutivas de acoso laboral.

Calificación previa: El comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas descritas corresponde con los previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006. Si la conclusión del comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial. Si por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja en términos

de acoso laboral, el comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que corresponde a la verificación de los hechos.

Aspectos probatorios: Los miembros del comité deben realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido. Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen entorno laboral.

Decisiones: Los miembros del comité deberán construir la formula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a consideración, y comunicada por escrito a las partes involucradas, así como a las autoridades competentes, cuando fuese el caso. El comité tendrá un término máximo de dos (2) meses para responder a una queja, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.

ING. RICARDO CAUCALI

Representante Legal

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 37. ACTA DE CONVOCATORIA

BOGOTA D.C. enero 8 de 2019

El representante legal de la empresa COR INGENIEROS LTDA., Ricardo Caucaí Orjuela., convoca a los trabajadores para elegir su representante al **COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, según lo establecido en la resolución 2013 de 1986.

La elección se realizará en las instalaciones de la empresa el día 14 enero de 2019, a las 9:45 a.m.; para lo cual la empresa facilitará lo necesario.



Ing. Ricardo Caucaí Orjuela.

Representante Legal

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

**ANEXO 38. ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO**

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA.

Periodo: ENERO 15 DE 2019 A ENERO 14 DE 2021

El día 14 de enero de 2019 se eligió el **COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986.

La modalidad utilizada para su elección fue votación Democrática, resultaron elegidos:

Por la empresa:

MAURICIO PRIETO
CC. 79859293
(Principal)

LAURA SUAREZ
CC. 1032483969
(Suplente)

Por los trabajadores:

MIGUEL ESTUPIÑÁN
CC. 79515856
(Principal)

ARMANDO TOVAR
CC. 79242749
(Suplente)

El número total de votos obtenidos fue: 10

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 39. ACTA DE CONVOCATORIA

BOGOTA D.C. enero 8 de 2019

El representante legal de la empresa COR INGENIEROS LTDA., Ricardo Caucali Orjuela., convoca a los trabajadores para elegir su representante al **COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, según lo establecido en la resolución 2013 de 1986.

La elección se realizará en las instalaciones de la empresa el día 14 enero de 2019, a las 9:45 a.m.; para lo cual la empresa facilitará lo necesario.



Ing. Ricardo Caucali Orjuela.

Representante Legal

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 40. ACTA DE REGISTRO DE VOTANTES AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

Empresa: COR INGENIEROS LTDA.

Fecha: 14 de enero de 2019

Periodo: ENERO 15 DE 2019 A ENERO 11 DE 2021

ITEM	Nombre	cédula	Firma
1	Jaime Cubillos	79.721.112	
2	Diego Matajira	1.098.660.245	
3	Víctor Marín	79.814.419	
4	Leonardo Peña	79.217.106	
5	Cesar Peña	80.242.633	
6	Brayan Toro	1.030.647.473	
7	Laura Suarez	1.032.483.969	
8	Leidy Johana González	1.109.384.368	
9	Sebastián Caucaí	1.022.401.011	
10	Ing. Ricardo Caucaí	79.205.862	

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 41. ACTA DE APERTURA DE LAS ELECCIONES DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ
PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Empresa: COR INGENIEROS LTDA.

Periodo: ENERO 15 DE 2019 A ENERO 14 DE 2021

Siendo las 9:45 a.m. del día 14 de enero de 2019 en las instalaciones de la empresa, se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos al **COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** para el período que va del 15 de enero de 2019 al 14 de enero de 2021.

La modalidad utilizada para su elección fue votación Democrática

En calidad de jurado de votación se encargó a:

Andres Espinosa

CC. 9726559

Nombre y Cedula

Como testigos del escrutinio:

Jaime Cubillos

CC. 79721112

Nombre y Cedula

Diego Matajira

CC. 1098660245

Nombre y Cedula

**ANEXO 42. ACTA DE CIERRE DE LAS VOTACIONES PARA LA ELECCIÓN DE
LOS CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

Empresa: COR INGENIEROS LTDA.

Periodo: ENERO 15 DE 2019 A ENERO 11 DE 2021

Siendo las 7:10 a.m. del día 14 de enero, se dio por finalizado el proceso de votación para elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Como jurado de votación asistió:

Andres Espinosa

CC. 9726559

Nombre y Cedula

RESULTADOS OBTENIDOS DEL CONTEO DE VOTOS:

CANDIDATO	NUMERO DE VOTOS
LAURA SUAREZ	2
MAURICIO PRIETO	8
VOTOS EN BLANCO:	0
VOTOS ANULADOS:	0

TOTAL VOTOS:	10
--------------	----

Resultaron elegidos en esta votación las siguientes personas:

NOMBRE	CARGO	AREA	CATEGORÍA			
			PRINCI PAL	SUPLE NTE	EMPLEA DOR	TRABAJ ADORES
MAURICIO PRIETO	GERENTE	ADMINISTRATIVA	X		X	
LAURA SUAREZ	ASISTENTE	ADMINISTRATIVA		X	X	
MIGUEL ESTUPIÑÁN	EMPALMADO R	OPERATIVA	X			X
ARMANDO TOVAR	EMPALMADO R	OPERATIVA		X		X

Fuente: empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 43. MANUAL DE FUNCIONES

REALIZADO POR:

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN

EL TRABAJO

COR INGENIEROS LTDA.

Nit: 900.268.880-0

BOGOTA

Enero de 2019

INTRODUCCION

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de **COR INGENIEROS**

LTDA., juega un papel muy importante en la promoción, vigilancia de las normas y reglamentos; es el encargado de coordinar, fomentar, controlar y hacer seguimiento de todas las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, En la búsqueda de garantizar que los riesgos de una enfermedad laboral y accidente trabajo se reduzcan al mínimo.

El presente manual debe ser consultado para lograr una mayor comprensión de los temas tratados, pretende facilitar la comprensión y reforzar aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, para una gestión efectiva del COPASST, haciéndolos accesibles a todos y cada uno de los miembros del Comité, a través o de consulta rápida.

OBJETIVOS

Objetivo general

Crear conciencia a los miembros del Comité sobre la importancia de su labor dentro de

COR INGENIEROS LTDA.

Objetivos específicos

- Orientar a los integrantes del Comité sobre el marco legal.
- Dar las herramientas necesarias y suficientes para el desempeño de su labor en **COR INGENIEROS LTDA.**
- Indicar los parámetros para el funcionamiento interno y externo del Comité.
- Orientar un plan estratégico para el aprovechamiento de los recursos existentes.

COPASST

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es un organismo encargado de la promoción, divulgación y vigilancia del cumplimiento de las normas, reglamentos dentro de **COR INGENIEROS LTDA.**, propone actividades de capacitación en Seguridad y Salud en

el Trabajo y cuya política es la de promover a todo el personal de la empresa condiciones de trabajo seguras, sanas e higiénicas, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Los comités Paritarios de Seguridad y salud en el trabajo deben estar integrados por los empresarios y los trabajadores. Debe ser un comité paritario, es decir, integrado por igual número de representantes de los empresarios y los trabajadores.

MARCO LEGAL

Ley 9ª de 1979

Medidas sanitarias sobre protección del medio ambiente, suministro de agua, saneamiento, edificaciones, alimentos, drogas, medicamentos, vigilancia y control epidemiológico.

Código Sanitario Nacional

El título III corresponde a Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamenta sobre condiciones ambientales, agentes químicos, físicos, biológicos.

Autoriza a Min. Salud para fijar valores límites permisibles.

Decreto 614/84

Determina las bases para la organización administrativa de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Establece niveles de competencia.

Determina responsabilidades

Instituye los comités seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

Resolución 2013 de 1986

Crea y determina las funciones de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial.

Resolución 1016 de 1989

Reglamenta los programas de salud ocupacional en empresas y establece pautas para el desarrollo de los subprogramas de:

Medicina preventiva y del trabajo

Higiene y seguridad industrial

Comité Paritario de salud Ocupacional

Establece el cronograma de actividades como elemento de planeación y verificación de su realización.

Plantea la obligación de registrar los comités ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Decreto 1295 de 1994

Reforma el nombre del Comité, ahora Comité Paritario de Salud Ocupacional y su vigencia en dos años.

Decreto 1072 de 2015

CONFORMACION DEL COPASST

- Se elige el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el vigía de seguridad y salud en el trabajo. Tenga en cuenta que debe estar conformado por representantes del empleador y de los trabajadores.
- El presidente lo designara el empleador, escogiéndolo de los representantes que el nombra.

- Organice el proceso de votación y elección de los candidatos que van a representar a los trabajadores: En este paso es necesario elaborar los votos, elegir los jurados que colaboraran en el proceso y diligenciar el acta de apertura de las votaciones.
- Realice el proceso de votación y elección de los representantes: Registre en un formato el nombre, cédula y firma de la persona que va a votar, con el fin de respaldar los datos de votación que posteriormente se obtendrán. Una vez finalice la votación diligencie el acta de cierre de las votaciones y proceda a efectuar el conteo de los votos dejando constancia de ello en un formato.
- Conformado el comité preséntelo ante todo el personal de la empresa y divulgue las funciones básicas que les tocará desarrollar.
- Diligencie y envíe una copia del acta de conformación del comité.
- Programe en el menor tiempo posible una primera reunión para determinar los procedimientos y el plan de trabajo a desarrollar.
- Diligencie y envíe, a más tardar a los 8 (ocho) días de constituido el comité, en original y dos (2) copias el formato de inscripción de comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o vigía de seguridad y salud en el trabajo. Al diligenciar este formato tenga en cuenta: En el ítem I cuando se solicita el código de actividad, colocar el número que corresponde a la clase de riesgo, según lo especificado en el Decreto 1607 de 2002.
- El comité en pleno elegirá al secretario, de los que conforman el Comité Paritario de Salud Ocupacional.
- Las empresas de menos de 10 trabajadores deben tener un vigía ocupacional, quien cumplirá las mismas funciones del Comité Paritario (Dec. 1295 de 1994).

- La elección de los integrantes se hace por un período de dos años. (Art. 63 Dec. 1295 de 1994).

- **¿Qué hace el presidente?**

- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.
- Dirigir la reunión de forma dinámica y eficaz
- Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión
- Tratar ante la empresa las recomendaciones aprobadas por el comité
- Convocar a las reuniones
- Coordinar todo lo necesario para el funcionamiento del comité.
- Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el Comité y darle a conocer todas sus actividades.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del Comité e informar a los trabajadores de la empresa, acerca de las actividades del mismo.

- **¿Qué hace el secretario?**

- Verificar la asistencia a las reuniones
- Tomar nota de los temas tratados y elaborar el acta

- Llevar el archivo de las actividades realizadas y suministrar toda la información requerida.

Otros Integrantes del COPASST:

- Asistir puntualmente a las reuniones programadas.
- Colaborar en las inspecciones de obras según plan de acción del COPASST y entregar
- los informes antes de la reunión mensual del COPASST.
- Colaborar en la investigación de accidentes de trabajo y entregar informe antes de la
- reunión mensual del COPASST.
- Proponer temas de capacitación a realizarse en las obras según resultados de
- inspecciones e investigación de los accidentes.

¿Quién cita a las reuniones y con qué FRECUENCIA?

Serán citados por el presidente del comité, los miembros principales y en ausencia de los suplentes. El comité se reunirá en forma ordinaria, mínimo, una vez al mes,

en un sitio determinado de la empresa y durante el horario de trabajo. En forma extraordinaria cuando ocurra un accidente de trabajo y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo.

¿Qué debe hacer el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en caso de accidente o riesgo inminente?

En caso de accidente grave o riesgo inminente, el comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho.

¿Cuáles son las obligaciones del empleador?

- Proporcionar los medios y el tiempo necesario a los miembros del COPASST, así como el de presupuestar en el Plan de Desarrollo de la empresa los recursos necesarios para el cabal desempeño del Sistema de Gestión.
- Para el cabal desempeño de las funciones de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el trabajo, el empleador se obligará a proporcionar mínimo 4 horas semanales dentro de la jornada laboral de trabajo de cada uno de los miembros.
- Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.
- Designar a sus representantes al Comité y al presidente del Comité.
- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.
- Estudiar las recomendaciones que surgen del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informar los correctivos al respecto.
- Asignar los recursos necesarios (económicos y humanos) para el cabal funcionamiento de las acciones propias de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores?

- Elegir libremente sus representantes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Informar al Comité sobre las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- Cumplir con las normas del Comité y los reglamentos e instrucciones de la empresa ordenados por el empleador.

¿Cuáles son las funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo?

- Proponer a la Gerencia general, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a trabajadores, mandos medios y directivos de la empresa.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Hacer seguimiento del plan de acción dentro de las visitas que éste programe en cada una de las obras y de la oficina principal.
- Colaborar en el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial realizadas de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; además, promover su divulgación y observancia.

- Realizar la investigación y análisis de las causas de los incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Hacer seguimiento a los planes de acción definidos para que no vuelva a ocurrir.
- Definir un plan de visitas periódicas a los lugares de trabajo, inspeccionando los ambientes, máquinas, equipos y las operaciones realizadas por los trabajadores en cada área u obra que desarrolle la empresa e informar a los encargados de seguridad y salud en el trabajo de la obra sobre la existencia de agentes de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre la gerencia general y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo.
- Analizar periódicamente los informes sobre accidentalidad, ausentismo y enfermedades profesionales con el fin de revisar y redefinir los planes de acción acordes con la problemática.
- Elegir al secretario del Comité.
- Inspecciones: A las instalaciones locativas, máquinas, equipos, herramientas, elementos para emergencias, brigada de emergencia, procesos industriales y operaciones. Esta actividad adquiere especial dimensión ya que su función es esencialmente preventiva y por lo tanto debe hacer especial hincapié en detectar las causas no solo de los accidentes sino de los incidentes, para eliminar los agentes de riesgo.

- Vigilancia: Sobre el cumplimiento, por parte de empleadores y trabajadores de: Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, las Normas legales vigentes y actas.

REUNIONES

- Las reuniones serán convocadas y lideradas por el presidente del comité, el cual las orientará en forma dinámica y práctica.
- El Comité Paritario deberá destinar 4 horas semanales (tiempo que será proporcionado por el empleador durante la jornada laboral),
- para inspeccionar, investigar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como visitar puestos de trabajo, entre otras actividades.
-
- En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho.
- El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión del Comité sesionara con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez.

- El empleador designará anualmente al Presidente del Comité de los representantes que él designa y el Comité en pleno elegirá al Secretario de entre la totalidad de sus miembros.
- no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.

PERÍODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

- El período de trabajo del Comité Paritario es de dos años.
- se debe conformar mediante proceso de elección en el que prime la libertad e igualdad de participación de todos los trabajadores.

Los 10 aspectos para lograr reuniones productivas

- Cumplir con el día y hora fijados para la reunión
- Que participen todos los miembros.
Tener una tabla de puntos por tratar.
Basar la reunión en el desarrollo de los puntos por tratar.
- Solicitar cuenta de las actividades asignadas en el programa.
No desviar la reunión hacia temas sin relación con la seguridad.

- Levantar un acta con los acuerdos adoptados y enviarla posteriormente a cada miembro.
- Respetar las opiniones de todos.
- No monopolizar la palabra.

Factores de éxito y fracaso

- Falta de capacidad para trabajar en equipo
- Falta de apoyo de la administración
- Énfasis exagerado de la administración en resultado a corto plazo
- Clima no participativo
- Relaciones adversas entre los componentes del Comité
- Falta de orientación a los resultados
- Falta de reconocimiento y de refuerzo por los logros.

Recomendaciones para las reuniones del comité

- Inicie y termine la reunión a la hora prevista
- Dé a conocer la agenda y los objetivos de la reunión.
- Mantenga centrado el debate
- Haga participar a todos

- No descarte opiniones sin analizarlas
- Estimule a quienes hacen buenos aportes
- Controle el tiempo
- Haga un resumen final con los acuerdos o conclusiones.
Recomendaciones.
- Organización del comité
- Establecer por escrito las políticas y procedimientos que detallan el funcionamiento interno del comité
- Coordinar las normas de aplicación internas del comité.

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 44. ACTA RESULTADOS OBTENIDOS

		<p align="center">ACTA No. 2 Realizada por: LAURA SUAREZ</p>	
REUNION COPASST			
Fecha: 11/03/2019	Hora de inicio: 3:56 P.M	Hora fin: 5:00 P.M	
Próxima reunión: abril 2019	Lugar: Instalaciones COR INGENIEROS LTDA.		
AGENDA			
<p>I. Lectura acta anterior II. Funciones del COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>			
DESARROLLO DE LA AGENDA			
<p>I. Lectura del acta anterior, se dio cumplimiento al compromiso adquirido sobre la normatividad legal vigente que regula la salud ocupacional. Aportando los integrantes diferentes opiniones y conocimiento sobre las mismas, aunque los punto más relevantes. La normatividad que se trajo a colación fue: Decreto 1072 de 2015 Resolución 2013 de 1986</p> <p>II. Algunas funciones por parte del comité que se nombraron fueron las siguientes: Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de salud ocupacional Vigilar las acciones de salud ocupacional Servir como puente de comunicación entre los trabajadores y empleador Proponer medidas preventivas y de control de los factores de riesgo Realizar inspecciones Informar a los trabajadores actividades a realizar por parte de la empresa Proponer actividades de capacitación en salud ocupacional Visitare inspeccionar periódicamente los lugares de trabajo</p>			
COMPROMISOS			
TAREA	RESPONSABLE	FECHA	
Asistencia encargado del SG-SST	COPASST	Abril	
FIRMA ASISTENTES			
			
NOMBRE cc. 79.057.293 LAURA SUAREZ		NOMBRE cc.1.032.483.969 Armando JAVOR	
NOMBRE cc. 79.515.836		NOMBRE cc. 79. 242. 749	



RESULTADOS OBTENIDOS DEL CONTEO DE VOTOS:

CANDIDATO	NUMERO DE VOTOS
LAURA SUAREZ	2
MAURICIO PRIETO	8
VOTOS EN BLANCO:	0
VOTOS ANULADOS:	0
TOTAL VOTOS:	10

Resultaron elegidos en esta votación las siguientes personas:

NOMBRE	CARGO	AREA	CATEGORIA			
			PRINCIPAL	SUPLENTE	EMPLEADOR	TRABAJADORES
MAURICIO PRIETO	GERENTE	ADMINISTRATIVA	X		X	
LAURA SUAREZ	ASISTENTE	ADMINISTRATIVA		X	X	
MIGUEL ESTUPIÑÁN	EMPALMADOR	OPERATIVA	X			X
ARMANDO TOVAR	EMPALMADOR	OPERATIVA		X		X

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 45. ACTA FEBRERO

		ACTA No. 1	
REUNION COPASST			
Fecha: 13/02/2019		Hora de inicio: 4:22 P.M	Hora fin: 4:57 P.M
Próxima reunión: Marzo de 2019		Lugar: Instalaciones COR INGENIEROS LTDA.	
AGENDA			
I. Verificación asistencia de los integrantes del COPASST II. Apertura del Comité III. Elección del secretario IV. Cronograma de reuniones			
DESARROLLO DE LA AGENDA			
I. Verificación asistencia de los integrantes: Como inicio a la primera reunión del COPASST, Se ha tomado asistencia a los integrantes del comité. Se contó con la presencia de todos los integrantes incluyendo suplentes.			
II. Apertura del comité: Se da inicio a la reunión con la presentación de los miembros y sus respectivos cargos que desempeñaran en el COPASST.			
III. Elección del secretario: Se ha realizado una votación unánime y el comité ha decidido que el secretario será LAURA SUAREZ, la suplente del comité por parte de los empleadores.			
IV. Cronograma de reuniones: Las reuniones que se llevaran a cabo del comité se realizaran todos los meses en los primeros 15 días, no queda estipulado un día fijo, debido a los diferentes compromisos existentes.			
COMPROMISOS			
ACTIVIDAD		RESPONSABLE	FECHA
Actualizarse con la normatividad vigente sobre salud ocupacional		Copasst	Marzo


Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 46. ACTA ABRIL

		<p>ACTA No. 3 Realizada por: P LAURA SUAREZ</p>	
REUNION COPASST			
Fecha: 15/04/2018		Hora de inicio: 3:30 P.M	Hora fin: 5:00 P.M
Próxima reunión: Mayo de 2019		Lugar: Instalaciones COR INGENIEROS LTDA.	
AGENDA			
<p>I. Lectura acta anterior</p> <p>II. Legislación vigente, en relación con la organización y funcionamiento del COPASST.</p> <p>III. Principales funciones del Comité dentro de los Programas de Salud Ocupacional.</p> <p>IV. Obligaciones del empleador y los trabajadores.</p>			
DESARROLLO DE LA AGENDA			
<p>I. Lectura del acta anterior, se dio cumplimiento con el compromiso adquirido sobre la asistencia del encargado del SG-SST, quien se encargara de presidir la reunión, profundizando sobre las obligaciones de los empleadores y empleados.</p> <p>II. La Resolución 2013 de 1986, que reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional (COPASO), ya que mediante ésta se abren espacios de participación para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.</p> <p>III. Según el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 y el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, el COPASO, tiene entre otras, las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los Programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo e informar a las autoridades de salud ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo. • Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad entre los patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los Programas de Salud Ocupacional. • Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas de prevención y de control. • Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral y proponer al empleador las medidas correctivas necesarias. • Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud. <p>IV. Obligaciones del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El propiciar la libre elección de los representantes de los trabajadores al Comité, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones. • Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité. • Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto. • Proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del Comité. 			

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA.

ANEXO 47. ACTA MAYO

		ACTA No. 4 Realizada por: LAURA SUAREZ	
REUNION COPASST			
Fecha: 14/05/2016		Hora de inicio: 7:00 a.m.	Hora fin: 7:43 a.m.
Próxima reunión: Junio de 2019		Lugar: Instalaciones COR INGENIEROS LTDA.	
AGENDA			
I. Lectura acta anterior II. Legislación aplicable a incidentes y accidentes laborales. III. Que son incidentes y accidentes laborales.			
DESARROLLO DE LA AGENDA			
I. Lectura del acta anterior. El encargado del SG-SST realizara una charla sobre los incidentes y accidentes laborales. II. Legislación aplicable: Ley 1562 de 2012 Art. 3 "Accidente de trabajo". Resolución 1401 de 2007 "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo". III. ACCIDENTE DE TRABAJO , Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. IV. INCIDENTE DE TRABAJO , Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. V. Que hacer en caso de accidente laboral. -Prestar el primer auxilio, si cuenta con los medios para hacerlo. -Verificar si el accidente es de origen laboral. -Llamar a la oficina y solicitar orientación. -Trasladar al accidentado a la prestadora de salud (IPS) indicada por la Línea Efectiva. -Informar de inmediato al área de salud ocupacional o área de gestión humana de la empresa para que se radique el reporte oficial del accidente de trabajo, dentro de las 48 horas siguientes al suceso con el fin de evitar sanciones del Ministerio de protección Social.			
COMPROMISOS			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	
Metodologías de investigación de incidentes y accidentes de trabajo	COPASST	Junio	

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 48. CRONOGRAMA DE REUNIONES COPAST									
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ACCION	2019						OBSERVACIONES
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	
Convocatoria COPASST	Responsable SST	P	X						
		E	X						
Apertura elecciones copasst	Responsable SST	P	X						
		E	X						
Cierre de votaciones	Responsable SST	P	X						
		E	X						
Conformacion COPASST	Responsable SST	P	X						
		E	X						
Realizar el cronograma de reuniones	COPASST	P	x						
		E	x						
Inspecciones	COPASST	P	X	X	X	X	X		El COPASST realizara inspecciones mensualmente
		E	X	X	X	X	X		
Funciones del COPASST	Responsable SST	P		x					
		E		x					
Organización y funcionamiento del COPASST	Responsable SST	P			x				
		E			x				
Incidentes y accidentes laborales	Responsable SST	P				x			
		E				x			
Presentación del plan de trabajo, plan de formación, programa de gestión PPCC, matriz de requisitos legales, matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, por el encargado del SG-SST.	Responsable SST	P					x		
		E					x		
Solicitar informe analisis de la accidentalidad durante el primer semestre de 2019.	Responsable SST	P							
		E							

Fuente: Empresa COR INGENIEROS LTDA

ANEXO 49. DOCUMENTOS

NOMBRE DE LA EMPRESA

NIT: XXXXXX

DOCUMENTACIÓN

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el SG-SST:

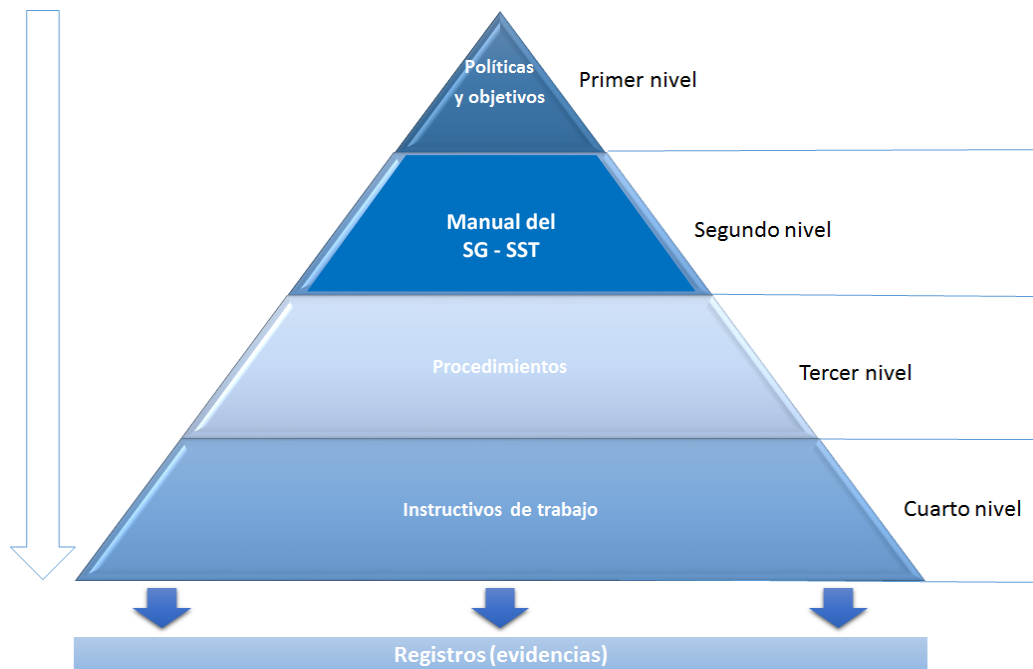
- La política y los objetivos de la empresa en materia de SST, firmados por el empleador.
- Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del SG-SST.
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.
- El plan de trabajo anual en SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del SG-SST.
- El programa de capacitación anual en SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re-inducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.
- Los procedimientos e instructivos internos de SST.
- Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de SST.
- Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del COPASST y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de SST y los soportes de sus actuaciones.

- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
 - La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
 - Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreo biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.
 - En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológico.;
 - Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas.
 - La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa.
 -
 - Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.
-
- Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del responsable del desarrollo del SG-SST.
-
- La documentación relacionada con el SG-SST, debe estar redactada de manera tal que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.
-
- El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.
-
- La organización estableció y mantiene el Manual del SG-SST (este documento) que describe:

- El SG-SST de la organización y sus elementos constitutivos.
- La forma como los diferentes elementos del SG-SST interactúan entre sí.
- La relación entre los diferentes elementos y sus procedimientos o instructivos.
- La organización estableció un procedimiento para identificar y controlar todos los documentos y datos críticos para la operación del SG-SST, al igual que el rendimiento de sus actividades en SST. Los documentos y registros críticos incluyen aquellos exigidos por la legislación colombiana.

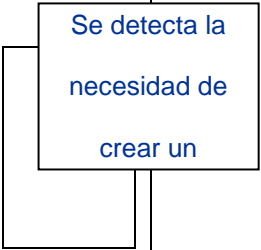
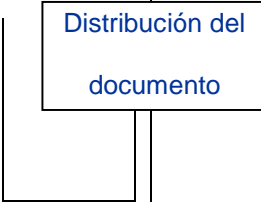
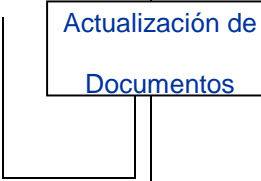
Para ello se definió la siguiente relación jerárquica entre los diferentes documentos del SG-SST.

Figura. Relación jerárquica entre los documentos del SG-SST



El procedimiento para la identificación y control de documentos y registros de SST, incluye la metodología para su identificación, aprobación, publicación, eliminación según lo establecido en la legislación colombiana.

La documentación del SG-SST está a disposición de los trabajadores para su consulta, los documentos confidenciales pueden ser consultados a través del jefe inmediato del trabajador.

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
 <p>Se detecta la necesidad de crear un</p>	<p>Los documentos deben ser elaborados y aprobados así: Procedimientos, Instructivos, registros y formatos</p>	<p>Encargado del SG SST</p>	<p>Documentos realizados</p>
 <p>Distribución del documento</p>	<p>Una vez los documentos son elaborados, son distribuidos a los responsables que deben tener conocimiento de dicho documento.</p>	<p>Encargado del SG SST</p>	<p>Documentos realizados</p>
 <p>Actualización de Documentos</p>	<p>Cuando exista un cambio en los documentos, SST es responsable de actualizar y entregar o</p>	<p>Encargado del SG SST</p>	<p>Documentos realizados</p>

		informar a los responsables.		
	Tiempos de archivo	Cada uno de los documentos van a contener el tiempo de actualización y la manera y el tiempo de archivo	Encargado del SG SST	Documentos realizados

Fuente: tomado de ARL COLPATRIA modificado

ANEXO 50. DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS EMPLEADOS																													
IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	GÉNERO	FECHA DE NACIMIENTO (dd/mm/aaaa)	EDAD	LUGAR DE NACIMIENTO (Municipio)	NACIONALIDAD	LUGAR DE RESIDENCIA (Municipio)	DIRECCIÓN RESIDENCIA	FECHA DE INGRESO A LA EMPRESA (dd/mm/aaaa)	ANTIGÜEDAD	CENTRO DE TRABAJO	ÁREA / SECCIÓN / LUGAR DE TRABAJO	TURNO DE TRABAJO	SALARIO	TIPO DE VINCULACIÓN	ARL	EPS	AFP	ESCOLARIDAD	ESTADO CIVIL	RAZA	NUMERO DE HIJOS	OTRAS PERSONAS A CARGO	ESTRATO SOCIAL	RIESGO	CARGO OCUPACION		

Fuente: propia autores

ANEXO 51. MANUAL DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

NOMBRE DE LA EMPRESA

NIT: XXXXX

TABLA DE CONTENIDO

- 1. OBJETIVOS**
- 2. ALCANCE**
- 3. FORMATOS MANEJADOS**
- 4. DEFINICIONES**
- 5. RESPONSABILIDADES**
- 6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES³⁷⁷**

OBJETIVOS

Establecer programa de Capacitación, entrenamiento e inducción general de la empresa y aspectos específicos de seguridad y salud en el trabajo, basado en los factores de riesgos laborales, de las actividades que se desarrollan en la

NOMBRE DE LA EMPRESA

Propender por el desarrollo de una adecuada cultura de la prevención en cuanto a seguridad y salud en el trabajo en la **NOMBRE DE LA EMPRESA**

Establecer actividades de promoción y prevención tendiente a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la labor desempeñada.

Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

2. ALCANCE

El presente procedimiento será de aplicación en todos los lugares de las diferentes sedes de la **NOMBRE DE LA EMPRESA**

3. FORMATOS MANEJADOS

N/A

4. DEFINICIONES

ACCIDENTE DE TRABAJO: Según la resolución 1562 del 2012

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

ENFERMEDAD LABORAL: Según la resolución 1562 del 2012

Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

ARL: Administradora de riesgo laborales

ATEP: Accidente de trabajo y enfermedad profesional

ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL (EPP): Según la Guía Técnica (GTC 45)

Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL (EPP): Según la Guía Técnica (GTC 45)

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.

RIESGO: Según la Guía Técnica (GTC 45)

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) (NTC-OHSAS 18001).

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Según la Guía Técnica (GTC 45)

Proceso para reconocer si existe un peligro.

INCIDENTE: Según la Guía Técnica (GTC 45)

Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal

PELIGRO: Según la Guía Técnica (GTC 45)

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

RESIDUO: Es un material o producto cuyo propietario o poseedor desecha y que se encuentra en estado sólido o semisólido, o es un líquido o gas contenido en recipientes o depósitos, y que puede ser susceptible de ser valorizado o requiere sujetarse a tratamiento o disposición final.

CAPACITACIÓN: Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. La capacitación en la actualidad representa uno de los medios más efectivos para

asegurar la formación permanente del recurso humano respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo. Se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona.

CAPACITACIÓN EN CONDICIONES DE SALUD: Como parte fundamental de las campañas de medicina preventiva, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes y primeros auxilios.

CONDICIONES DE TRABAJO: Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

INDUCCIÓN: La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al

lugar de trabajo. Es común que la inducción incluya: los valores de la organización, misión, visión y objetivos, políticas, horarios laborales, días de descanso, días de pago, prestaciones, historia de la empresa, servicios al personal, calidad, servicio al cliente y trabajo en equipo, visita a instalaciones, programas especiales, servicio de medicina preventiva, entre otros puntos. Este proceso de adaptación se da tanto en el puesto de trabajo como en la organización.

PLAN DE CAPACITACIÓN: Es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos de la salud ocupacional, ya que habilita a los trabajadores para realizar elecciones acertadas en pro de su salud, a los mandos medios para facilitar los procesos preventivos y a las directivas para apoyar la ejecución de los mismos.

CAPACITACIÓN PREVENTIVA: Está orientada a prever los cambios que se producen en el personal, debido a que sus actividades laborales, se vuelven rutinarias y su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

CAPACITACIÓN CORRECTIVA: Tiene como objetivo solucionar y aplicar los correctivos ante los factores de riesgos, presentes en la actividad de la empresa, con herramientas como diagnósticos, estudios e identificación de los mismos.

FORMACIÓN: su objetivo es brindar conocimientos básicos orientados a la promoción y prevención de factores de riesgos en la actividad de la empresa.

5. RESPONSABILIDADES

Gerente: Asignar los recursos necesarios y el personal idóneo para la adecuada implementación del programa de inducción, capacitación y entrenamiento.

Vigía S-GS.S.S.T: coordinar las diferentes actividades establecidas en el presente programa.

Divulgar el presente programa

Realizar evaluación y seguimiento al programa de inducción, capacitación y entrenamiento.

6. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

La inducción, Capacitación y entrenamiento a los empleados significa proporcionarles información clara, veraz y confiable sobre las funciones y riesgos del cargo a desempeñar con el fin de realizar sus actividades de manera segura y satisfactoria.

Dicho de otra forma, La inducción, Capacitación y entrenamiento es un componente del proceso de adaptación y de gestión organizacional del nuevo y el actual trabajador el cual empieza a comprender la importancia de mejorar y aceptar actitudes seguras en el entorno laboral.

El presente manual es se constituye en un espacio de sensibilización continuo para cada uno de los trabajadores que ingresen o estén actualmente desempeñando un cargo en la empresa.

Actividades de inducción:

Todo personal que ingrese a la empresa antes de iniciar con sus labores o actividades recibirá inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La inducción contemplara los siguientes temas:

Presentación de la empresa (Misión, Visión, Políticas, Reglamento de Trabajo, Canales de Comunicación)

Plan de emergencia

Procedimiento de reporte caso de accidente laboral

Elementos de Protección Personal

Definición Accidente laboral

Definición de Enfermedad Laboral

Exámenes ocupacionales

Riesgos y peligros

Política de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

Inducción Al cargo:

Se le informa al trabajador sobre las funciones y Responsabilidades y los riesgos que se expondrá en las diferentes actividades y tareas al realizar en su cargo y los mecanismos de prevención a aplicar.

Niveles de Capacitación: Para el diseño del programa de capacitación se manejó el Nivel Básico que: Se orienta a los trabajadores expuestos a iniciar y adquirir nuevas técnicas para un adecuado desempeño de su actividad laboral. Su principal objetivo es facilitar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para mejorar las condiciones de trabajo.

Acciones a desarrollar Las acciones para el desarrollo del programa de capacitación permitirán que los trabajadores mejoren sus condiciones de trabajo, para prevenir factores de riesgos y enfermedades laborales, para eso se considera capacitar en los siguientes módulos y temas:

MODULO 1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TEMAS: 1. Sistema general de Riesgos Laborales (Ley 1562 de 2012)

2. Legislación de Sistema de Gestión Seguridad Salud en el Trabajo.

3. Seguridad y Salud en el Trabajo en la actividad de la empresa.

4. Medicina Preventiva en la actividad de la empresa.

5. Plan de atención y prevención de emergencias

6. Comunicación asertiva

7. Atención al cliente

8. Trabajo en equipo

9. Liderazgo

TECNICA DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo de este módulo se utilizará la capacitación preventiva para involucrar a los trabajadores en el ámbito de la seguridad laboral. Se empleará la metodología de exposición, dialogo, trabajos en grupo y talleres didácticos.

Se manejarán técnicas que busca integrar de manera fácil y animada el conocimiento y presentación del grupo, con lo que nos permite crear un ambiente fraterno dentro del grupo de trabajadores con las siguientes técnicas:

Presentación por parejas: Permite el conocimiento y la integración de los participantes del grupo.

Preguntas con ejercicios interactivos: Estimula la participación y atención del grupo y, estimula el ejercicio físico.

Se aplicarán técnicas de análisis general como: opiniones o acuerdos de un grupo, en forma de resumida y ordenada; esta técnica permite que todo lo que se discutió a lo largo de una sesión educativa quede por escrito y los participantes puedan retomar las ideas, reflexiones, acuerdos o conclusiones.

Charla Educativa: Con la que se desarrolla un tema en forma continuo y ordenado, se caracteriza por la participación del grupo e interacción con el facilitador.

Taller: Busca la reflexión y acción, que permite análisis de la situación y problemas reales, con el fin de desarrollar alternativas de solución a estos.

Recursos Para realizar la capacitación a los trabajadores se requieren los siguientes equipos y elementos, así: Computador, video vean, tablero, cartulina, marcadores.

Evaluación: Los asistentes a las capacitaciones del presente programa se evaluarán al final de la capacitación, con el fin de medir su efectividad.

TECNICA DE CAPACITACIÓN Para llevar a cabo el desarrollo de los temas se usará la capacitación preventiva, con el objetivo de brindar los conceptos necesarios sobre Seguridad Industrial, se empleará la metodología de exposición, presentación de casos reales ó casuísticos (fotos o videos) de accidentes derivados de su actividad. Se emplearán técnicas de análisis general como:

Sociodrama: Consiste en la representación de un hecho o situación donde se muestran problemas o situaciones parecidas a la vida real.

Phillips 6-6: Consiste en poner en común el conjunto de ideas y conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre el tema. Luego se debe llegar colectivamente a síntesis o acuerdos comunes.

Estudio de Caso: Permite llegar a conclusiones o a formular alternativas sobre una situación o problema real que conocen o con la que se identifican los participantes.

Recursos Para realizar la capacitación a los trabajadores se requieren los siguientes equipos y elementos, así: Computador, video vean, tablero, Hojas, cartulina y marcadores.

Evaluación. Los asistentes a las capacitaciones del presente programa se evaluarán al final de la capacitación, con el fin de medir su efectividad.

MODULO 2. Prevención de enfermedades

TEMAS. 1. La Higiene Industrial en las actividades de la empresa. Definición de enfermedad Laboral.

2. Biomecánica y Ergonomía en las actividades de la empresa. Higiene Postural. Pausas Activas. Enfermedades generadas por el riesgo ergonómico.

3. Definición de Riesgo Psicosocial. Factores de Riesgo Psicosocial. • Enfermedades generadas por el riesgo Psicosocial.

4. Autocuidado y salud en el trabajo Hábitos saludables. Uso de Elementos de Protección Personal

TECNICAS DE CAPACITACIÓN: Para llevar a cabo el desarrollo de los temas se usará la capacitación preventiva, con el fin de brindar los conceptos necesarios

sobre Higiene Industrial, la capacitación correctiva tiene como objetivo aplicar correctivos ante los factores de riesgo presentes en la actividad de la empresa, se empleará la metodología de exposición, presentación de casos reales (fotos o videos) de enfermedades derivadas de su actividad y aplicación de práctica.

Se emplearán técnicas de análisis general como:

Sociodrama: Consiste en la representación de un hecho o situación donde se muestran problemas o situaciones parecidas a la vida real.

Phillips 6-6: Consiste en poner en común el conjunto de ideas y conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre el tema. Luego se debe llegar colectivamente a síntesis o acuerdos comunes.

Estudio de Caso: Permite llegar a conclusiones o a formular alternativas sobre una situación o problema real que conocen o con la que se identifican los participantes.

Recursos Para realizar la capacitación a los trabajadores se requieren los siguientes equipos y elementos, así: Computador, video Beam, tablero, Hojas, cartulina y marcadores.

Evaluación. Los asistentes a las capacitaciones del presente programa se evaluarán al final de la capacitación, con el fin de medir su efectividad.

Fuente: tomado de ARL POSITIVA modificado

LOGO DE LA EMPRESA		<u>ANEXO 52 CONTROL ACTIVIDADES SG SST</u>					
		NOMBRE DE LA EMPRESA					
ACTIVIDAD:							
FECHA:							
DURACION APROX.:							
RESPONSABLE:				FIRMA:			
FIRMAS :							
Nº	CEDULA Nº	NOMBRE COMPLETO			FIRMA		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
Elaborò					Aprobò		

Fuente: Formato tomado y adaptado de la empresa PROENSOFT SAS

ANEXO 53. PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN INTERNO Y EXTERNO

NOMBRE DE LA EMPRESA

NIT: XXXXX

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
FIRMA:	FIRMA:	FIRMA:

1. OBJETIVOS

- Dar a conocer a todo el personal de la empresa lo relacionado con la implementación, avance y logros del programa SST. Así, motivarlos a participar y crear en ellos una conciencia de trabajo seguro, que se refleje en comportamientos para mantener y/o mejorar la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores.
- Apoyar la cultura de prevención y reporte de condiciones inseguras que la organización quiere implementar.
- Asegurar que la información pertinente de SST se comunica a y desde los empleados y otras partes interesadas.
- Definir las actividades de Responsabilidad Social que la empresa desarrollará con sus grupos de interés.

2. ALCANCE

Todo el personal administrativo y operativo, grupos de interés de Responsabilidad Social.

3. DEFINICIONES

Elemento del programa: Tipo de documento o medio por utilizar para el proceso de comunicación.

Emisor: Persona que informa o comunica.

Receptor: Persona o personal a quien va dirigida y recibe la comunicación.

Responsable: Persona encargada de vigilar y coordinar el proceso de comunicación.

Periodicidad: Frecuencia de emisión de la comunicación.

Actividad o reporte: Tipo de información por comunicar por parte del emisor.

4. PROGRAMA MOTIVACIÓN Y PARTICIPACIÓN

4.1 Trabajadores

A continuación, se relacionan las actividades que la organización ha definido para lograr la participación y comunicación del personal en el sistema SST:

Actividades de motivación:

ACTIVIDADES	INCENTIVO	FRECUENCIA
Premiación del empleado del trimestre (criterios de elección: cumplimiento de normas de seguridad y productividad) o entrega de incentivos.	Publicación en cartelera (foto)	Mensual
Celebración de fechas especiales a los trabajadores: amor y amistad, día del trabajo, navidad, etc.	Espacios para que los trabajadores se relacionen entre ellos, con las directivas y mandos medios de la empresa.	Anual

Actividades de rendición de cuentas:

- ✚ Es responsabilidad del coordinador de SST, supervisor SISO o jefe inmediato reportar los actos inseguros por parte de los trabajadores que sean identificados en los procesos de inspección en las áreas de trabajo al área de Recursos Humanos, para realizar los respectivos llamados de atención.
- ✚ Si el acto inseguro es reiterativo, se procederá a llamar a descargo al trabajador. De acuerdo con el resultado, se dictaminará proceso disciplinario según el reglamento interno de trabajo de la organización.

4. PLAN DE COMUNICACIÓN

4.1 Trabajadores

La empresa comunicará sus riesgos a los trabajadores través de los procesos de inducción y re-inducción que se realizan; además, se refuerza específicamente las medidas de control y la prevención a través del programa de capacitación.

Otros mecanismos utilizados por la organización son carteleras, correo electrónico y reuniones presenciales o por medios magnéticos (Skype), llamadas diarias, evidencia de fotos.

Los trabajadores pueden transmitir a la gerencia los problemas o inquietudes en SST a través del formato de reporte de condiciones inseguras, en las reuniones presenciales o por medios magnéticos (video llamadas Skype) durante las inspecciones en campo que realiza, quien a su vez lo comunica a xxxxxxxx (coordinadora de SGSST) y xxxx (Supervisora SISO), o lo expone durante las reuniones del COPASST.

La tabla No 1 muestra el plan de comunicaciones en SST:

ELEMENTO DEL PROGRAM A	EMISOR	RECEPTOR	RESPONSABLE	PERIODICIDAD	ACTIVIDAD, REPORTE
Cartelera	SST	<u>Grupo interno:</u> Empleados <u>Grupo externo:</u> Visitantes a la oficina	Seguridad y Salud en el Trabajo	Continuamente, según necesidades del sistema, preferiblemente mensual	Publicar todos los aspectos concernientes a la empresa que sean de interés colectivo. Comunicación por parte de la Gerencia o del coordinador SST. Información sobre resultados del Sistema SST y

					RS cumpleaños y actividades motivacionales.
Comunicación gerencial	Gerente	<u>Grupo interno:</u> Empleados, grupos de Interés	Gerente, Seguridad y Salud en el Trabajo	Cada cuatro meses,	Temas de elección del gerente: seguridad en el lugar de trabajo, cuidado de la salud, cuidado del medio ambiente, Responsabilidad Social, entre otros.
Ficha de opinión, inquietud, solicitud	<u>Grupo interno:</u> Empleados	Coordinador SST, Supervisora SISO.	Seguridad y Salud en el Trabajo debe recibir y estudiar	Continuamente según necesidades del sistema	Las opiniones, inquietudes, problemas y solicitudes de los trabajadores con relación a aspectos del Sistema SST y RS
ELEMENTO DEL PROGRAMA A	EMISOR	RECEPTOR	RESPONSABLE	PERIODICIDAD	ACTIVIDAD, REPORTE
Folleto visitante y comunidad	SST	<u>Grupo externo:</u>	Seguridad y Salud en el Trabajo	Una vez al año a la comunidad	Informar y actualizar la información de las actividades de la empresa, los factores de riesgo a los cuales nos

		Visitantes y comunidad de la oficina		Continuamente según visitas	encontramos expuestos y las actividades en Responsabilidad Social que se implementan una vez ingresen a nuestras instalaciones
(Carta de Invitación y/o participación) Simulacros y atención de emergencia	SST	<u>Grupo externo:</u> Cruz roja y Bomberos	Seguridad y Salud en el Trabajo	Una vez al año	Se hará participe a entidades como autoridades, si es necesario, a través del envío de una carta de la empresa que especifique la actividad a desarrollar.
Capacitaciones presenciales,	SST	<u>Grupo interno:</u> Empleados, grupos de Interés	Gerente, Seguridad y Salud en el Trabajo	Constantemente	Temas de elección del gerente: seguridad en el lugar de trabajo, cuidado de la salud, cuidado del medio ambiente, Responsabilidad Social, entre otros.

Capacitaciones Vía Skype	SST	<u>Grupo interno:</u> Empleados, grupos de Interés	Gerente, Seguridad y Salud en el Trabajo	Según lo planeado	Temas de elección del gerente: seguridad en el lugar de trabajo, cuidado de la salud, cuidado del medio ambiente, Responsabilidad Social, entre otros.
Visitas sorpresas	SST	<u>Grupo interno:</u> Empleados, grupos de Interés	Gerente, Seguridad y Salud en el Trabajo	Según lo planeado	Inspecciones de seguridad.
Carta	SST	Clientes	Seguridad y Salud en el Trabajo	Según lo planeado	Dar información pertinente al Sistema SST y RS.

Actividades participación trabajadores.

	MÉTODO DE PARTICIPACIÓN
Procesos de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	Los trabajadores participan a través de la realización de Análisis de Trabajo Seguro (ATS)
Investigación de incidentes	Investigar los accidentes reportados por el trabajador, vinculando a mismo trabajador en la investigación; es decir, participa el trabajador accidentado y los trabajadores testigos
Desarrollo y revisión de políticas y objetivos SST	Se divulgan en las carteleras, capacitaciones presenciales, vía Skype, charlas, para conocimiento y generación de sugerencias.
Representación en asuntos SST	Existe COPASST donde los representantes con participación de trabajadores del área operativa.

También pueden transmitir sus inquietudes mediante la encuesta de satisfacción de clientes internos.

4.2 Proveedores y visitantes.

Durante las visitas de proveedores y personas naturales, la empresa comunicará sus riesgos a través del vigilante, quien les indica las normas de seguridad por cumplir y los riesgos del área a donde se dirigen.

5 REGISTROS.





- ✓ Programas desarrollados y asuntos publicados
- ✓ Registros fotográficos de las actividades desarrolladas
- ✓ Registro control de entrada visitantes
- ✓ Encuesta de satisfacción cliente interno

6 CONTROL DE CAMBIOS

REVISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO

Fuente: Tomado de ARL SURA modificado

ANEXO 55. AUTOREPORTE DE CONDICIONES INSEGURAS

FT-31-V1 AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD		FT-31-V1 AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD	
Reportado Por:	Visitante <input type="checkbox"/> Contratista <input type="checkbox"/>	Copia Reportado Por:	Visitante <input type="checkbox"/> Contratista <input type="checkbox"/>
Cargo:	Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor <input type="checkbox"/>	Cargo:	Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor <input type="checkbox"/>
Fecha:	Trabajador Propio <input type="checkbox"/>	Fecha:	Trabajador Propio <input type="checkbox"/>
Empresa:	Área:	Empresa:	Área:
Seleccione el Tipo de Reporte		Seleccione el Tipo de Reporte	
Condición de Seguridad <input type="checkbox"/>	Condición de Salud <input type="checkbox"/>	Comportamiento Inseguro <input type="checkbox"/>	Condición de Seguridad <input type="checkbox"/>
Describa lo identificado detalladamente, si es un equipo, herramienta, epp, locativo, orden y aseo, estado de salud propio o de un compañero etc. Describa la serie, el código o el tipo dependiendo de lo identificado.		Describa lo identificado detalladamente, si es un equipo, herramienta, epp, locativo, orden y aseo, estado de salud propio o de un compañero etc. Describa la serie, el código o el tipo dependiendo de lo identificado.	
			
Recomiende la acción correctiva, preventiva o de mejora		Recomiende la acción correctiva, preventiva o de mejora	
			
Reporte Recibido Por		Reporte Recibido Por	
Original para quien recibe		Copia para quien reporta	
Nombre:	Firma:	Nombre:	Firma:

Fuente: Formato tomado y adaptado de la empresa PROENSOFT SAS

ANEXO 56. FT-32-V1SEGUIMIENTO REPORTES DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD														
NO.	FECHA DE REPORTE	LUGAR O AREA DONDE SE OBSERVO LA SITUACION	REPORTADO POR	SITUACION OBSERVADA			DESCRIPCION DE LA SITUACION	ACCIONES SUGERIDAS	RESPONSABLE DE LA EJECUCION	FECHA DE EJECUCION	FECHA DE SEGUIMIENTO	EJECUTADO	OBSERVACIONES	ACCION EJECUTADA
				ACTO INSEGURO	CONDICION DE SEGURIDAD	CONDICION DE SALUD								

Fuente: Formato tomado y adaptado de la empresa PROENSOFT SAS

ANEXO 57. SEGUIMIENTO EXÁMENES MEDICOS DE INGRESO, PERIÓDICOS O DE RETIRO						
 Listo  En proceso  Pendiente						
Fecha de ingreso a la empresa (dd/mm/aaaa)	Cedula	Nombre	Examen de Ingreso	Examen Periódico	Examen de Retiro	Observaciones y Recomendaciones

Fuente: Formato tomado y adaptado de la empresa PROENSOFT SAS

**ANEXO 58. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E
INCIDENTES, Y ENFERMEDAD LABORAL**

NOMBRE DE LA EMPRESA

NIT: XXXX

1. INTRODUCCIÓN

Se ha desarrollado este documento técnico como herramienta pedagógica que permite brindar asesoría metodológica sobre la investigación de accidentes e incidentes de la empresa **NOMBRE DE LA EMPRESA**, el marco de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

a través de este programa se orienta a los trabajadores de la metodología para la investigación de accidentes e incidentes de trabajo.

2. OBJETIVOS:

- Brindar las herramientas básicas para identificar los accidentes e incidentes de trabajo de la empresa **NOMBRE DE LA EMPRESA** Con el fin de generar

acciones que permitan minimizar e eliminar los riesgos presentes en el entorno laboral.

- Dar a conocer los requisitos necesarios para desarrollar una investigación de accidentes e incidente de trabajo relacionado con los requisitos legales.

3. CONCEPTOS BÁSICOS

Que es un accidente de trabajo?

Según la Ley 1562 de 2012, Artículo 3: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca 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 contratante, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Por ejemplo:

- Fractura por caída, al limpiar los vidrios de la empresa.
- Corte en mano, cuando manipulaba herramienta manual.
- Quemadura en la piel, cuando manejaba productos químicos.

¿Qué es un Accidente de Trabajo Grave?

Según la Resolución 1401 de 2007 – «Aquel que trae como consecuencia una lesión tal como una amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con

compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

Por ejemplo:

- Amputación de un dedo, en operación de la sierra circular.
- Aplastamiento de mano, con prensa hidráulica.
- Lesión medular, por caída desde el segundo nivel de la obra.

4. Objetivos de la investigación.

La investigación de accidentes tiene como objetivo principal la deducción de las causas que los han generado a través del previo conocimiento de los hechos acaecidos. Alcanzado este objetivo, los objetivos inmediatos persiguen rentabilizar los conocimientos obtenidos para diseñar e implantar medidas correctoras encaminadas, tanto a eliminar las causas para evitar repetición del mismo accidente o similares, como aprovechar la experiencia para mejorar la prevención en la empresa.

Responsabilidad laboral:

La responsabilidad laboral, surge al momento de pactar el contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador, el cual según el Artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo dice: «De modo general incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.» El control de esta responsabilidad es ejercido por el Ministerio de Trabajo, quien tiene la función de vigilancia y control en la aplicación de las relaciones laborales legales vigentes.

Sanción monto a indemnizar

Frente a estos incumplimientos derivados de la relación laboral, surge igualmente las sanciones de carácter administrativo de la Ley 1562 de 2012 Artículo 13, dice: «El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales

vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales.»

Responsabilidad Civil:

Es la obligación de responder económicamente por los daños causados a terceros. En la relación laboral contractual, la obligación del empleador para indemnizar al trabajador, surge por la negligencia en el cuidado y protección del mismo, deberá pagar los perjuicios causados en el accidente de trabajo o enfermedad laboral, conforme al artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para el sector privado y al Artículo 86 del Código Contencioso Administrativo para el sector público.

Sanción monto a indemnizar

El pago de esta indemnización al trabajador y/o familiares, a causa de un accidente de trabajo o enfermedad Laboral, que se presenta por culpa del empleador es asumido por el empleador. El empleador es responsable con su patrimonio, y no puede dicho monto descontarse de lo pagado por la ARL, ya que la seguridad social no cubre la falta de diligencia y cuidado en prevención de riesgos laborales que le debe el empleador a sus trabajadores. Código Civil Art. 2356 dice: «Por regla general todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por ésta».

Responsabilidad Penal:

La responsabilidad penal la impone el Estado, y consiste en evaluar el grado de intención dolosa y culposa del causante del hecho punible y busca castigar a la persona que ha desarrollado una conducta considerada como delito en el Código penal y la cual causa un daño o perjuicio a un tercero. Tiene soporte legal en el Libro 2, Título I - Delitos contra la vida y la integridad personal. Capítulo Segundo, Capítulo Tercero, del Código Penal Colombiano.

Monto a indemnizar

- El monto de los daños no se encuentra tarifado y depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios.

- Artículo 97 del C.P. Responsabilidad civil derivada del hecho punible:
«Indemnización por daños. En relación con el daño derivado de la Conducta punible el juez podrá señalar como indemnización, una Suma equivalente, en moneda nacional, hasta mil (1 000) salarios Mínimos legales mensuales».
- Art. 109 del C.P. Homicidio culposo:
«El que por culpa matare a otro, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a ciento ocho (108) meses y multa de veinte y seis punto sesenta y seis (26.66) a ciento cincuenta (150) SMLMV».
- Art. 111 del C.P. Lesiones personales:
«El que causare a otro daño en el cuerpo o en la salud, incurrirá en las sanciones establecidas en los artículos siguientes.» Estas sanciones se fijarán dependiendo del tiempo de incapacidad y el tipo de perturbación que se cause con el accidente de trabajo y que pueden llegar a ser hasta 10 años de prisión y hasta 100 SMLMV

Responsabilidad administrativa:

La responsabilidad administrativa, surge por el incumplimiento o violación de normas legales en materia de Riesgos Laborales, de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es ejercida por entidades como el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia Financiera y la Superintendencia Nacional de Salud, que tienen la función de vigilancia y control del Sistema General de Riesgos Laborales.

Sanción (monto)

La Ley 1562 de 2012, modificó el Art. 91 del Decreto 1295 de 1994, estipulando lo siguiente: «En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1 000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales.»

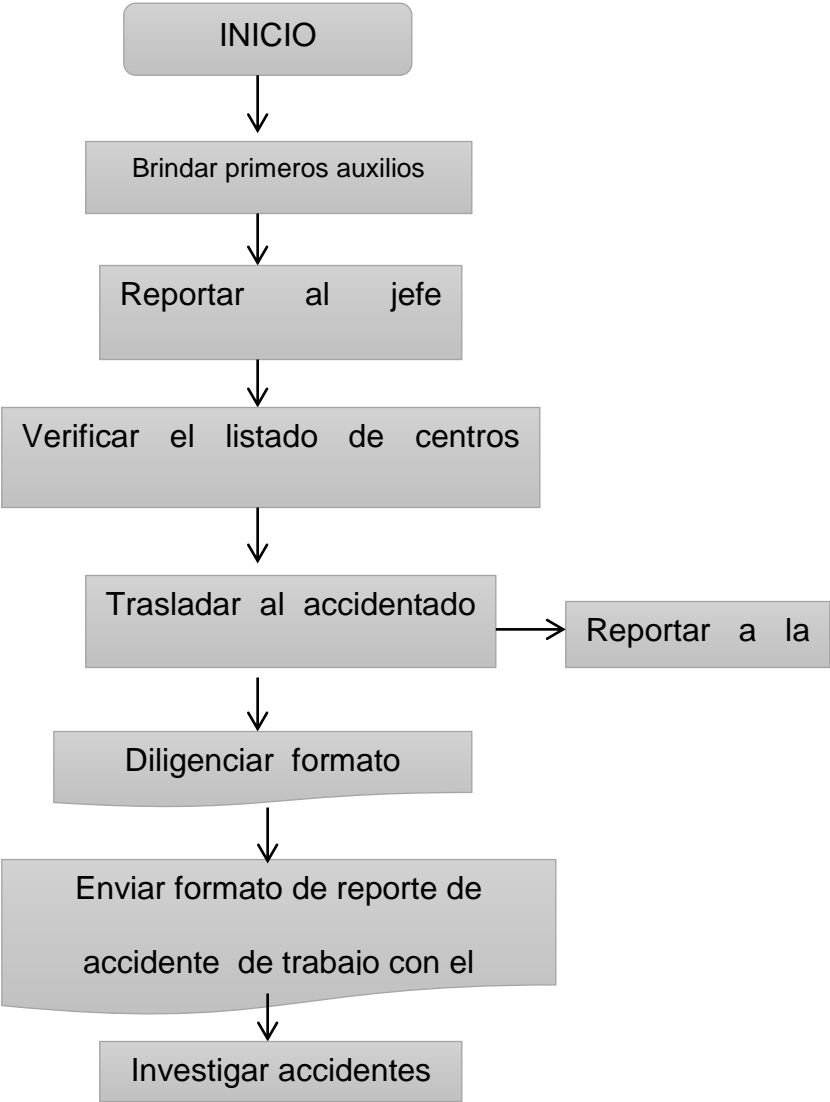
5. FUNCIONES DEL EQUIPO INVESTIGADOR DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.

- a.** Solicitar el formato e instructivo de investigación de incidentes y accidentes de trabajo, a la Administradora de Riesgos Laborales.
- b.** Investigar los incidentes y accidentes de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento.
- c.** Revisar hechos y evidencias.
- d.** Determinar las causas inmediatas (actos y condiciones subestándar) y causas básicas (factores del trabajo y personales).
- e.** Establecer medidas correctivas que prevengan la recurrencia del accidente, elaborar el plan de acción, coordinar su ejecución y realizar el seguimiento correspondiente.
- f.** Preparar el informe de la investigación, según lo descrito en el Capítulo II de la Resolución 1401 de 2007 (Ministerio de Trabajo).
- g.** Apoyar al Representante Legal en el desarrollo de sus funciones:
 - Firmar el compromiso de adoptar las medidas de intervención en la fuente, el medio o el trabajador en el informe de Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.
 - Cumplir con el compromiso de adopción de medidas de intervención, según lo establecido en el artículo 12 de la Resolución 1401 de 2007.

Las obligaciones del contratante en el reporte e Investigación del Incidente o Accidente con sus contratistas según el decreto 723 de 2013:

1. Reportar a la ARL los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.

6. DIAGRAMA DE FLUJO PARA INVESTIGAR INCIDENTE Y ACCIDENTES DE TRABAJO.



7. METODOLOGÍA PARA INVESTIGAR INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Conceptos claves

Según la Resolución 1401 de 2007 y NTC 3701

Causas básicas:

Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándar o inseguras; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándar o inseguros y por qué existen condiciones subestándar o inseguras.» Se clasifican así:

Factores personales: tienen que ver con la capacidad del trabajador (capacitación, destreza, aptitud, entre otros).

Factores de trabajo: tienen que ver con la gestión de la empresa (mantenimiento de equipos, calidad de materiales, evaluación de medidas de control, entre otros).

Causas inmediatas:

Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto que por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándar o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándar o inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).

Actos subestándar (actos inseguros): son acciones u omisiones cometidas por las personas que posibilitan que se produzcan los accidentes.

Condiciones subestándar (condiciones inseguras): la condición subestándar es la situación que se presenta en el lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que pueden generar accidentes de trabajo.

8. ÁRBOL DE CAUSAS:

El árbol causal, refleja de manera gráfica los hechos y causas relacionadas con el accidente que se está investigando, facilita la detección de causas ocultas, el análisis debe desarrollarse en torno al siguiente interrogante **¿qué tuvo que ocurrir para que este hecho se produjera?**

La construcción del árbol tiene dos fases, **primero** se obtiene Información de lo sucedido, con testimonios de primera fuente, con Las palabras de los principales testigos y su posterior reconstrucción del siniestro; **segundo** la verdadera investigación que relaciona los datos obtenidos.

9. METODOLOGÍA DE LOS CINCO POR QUÉ?

Es una técnica sistemática de preguntas (mínimo cinco), usadas en el análisis de un problema, para buscar las posibles causas principales del mismo.

Ejemplo

Accidente ocurrido:

Cuando conducía una motocicleta de la compañía un trabajador se dirigía a entregar una culata de motor, en una curva pierde el control, resbala, cae y es arrollado por un camión que venía en sentido contrario muriendo instantáneamente:

Pregunta ¿Por qué?	Respuestas
1. ¿Por qué sucede el accidente?	Porque el trabajador pierde el control de la Motocicleta y cae al paso del camión.
2. ¿Por qué pierde el control?	Porque el piso estaba resbaloso por arenilla, traía peso en la moto y además coge la curva a exceso De velocidad.
3. ¿Por qué cogió rápido la curva?	Porque tenía afán, y no tuvo precaución en conducir bajo una velocidad adecuada para curvas.

<p>4. ¿Por qué no tomo la curva a la Velocidad indicada?</p>	<p>No estaba capacitado en Seguridad Vial y Manejo Defensivo, tomo una decisión imprudente al exceder la velocidad en curva.</p>
<p>5. ¿Por qué no tenía capacitación?</p>	<p>Porque no se había contemplado este riesgo como prioritario, no se tenían establecidos Programas de Seguridad Industrial y de Prevención de Riesgos.</p>

10.METODOLOGÍA 5W-2H

1. **QUE?** Escriba una breve descripción del problema (2 líneas) Lo que ocurrió en el accidente. Caída de motocicleta y es arrollado por un camión.
2. **CUANDO?** ¿Cuándo está Ud. viendo los problemas? ¿En qué momento del día y/o del proceso? (Tiempo, secuencia, hora del accidente, tiempo transcurrido de su jornada de trabajo.)
3. **DONDE?** ¿Dónde está viendo los problemas? (Línea / Máquina / Lugar) ¿En qué parte/lugar del producto/proceso está viendo los problemas? (Localización), donde pierde el control de la motocicleta.
4. **QUIEN?** ¿A quién le sucede? ¿El problema está relacionado con las habilidades de la/s personas? (Persona accidentada)
5. **COMO?** ¿Cómo se diferencia del estado normal (óptimo)? ¿La tendencia es aleatoria o tiene un patrón de recurrencia? (Describa el método o las circunstancias que ocasionaron el accidente)
6. **CUANTO?** ¿Cuántos en un día? ¿En una semana? ¿En un mes? ¿Cuánta plata implica? (Discrimine los costos que causó el accidente.)
7. **POR QUE?** ¿Por qué sucede el problema? El por qué es el propósito o motivo por el cual se encontraba realizando la actividad, un instante antes del accidente de trabajo.

11.MODELO DE CAUSALIDAD ILCI (INTERNATIONAL LOSS CONTROL INSTITUTE)

1. **Perdida:** identificar la perdida (salud, material, proceso, ambiental).

Salud: grave, moderada, leve

Propiedad: catastrófica, grave, seria, leve.

Proceso: catastrófica, grave, seria, leve.

2. **Contacto:** establecer el contacto (caída, atrapamiento, golpes, etc., respondiendo por qué se generó la perdida). Golpeado por... Atrapado en, contra, entre...Caída a nivel, caída a diferente nivel, sobre esfuerzo...Contacto con, frío, calor, fuego, químicos, electricidad.
3. **Causas inmediatas:** definir las causas inmediatas (actos y condiciones sub estándar) que se desencadenaron en el contacto.

Actos subestándar: operar equipos sin autorización, no asegurar, no usar E.P.P., almacenar incorrectamente...

Condiciones subestándar: Resguardos inadecuados, equipos o materiales defectuosos, radiaciones, fallas en orden y aseo...

4. **Causas básicas:** definir las causas básicas (factores personales y de trabajo) que conllevaron a los actos y condiciones subestándar inseguros.

Factores de trabajo: supervisión deficiente, ingeniería inadecuada deficiencia en las adquisiciones.

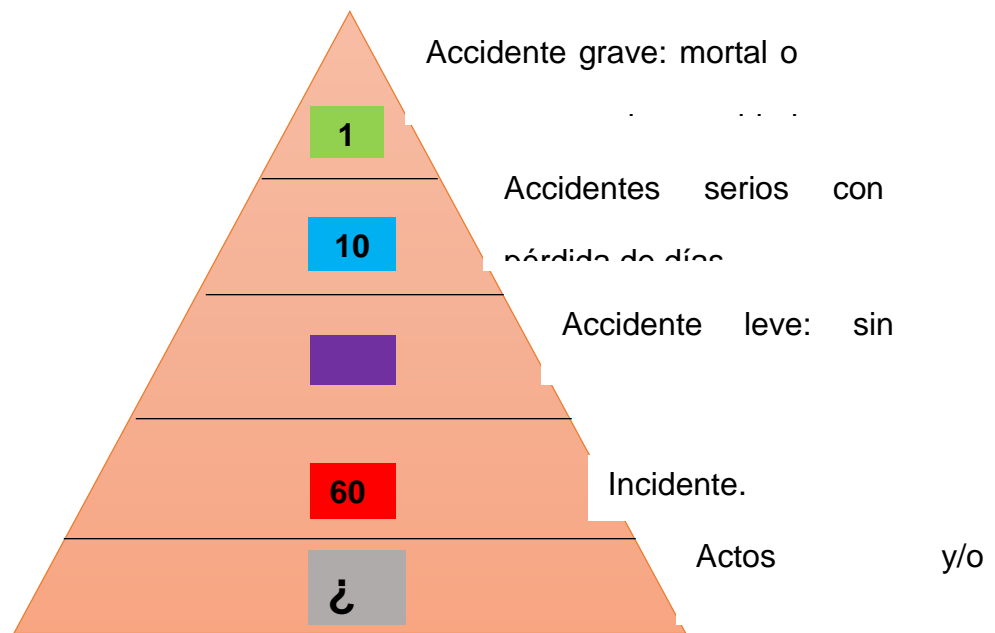
Factores personales: poca capacidad, tensión física, falta de conocimiento.

5. **Fallas en programas:** evaluar el sistema de prevención de riesgo en la organización y la existencia de programas relacionados con las causas básicas e inmediatas. inspecciones planeadas, liderazgo y administración, reglamentos y normas de seguridad, equipo de protección personal, controles de ingeniería.

12. CUÁLES SON LOS COSTOS OCULTOS O SIN ASEGURAR, DE UN INCIDENTE O ACCIDENTE DE TRABAJO?

- Tiempo de la investigación.
- Salarios pagados por pérdida de tiempo.
- Costos de contratar y/o capacitar al personal de reemplazo.
- Demandas y/o sanciones.
- Tiempo extra de supervisión.
- Tiempo de trámites administrativos.
- Impacto a la productividad después del evento.
- Daños materiales (maquinaria, equipos, materiales, locaciones).
- Impacto a la imagen corporativa.

Pirámide de incidente – accidente



13. Criterios para la recolección de datos en una investigación objetiva:

- Evitar la búsqueda de responsabilidades.

- Aceptar solamente hechos probados, nunca suposiciones.
- Evitar hacer juicios de valor durante la “toma de datos”
- Realizar la investigación cuanto antes.
- Verificar si las condiciones de trabajo eran las habituales o ese día se presentó algún cambio o novedad.
- Las declaraciones, deben ser directas del accidentado y/o testigos que presenciaron el hecho, reciba varios testimonios.

Criterios para la recolección de datos en una investigación objetiva:

- Es conveniente realizar las entrevistas de forma individualizada.
- Soliciten relatos que tengan secuencia y orden cronológico, desde las actividades o situaciones previas hasta la ocurrencia del accidente.
- Si es posible tome fotografías, videos, recolecte muestras y cualquier evidencia que logren aportar pruebas de lo ocurrido.
- Es conveniente detectar el mayor número de factores causales posibles. (Aplique una metodología de análisis de causas).

14. Cuáles son las actividades básicas de prevención de accidentes en las empresas:

Inducción y re inducción antes del inicio de la labor dirigida a los trabajadores sobre las responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de las normas que tiene la empresa en materia de Seguridad y Salud (procedimientos de trabajo seguro).

Procedimientos de comunicación de los riesgos y de responsabilidades en SG-SST.

Procedimiento para la comunicación interna, es decir, trabajador accidentado - empresa, incluyendo formatos para comunicar e informar internamente el AT o incidente debe considerarse que se realice de manera inmediata.

Disponer de procedimiento para investigación y análisis de causas de AT e incidentes, formatos internos para registro de investigación y análisis de causas o adoptar la metodología disponible por la ARL para facilitar la gestión de la empresa. Registro interno de los reportes, con fotos o diagramas de lo ocurrido y registro del después de la intervención del incidente o AT.

Divulgar a toda la organización, de las acciones implementadas para evitar la ocurrencia de los AT (lecciones aprendidas).

El no reportar de manera oportuna el accidente de trabajo:

Genera la extemporaneidad en los reportes de accidentes, promueva la comunicación al interior de su empresa para que sea de manera inmediata, puede evitarle posibles sanciones económicas.

Informe del accidente de trabajo telefónicamente:

Durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana, se pueden informar los accidentes de sus trabajadores.

El trabajador accidentado será inmediatamente direccionado a una IPS cercana al lugar del accidente, adscrita a cualquier red asistencial.

Se genera un número de radicación del reporte, para recibir la atención correspondiente y se envía por correo electrónico o vía fax una copia del reporte de accidente de trabajo.

Reporte del accidente de trabajo en medio físico:

Presentar el reporte diligenciando, «Formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante», y radicarlo de manera oportuna en el plazo establecido por la ley, dentro de los dos días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente.

Fuente: Tomado de ARL SURA modificado

:

COR INGENIEROS LTDA																																									
ANEXO 59. MATRIZ DE ENTREGA ELEMENTOS EPP																																									
PELIGROS	CABEZA			RESPIRATORIO				VISUAL				UDITIV		MANOS					CUERPO			MIDAS INFE																			
	CASCO CLASE A	CASCO CLASE B	CASCO CLASE C	RESPIRADOR MEDIA CARA DOBLE FILTRO PARA MATERIAL PARTICULADO	RESPIRADOR CON FILTRO PARA VAPORES Y GASES ACIDOS	RESPIRADOR CON FILTRO PARA VAPORES ORGANICOS	RESPIRADOR CON FILTRO PARA HUMOS METALICOS	MASCARILLA PARA POLVO	GAFAS EN POLICARBONATO CON PROTECCION AL IMPACTO Y CON FILTRO UV	GAFAS DE SEGURIDAD CON PROTECCION LATERAL	GAFAS DE SEGURIDAD CON VENTILACION DIRECTA	CARETA PARA SOLDAR	ANTEOJOS SOLDADURA AUTOGENA	PROTECTOR FACIAL	TIPO INSERCIÓN	TIPO COPA	GUANTE CARNAZA	GUANTE NITRIL	GUANTE DE CAUCHO	GUANTE CUERO (VAQUETA)	GUANTE DE HILO CON PUNTOS PVC A 1 CARA	GUANTES DE NEOPRENO	GUANTES IMPREGNADOS DE VINILO	GUANTE DE MALLA DE ACERO	GUANTE AISLANTE DE LA ELECTRICIDAD	CHAQUETA IMPERMEABLE	PETO IMPERMEABLE PVC	PETO EN CUERO	PETO EN CARNAZA	ARNES DE SEGURIDAD	CINTURON	PORTAHERRAMIENTAS	BOTAS DE SEGURIDAD	BOTAS DE CAUCHO	POLAINA CARNAZA	BOTAS DIELECTRICAS					
SEGURIDAD: Mecánicos																																									
SEGURIDAD: Manejo de cuchillos																																									
SEGURIDAD: Trabajos de mantenimiento																																									
RUIDO																																									
QUIMICO. GASES																																									
QUIMICO. VAPORES																																									
QUIMICO. HUMOS																																									

NOTA: ESTOS SON LOS ELEMENTOS Y EQUIPOS MÍNIMOS REQUERIDOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA, LA EMPRESA DEBE REVISAR SUS NECESIDADES PROPIAS Y REQUISITOS LEGALES PARA SU SELECCIÓN.

Fuente: Formato tomado y adaptado de la empresa PROENSOFT SAS

ANEXO 60. INDICADORES DE GESTIÓN/ESTRUCTURA							
NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	RESULTADOS	LIMITE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	FUENTE DE INFORMACIÓN	PERIODICIDAD REPORTE	PERSONA QUE DEBEN CONOCER RESULTADO
Conocimiento de Política SGSST	% de Trabajadores que conocen Política		100%	# Trabajadores Conocen Polt 1 y 2 sem/Total # Trabajadores en esos dos periodos x 100	formato de Capacitación	Anual	Gerente
Planificación Plan de Trabajo	Existe o no Existe	Existe	Existe	No Aplica	Plan de trabajo	Anual	Gerente
Asignación de Recursos Financieros, Humanos, físicos	% de Asignación	93%	90%	Número de Actividades Recursos Asignados 1y 2 Sem /Total de Recursos Programado 1y 2 Sem x 100	Plan de trabajo	Anual	Gerente
Conformación y Funcionamiento de COPASST	% de Conformación y Funcionamiento	80%	100%	Reuniones Realizadas de COPASST 1y2 Sem/ Total reuniones programada	Actas de Conformación y Funcionamiento	Anual	Gerente

ANEXO 60. INDICADORES DE GESTIÓN/ESTRUCTURA							
NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	RESULTADOS	LIMITE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	FUENTE DE INFORMACIÓN	PERIODICIDAD REPORTE	PERSONA QUE DEBEN CONOCER RESULTADO
				s x 100			
Documentos del S.G.S.S.T	% de Documentación	100%	100%	# de Documentos Realizados del S.G.S.S.T 1y2 Sem /Total de Documentos Exigidos 1y 2 Sem x 100	Manuales, Procedimientos, Instructivos, Formatos	Anual	
Procedimiento para efectuar diagnóstico de condiciones de salud	Existe o no Existe	Existe	Existe	Existe	Procedimiento de Exámenes Médicos Ocupacional, Profesiograma, Resultados		
Plan de Emergencias	Existe o no Existe	Existe	Existe	Existe	Plan de Emergencias	Anual	

INDICADORES DE PROCESO							
NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	RESULTADOS	LIMITE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	FUENTE DE INFORMACIÓN	PERIODICIDAD REPORTE	PERSONA QUE DEBEN CONOCER RESULTADO
Evaluación Inicial Línea Base	Existe o no Existe	Existe	Existe	Revisión por la ARL	Formato Línea base		Gerente
Ejecución Plan de Trabajo	% de Actividades Ejecutadas	90%	>= 90%	# de Actividades Ejecutadas 1y 2 Sem/ Total Actividades Programadas x 100	Cronograma de Ejecución	Anual	Gerente
Ejecución Plan de Capacitación	% de Capacitación	90%	>= 90%	# de Capacitación Ejecutadas 1y2 Sem/Total # de Capacitación Programada 1 y 2 Sem x 100	Cronograma de Ejecución Capacitación	Anual	Gerente
Severidad Accidentalidad	% de Severidad	0%	0%	# de días cargados por accidentes o enfermedad laboral en el 1 y 2 semestre/ total # de horas hombre trabajadas en ese periodo x 100	Formato de Investigación de Accidentalidad	Anual	
Frecuencia de Accidentalidad	% de Accidentes Laborales	0%	0%	# de personas Accidentadas en el 1 y 2	Formato de Investigación de Accidentalidad	Anual	

INDICADORES DE PROCESO							
NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	RESULTADOS	LIMITE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	FUENTE DE INFORMACIÓN	PERIODICIDAD DE REPORTE	PERSONA QUE DEBEN CONOCER RESULTADO
				semestre/Total Población laboral en ese periodo			
Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados	% de Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados	90%	>= 90%	# de Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados; 1 y 2 Sem/ Total de Programación de los peligros identificados y los riesgos priorizados; en el 1 y 2 Sem X 100	Plan de Acción de Matriz de Identificación de Peligros Evaluación y Valoración de Riesgos		
Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas Y de mejora	% Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas Y de mejora	90%	>= 90%	# Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas Y de mejora en el 1 y 2 Sem/Total # Acciones correctivas y preventivas Y de mejora identificadas	Formato Acciones correctivas y preventivas		

INDICADORES DE PROCESO							
NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	RESULTADOS	LIMITE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	FUENTE DE INFORMACIÓN	PERIODICIDAD DE REPORTE	PERSONA QUE DEBEN CONOCER RESULTADO
				X100			
Desarrollo de Sistema de Vigilancia Epidemiológico	% de personas evaluadas		>= 90%	# de Personas evaluadas por sistema de Vigilancia en el primer y segundo sem/total # población identificadas para SVEDTA en el mismo periodo x 100	Procedimiento de Sistema de Vigilancia		
reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	% reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	100%	>= 100%	# de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; 1y 2 Sem/Total # de personas accidentadas e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; 1y2 Sem X 100	Informe de Investigación de Accidentes e Incidentes y Reporte de en el FURAT		

INDICADORES DE PROCESO							
NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	RESULTADOS	LIMITE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	FUENTE DE INFORMACIÓN	PERIODICIDAD DE REPORTE	PERSONA QUE DEBEN CONOCER RESULTADO
Ejecución del plan para la prevención y atención. de emergencias	% Ejecución del plan para la prevención y atención. de emergencias	80%	>= 90%	# Actividades Ejecutadas del plan de Emergencia 1y 2 Sem/Total número de actividades programadas del plan de emergencias X 100	Plan de emergencias, simulacros listado de capacitaciones	Anual – final de año	
La estrategia de conservación de los documentos.	Existe o no Existe	Existe	Existe	No Aplica	Procedimiento de conservación de la <u>información</u>		

INDICADORES EVALUACIÓN DE RESULTADOS							
NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	RESULTADOS	LIMITE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	FUENTE DE INFORMACIÓN	PERIODICIDAD REPORTE	PERSONA QUE DEBEN CONOCER RESULTADO
Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables	% de Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables		>=100%	# de requisitos Normativos a Cumplir aplicables /Total de los requisitos Cumplimiento de los	Matriz de Requisitos Legales		

INDICADORES EVALUACIÓN DE RESULTADOS							
NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	RESULTADOS	LIMITE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	FUENTE DE INFORMACIÓN	PERIODICIDAD REPORTE	PERSONA QUE DEBEN CONOCER RESULTADO
				requisitos normativos aplicables; <u>Sem X100</u>			
Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo;	% Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo;	90%	>= 90%	# de No conformidades evaluadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo; 1y 2 <u>Sem</u> /Total de No conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo; 1y 2 <u>Sem</u> X100	Tabla de No Conformidades		

Fuente: Tomado de ARL SURA modificado



CESIÓN DE DERECHOS

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) PARA LA EMPRESA COR INGENIEROS BAJO LOS REQUISITOS DE LA NORMA DECRETO 1072 2015 Y LA APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

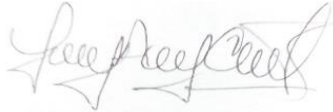
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



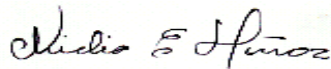
Nombre Yuly Angélica Castillo Castro
CC. 52.356.594 de Bogotá.

Firma



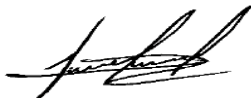
Nombre Martha Cecilia Rodríguez Marín
CC. 66776289 de Palmira

Firma



Nombre Nidia Esperanza Muñoz
CC. 52494387 de Bogotá

Firma



Nombre José Mauricio Prieto Mejía
CC. 79859293 de Bogotá