

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON BASE EN LA RESOLUCIÓN 1111 PARA LA EMPRESA CUBOS DE FORMACIÓN S.A.S

FIGUEROA, AMANDA; REVELO, ANA; MEJIA, ALBERT; QUIÑÓNEZ, GERMAN; CHAVES, JULIO

PALABRAS CLAVE

Seguridad y seguridad en el trabajo, gestión, riesgo, accidente, incidente, enfermedad laboral, fases, matriz, proceso, política, evaluación.

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo es diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) con base en la resolución 1111 para la Empresa Cubos de Formación S.A.S, que se desarrolló mediante analizar la necesidad de la empresa con base en el instrumento de la resolución 1111; estructurar el plan de mejoramiento con base en los resultados de la evaluación inicial y Construir la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. identificando variables como diseño de un SGSST, ejecución del plan de mejora, Valoración según estándares de la resolución 1111, que permitirá identificar cuáles son los incumplimientos a los estándares de del SGSST estipula el ministerio del trabajo para todas las empresas nacionales. Se seleccionó una muestra de 5 trabajadores con una muestra aleatoria no estratificada y que conozcan del tema del SGSST. Esta investigación de tipo exploratoria descriptiva ya que permitirá conocer todas las problemáticas, sus causas y sus efectos y un método investigativo analítico que permitirá partir la problemática en partes más simples para poder examinar lo que causa problemáticas en la empresa con respecto al SGSST.

FUENTES

Se consultaron un total de 27 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema del sistema gestión y salud en el trabajo, 12 artículos de investigación de seguridad en el trabajo de universidades internacionales, nacionales de la república de Colombia y 4 políticos y resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo de la Republica de Colombia.

CONTENIDO

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema

de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo.

Los temas relacionados con la salud ocupacional en Colombia han tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, especialmente en los últimos 30 años. Este progreso es paralelo al desarrollo a nivel 4 global de una mayor conciencia sobre la obligación de los estados en la protección de los trabajadores como garantía de progreso de la sociedad y sobre el rol desempeñado por los trabajadores en el logro de los objetivos y metas de las empresas. Así, el estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y especialmente a partir de conceptos modernos de concepción del riesgo ocupacional y los elementos fundamentales de prevención y control. La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y

sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares.

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

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo explicativo descriptivo, ya que pretende identificar factores que evidencien problemáticas en el SGSST en la empresa cubos de formación SAS, identificando causas y efectos al no cumplir con los estándares de la resolución 1111 de Ministerio del Trabajo de la república de Colombia. Esta investigación se desarrolló en cinco fases *Fase 1*. Visita a la empresa: En esta fase se realizó un recorrido por la empresa y a través de la observación se encontró las oportunidades de mejora que tiene la empresa frente al cumplimiento legal de acuerdo a la resolución 1111 de 27 de marzo de 2017. Teniendo en cuenta lo anterior esta fase es indispensable para generar datos reales y minimizar la subjetividad. *Fase 2*. Evaluación Inicial: En esta fase se aplicó el instrumento diseñado por el ministerio de trabajo el cual se encuentra en la resolución 1111 de 27 de marzo de 2017 y es el único autorizado para realizar esta actividad previo a diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. En esta fase la evaluación se debe analizar. *Fase 3*. Diseño del Plan de Mejoramiento: Etapa en la cual se utilizó la evaluación inicial realizada en la fase 2, sus resultados numéricos y hallazgos para diseñar el plan de mejoramiento orientado hacia el diseño

del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Cubos de Formación S.A.S. *Fase 4*. Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST): Etapa en la cual se construyen los formatos, los procedimientos, las políticas, los reglamentos las matrices y los planes necesarios para cumplir al 100% con las exigencias de la resolución 1111 para tener los instrumentos necesarios en La Gestión de Recursos, La Gestión Integral, La Gestión De la Salud, la Gestión de Riesgos, la Gestión de Amenazas, la Verificación y los del Mejoramiento y cumplir con el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

Fase 5. Aplicación de Instrumentos diseñados para la Gestión de Recursos: En esta fase se aplicará en la empresa Cubos de Formación los instrumentos que exige la ley para la gestión de recursos. La gestión de recursos es el punto de partida para la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST).

La aplicación de estos instrumentos nos permitió darle estructura al proyecto denominado Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con base en la resolución 1111 para la empresa Cubos de Formación S.A.S. y así lograr los objetivos como cumplir los requerimientos de ley, superar las inspecciones realizadas por el ministerio de trabajo, superar las dificultades internas dentro de la empresa y obtener mejorar estructura los procesos internos de la empresa.

CONCLUSIONES

Para dar respuesta al objetivo general de la investigación, se aplicó el anexo 1 de la resolución 1111, en la que podemos rescatar la falta de responsabilidad a nivel de toda la organización en los temas propios de la seguridad y salud en el trabajo, producto del desconocimiento de funciones y responsabilidades, además la empresa no ha destinado los recursos para el diseño y la ejecución 2018 del SG – SST. La empresa no tiene quien adelante labores como inspecciones planeadas para priorizar riesgos y peligros que minimicen los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, lo cual la hace ver como una empresa insegura. No se encuentra los registros que demuestran el nombramiento del comité de convivencia laboral y su respectiva conformación, ni mucho menos se puede soportar su gestión con las actas mínimo trimestrales. Se puede concluir que Cubos de Formación no tiene el 93% del cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la ausencia de esto impide un crecimiento a nivel de conciencia que deben tener todos los empleados de la empresa en

seguridad y salud en el trabajo, porque no conocen los peligros a los que están expuestos y la empresa no tiene la forma de controlarlos.

ANEXOS

Evaluación inicial obtenida de los resultados al aplicar el anexo técnico 1 de la resolución 1111 el Ministerio del Trabajo, Plan de mejoramiento dirigido al diseño del Sistema de Gestión de salud y seguridad en el trabajo y estructura general del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para Cubos de Formación S.A.S.

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO CON BASE EN LA RESOLUCIÓN 1111 PARA LA EMPRESA
CUBOS DE FORMACIÓN S.A.S**

FIGUEROA LOPEZ AMANDA LUCIA

REVELO PASTRANA ANA JANETH

QUIÑONEZ PINZON GERMAN

CHAVES SANTACRUZ JULIO CESAR

MEJIA GONZALEZ ALBERT ALFONSO

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
SAN JUAN DE PASTO**

2018

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO CON BASE EN LA RESOLUCIÓN 1111 PARA LA EMPRESA
CUBOS DE FORMACIÓN S.A.S**

**FIGUEROA LOPEZ AMANDA LUCIA
REVELO PASTRANA ANA JANETH
QUIÑONEZ PINZON GERMAN
CHAVES SANTACRUZ JULIO CESAR
MEJIA GONZALEZ ALBERT ALFONSO**

Asesor:

SOFIA LIZARAZO DE LA OSSA

Magister

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
SAN JUAN DE PASTO**

2018

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
CENTRO DE INVESTIGACIÓN
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MODALIDAD VIRTUAL

El Consejo de la Ciencias Económicas Y Administrativas, en sesión para temas de investigación, hace constar que; previa análisis y discusión de resultado de evaluación de jurados, otorgó al trabajo titulado: “DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON BASE EN LA RESOLUCIÓN 1111 PARA LA EMPRESA CUBOS DE FORMACIÓN S.A.S”. La calificación de APROBADO Para optar al título de Especialista en Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo Modalidad Virtual.

Para constancia se firma a los ____ días del mes de _____ de _____.

Nombre y firma

Director del Programa

Nombre y firma

Director de Escuela

Nombre y Firma

Director Centro de Investigación

DEDICATORIA

A nuestros padres, quienes con su apoyo incondicional han permitido nuestro crecimiento como personas y profesionales, A nuestros hijos que son la fuente de inspiración de todo lo que hacemos en la vida.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, agradecemos a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC por habernos aceptado hacer parte de ella en su modalidad virtual para poder estudiar nuestra especialización, así como también a los docentes que nos brindaron sus conocimientos y su apoyo.

Agradecemos el apoyo de nuestra asesora magister Sofía Lizarazo De La Ossa por brindarnos su capacidad y conocimiento científico y haber tenido toda la paciencia para guiarnos en el desarrollo de este trabajo de tesis.

Nuestro agradecimiento también a Cubos de Formación S.A.S que nos permitió desarrollar esta tesis en su prestigiosa empresa.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo el diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) con base en la resolución 1111 para la Empresa Cubos de Formación S.A.S, que se desarrolló mediante analizar la necesidad de la empresa con base en el instrumento de la resolución 1111; estructurar el plan de mejoramiento con base en los resultados de la evaluación inicial y Construir la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Identificando variables como diseño de un SGSST, ejecución del plan de mejora, Valoración según estándares de la resolución 1111, que permitirá identificar cuáles son los incumplimientos a los estándares de del SGSST estipula el ministerio del trabajo para todas las empresas nacionales. Se seleccionó una muestra de 5 trabajadores con una muestra aleatoria no estratificada y que conozcan del tema del SGSST. Esta investigación de tipo exploratoria descriptiva ya que permitirá conocer todas las problemáticas, sus causas y sus efectos y un método investigativo analítico que permitirá partir la problemática en partes más simples para poder examinar lo que causa problemáticas en la empresa con respecto al SGSST.

TABLA DE CONTENIDO

RAI	
Dedicatoria	
Agradecimientos	
Resumen	
INTRODUCCIÓN	2
Planteamiento del problema	2
Formulación de la pregunta de investigación	4
Sub-preguntas de investigación	4
Objetivos de investigación	4
Justificación de la investigación	5
MARCO TEÓRICO	8
Marco teórico	8
Marco antecedentes	13
Marco de conceptos	25
MARCO METODOLÓGICO	33
Tipo de estudio	33
Método	33
Participantes	34
Herramientas	34
Procedimiento	35
RESULTADOS	36
DISCUSIÓN	74
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXOS	

TABLA DE FIGURAS Y TABLAS

Tabla 1: Estándares de la resolución 1111	36
Tabla 2: Resumen de los resultados obtenidos	39
Figura 1: Resumen resultados de los estándares (Valores Porcentuales)	73

INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) constituye el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes de trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores eso se sitúa lejos de la realidad. La OIT estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo.

En ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el numeral 11 del artículo 139 de la Ley 100 de 1993, el Sistema General de Riesgos Profesionales 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.

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.

Los accidentes y enfermedades laborales han causado un sufrimiento, tanto en los trabajadores como a sus familias, siendo un valor incalculable. La OIT ha estimado que, en términos económicos, se pierde el 4% del PIB anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales. Los empleadores tienen que

hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a una pérdida de personal calificado, a ausentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Sin embargo, muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de una sólida prevención, de la utilización de la información y de unas prácticas de inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo. En 2003 a manera de estrategia, la OIT adoptó un plan de acción para la seguridad y la salud en el trabajo que incluía la introducción de una cultura de la seguridad y la salud preventivas, la promoción y el desarrollo de instrumentos pertinentes, y la asistencia técnica.

El Decreto 171 de 2016 modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015. En este artículo se establecían unos plazos definidos para que las empresas implementaran el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Dichos plazos eran, 18 meses para empresas de menos de diez (10) trabajadores, 24 meses para empresas con un número de trabajadores que oscilara entre diez (10) y doscientos (200) y 36 meses para empresas de doscientos (200) o más trabajadores, por ende Cubos de Formación S.A.S esta en incumplimiento de lo reglamentado en el decreto.

En tesis se busca implementar en la empresa Cubos de Formación S.A.S un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo como lo define la resolución 1111 del 2017, con el fin de controlar los peligros propios de sus actividades y así cumplir con la legislación vigente, para brindarles a los trabajadores un ambiente sano y seguro para que estimulen el desarrollo y el sentido de pertenencia. Es importante que en la Empresa Cubos de Formación S.A.S cuente con políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo encaminadas a identificar, localizar, Diagnosticar y Evaluar cada uno de los Riesgos que puedan afectar la salud e integridad del trabajador.

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un compromiso moral y legal de todos los empresarios el cual se mide por el cumplimiento de las actividades y el control efectivo de las condiciones peligrosas. En el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo el punto central es la identificación de los factores de riesgos presentes en el ambiente del trabajo y así determinar la manera de cómo evitarlos, por eso es el interés de implementar el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo para generar desarrollo y bienestar en la organización.

Formulación de la pregunta de investigación

¿Cuál es el proceso para diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con base en la resolución 1111 para la Empresa Cubos de Formación S.A.S?

Sub-preguntas de investigación

¿Cómo diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con base en la resolución 1111 ajustado para la empresa Cubos de Formación S.A.S?

¿Como diseñar un plan de mejora en la empresa Cubos de Formación con base en la resolución 1111 que se encuentra dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

¿Como mejorar la valoración de la empresa Cubos de Formación con base en la resolución 1111 que se encuentra dentro del sistema y de gestión y salud en el trabajo?

OBJETIVOS

Objetivo General de la Investigación

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con base en la resolución 1111 para la Empresa Cubos de Formación S.A.S.

Objetivos Específicos de la Investigación

Analizar la necesidad de la empresa con base en el instrumento de la resolución 1111.

Estructurar el plan de mejoramiento con base en los resultados de la evaluación inicial.

Construir la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

JUSTIFICACIÓN

Conocer la historia de la salud ocupacional en Colombia permite entender la evolución de la legislación sobre el tema y de las instituciones creadas para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Pero quizás la mayor importancia reside en que el conocer su historia podría servir para no repetir los errores. Desafortunadamente, en nuestro país, a pesar de disponer de una de las legislaciones más avanzadas sobre el tema, se siguen presentando críticas a la aplicación del sistema por su ineficiencia y falta de mayor trabajo en prevención y ejecución. Entre las razones que posibilitan esta situación están el desconocimiento de la ley, especialmente a nivel de los trabajadores, los costos del sistema y la falta de conciencia para la prevención de los riesgos profesionales en las empresas. (Breve Historia De La Salud Ocupacional En Colombia).

Teniendo en cuenta los datos estadísticos que marcan la descripción del problema, el Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, requiriendo por parte de los integrantes, el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de estos mismos, así como en el desarrollo y aplicación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, surgió el interés de extender este proceso investigativo con el fin de identificar los diferentes factores de riesgo.

Para dar cumplimiento al acuerdo señalado en el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012, que refiere operar el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, se realizarán visitas de verificación de la aplicación de los Estándares Mínimos establecidos en el mencionado Sistema de Garantía de la Calidad, se pretende realizar el Diseño del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Cubos de Formación S.A.S. en la ciudad de San Juan de Pasto.

Debido a que Colombia como país miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), adoptó la Decisión 584 de 2004 y la Resolución 957 de 2005, en donde se consagran directrices y políticas para implementar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante realizarlo para la Empresa Cubos de Formación S.A.S con el ánimo de minimizar los Riesgos Laborales presentes. Se afirma que identificar los factores de riesgo que inciden en las Organizaciones, permitió de alguna manera establecer, reconocer y describir los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores en el ejercicio de su labores, que desde el ejercicio como profesionales en seguridad y salud en el trabajo contribuye de cierta forma al mejoramiento de la calidad de vida y la salud física y mental de los seres humanos como interés nacional y regional de las políticas públicas en Seguridad y Salud en el trabajo como se menciona anteriormente.

Que en virtud de lo anterior el Ministerio del Trabajo reglamenta los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para los empleadores y contratantes.

De igual manera, la investigación es relevante pues nos permite hacer un análisis del desarrollo de estos factores de riesgo en las empresas; conocer los posibles factores de riesgo permiten tomar las medidas necesarias dentro de las dinámicas organizacionales que faciliten de alguna manera procesos encaminados a la prevención de estos factores;

por otra parte, llevar este proceso investigativo despierta la sensibilidad en el ejercicio profesional orientado a entender los riesgos laborales.

MARCO TEÓRICO

Marco Contextual

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

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo.

Los temas relacionados con la salud ocupacional en Colombia han tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, especialmente en los últimos 30 años. Este progreso es paralelo al desarrollo a nivel global de una mayor conciencia sobre la obligación de los estados en la protección de los trabajadores como garantía de progreso de la sociedad y sobre el rol desempeñado

por los trabajadores en el logro de los objetivos y metas de las empresas. Así, el estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y especialmente a partir de conceptos modernos de concepción del riesgo ocupacional y los elementos fundamentales de prevención y control. La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares.

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

Colombia como una economía mayormente orientada al aprovechamiento de recursos naturales, tanto de origen agropecuario como minero, y un sector manufacturero en crecimiento y en busca de una mayor competitividad a nivel global, el uso de mano de obra es extensivo, debido a su relativo bajo costo. A esta situación se suma el hecho de que cerca del 99% de los establecimientos industriales son clasificados como microempresas (menos de 10 trabajadores), pequeñas (11-50 trabajadores) y medianas (51-200 trabajadores), las cuales generan el 63% del empleo y el 53% de la producción bruta del país.

En la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, los trabajadores señalaron a los factores relacionados con condiciones ergonómicas, seguidos de los psicosociales, como los principales agentes a los cuales están expuestos durante más de la mitad de la jornada laboral. Se describieron factores tales como movimientos repetitivos de manos y brazos, y posturas inapropiadas.

Con relación a las enfermedades profesionales, el Ministerio de Protección Social expidió el Decreto 2566 de 2009, en el cual se actualizó la lista de enfermedades profesionales a efectos de complementar lo definido en el Sistema General de Riesgos Profesionales en cuanto a protección de los trabajadores contra los riesgos ocupacionales. En este decreto, se relacionan 42 enfermedades profesionales, todas ellas reconocidas por la OIT, OMS y otros organismos multilaterales, y con una clara relación causa-efecto. Igualmente, establece los criterios para la inclusión de nuevas enfermedades en las cuales se demuestre la causalidad con factores de riesgo ocupacional.

Sin embargo a finales de los años 90, con la creación de la norma británica OHSAS 18001, la cual establece los requisitos para la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo en aquellas empresas u organizaciones que deseen hacerlo voluntariamente, con el fin de identificar, controlar los riesgos y así

poder adoptar las medidas necesarias para prevenir la aparición de accidentes laborales, se convierte en una herramienta fundamental y de reconocido prestigio frente a las demás instituciones. Teniendo ésta como su última actualización en el año 2007 en donde define la estructura de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde los requisitos para el diseño del mismo hasta la revisión periódica por parte de la alta gerencia de la institución, pasando por todo su ciclo PHVA, siendo así certificable y garantizando el completo cumplimiento de la legislación actual vigente.

Actualmente esta norma se encuentra en un proceso de sustitución por la nueva ISO 45001 la cual tiene su última versión el 12 de marzo del 2018 y le da un tiempo de 3 años para la transición a las empresas que se encuentran certificadas, el cual será uno de los objetivos a los que le apuntará la empresa CUBOS DE FORMACIÓN S.A.S muy seguramente.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad que puede adaptarse al tamaño y actividad de la organización y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados a dichas actividades, basado en normas, criterios y resultados pertinentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. El objetivo es establecer un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo.

La prevención de los factores de riesgos ocupacionales es la base para una gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto cada empresa o institución debe planificar acciones preventivas a partir de la identificación de los riesgos, evaluarlos a la hora de elegir los equipos de trabajo, acondicionar los lugares para su correcto desarrollo y activar un sistema de control que permite reducirlos o mitigarlos cuando estos sean perjudiciales para los trabajadores.

Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) fomenta los entornos de trabajo seguro saludable al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar satisfactoriamente los riesgos de un accidente o enfermedad laboral, apoyando el cumplimiento legal y mejorando el rendimiento de sus trabajadores.

San Juan de Pasto Ciudad de Colombia, capital del departamento de Nariño. La ciudad ha sido centro administrativo cultural y religioso de la región desde la época de la colonia. Es también conocida como “Ciudad sorpresa de Colombia” Como capital departamental, alberga las sedes de la Gobernación de Nariño, la Asamblea Departamental, el Tribunal del Distrito Judicial, la Fiscalía General, y en general sedes de instituciones de los organismos del Estado.

El municipio está situado en el sur occidente de Colombia, en medio de la Cordillera de los Andes en el macizo montañoso denominado nudo de los Pastos y la ciudad está situada en el denominado Valle de Atríz, al pie del volcán Galeras y está muy cercana a la línea del Ecuador. El territorio municipal en total tiene 1.181 km² de superficie de la cual el área urbana es de 26.4 km², la temperatura promedio anual es de 13,3 °C.

Con respecto a saneamiento básico el porcentaje de cobertura de acueducto es de 100% tanto para el área rural como la urbana. Únicamente la población del área urbana cuenta con servicio de agua potable. El porcentaje de cobertura de recolección de desechos sólidos en zona urbana es del 100%, mientras que en el área rural es del 7%. (Indicadores Básicos de Salud 2009 IDSN).

El municipio de San Juan de Pasto, es eminentemente agrícola, la zona occidental está formada por tierras aptas para el cultivo de maíz, papa, café, plátano, yuca y frutales. Hace parte de la zona de influencia del volcán Galeras por lo cual es afectado por la actividad volcánica.

Como se puede observar son muchos los motivos que llevan a los riesgos que pueden ocasionar enfermedades y accidentes laborales, enmarcándolos en un fenómeno multicausal, razón por la cual el proyecto investigativo se realiza en la Empresa Cubos de Formación S.A.S, de la ciudad de San Juan de Pasto.

Marco de antecedentes.

Se presenta en este apartado las investigaciones anteriores que dan fortaleza a este proceso, se tuvieron en cuenta diferentes estudios sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel internacional, nacional y regional.

Como primera (Pérez Soriano, 2010) Según el manual de prevención docente: riesgos laborales en el sector de la enseñanza, en la revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, refiere que cuando un docente escucha hablar sobre la prevención de riesgos laborales piensa que eso va con otro tipo de trabajo y no con el suyo, quizás porque en su labor de empleado no perciba tan claramente su condición de trabajador. Sin embargo se debe tener claro que las leyes que previenen la pérdida de salud por efecto del trabajo son aplicables a todas las personas que realicen un trabajo remunerado por cuenta ajena, independientemente de que el trabajo sea público o privado.

Pérez soriano resalta la labor del educador con unas características específicas que suponen una alta exigencia mental.

Aspectos como el escaso reconocimiento del trabajo realizado, la necesidad de una gran implicación personal, el mantenimiento de un elevado nivel de atención de forma continua durante la mayor parte de la jornada laboral, tener que enseñar a alumnos sin motivación para el aprendizaje, conductas antisociales por parte del alumnado, la existencia de muchos niveles distintos en la clase, numerosos conflictos derivados de las relaciones alumnos y padres hacen que en el ámbito docente sean cada vez más palpables los problemas de estrés ansiedad y

depresión que se traducen frecuentemente en bajas laborales. (Pérez Soriano, 2010)

Estas bajas laborales en ocasiones son desencadenadas por la insatisfacción laboral lo que conlleva pérdidas para el instituto o si es empleado público para el estado. Por otro lado “A partir de la tercera falta injustificada en Colombia el docente podría ser despedido” (El economista America , 2015) lo que además de dejar desatendido al alumnado, provoca una sobrecarga del resto del profesorado que redundaría en un empeoramiento de la salud laboral.

Como segundo el artículo la seguridad social y salud en el trabajo docente (Gómez Peláez, 2016) hace referencia a que los rectores de las instituciones educativas deben conocer las normas que regulan la seguridad y salud en el trabajo del personal a cargo y velar por su cumplimiento ya que inciden notoriamente en el desempeño profesional, en el bienestar de los educadores y por su puesto en la calidad de la educación. Tienen efectos económicos y sociales y conllevan implicaciones disciplinarias y aun penales cuando no se satisfacen o se vulneran en los establecimientos educativos.

Por un lado se encuentran los directivos y docentes a quienes se les aplica el decreto 1655 de 2015, y por otra parte, el personal de servicios generales y administrativos que se rigen por la ley 1562 del 2012. Con relación al primer decreto nombrado acerca de los directivos y docentes decreto 1655 de 2015 tiene como objeto

Establecer los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia epidemiológica, los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, las actividades de promoción y prevención, la Tabla de Enfermedades Laborales y el Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad laboral, para educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

(González, 2010) Afirma que los riesgos laborales para los docentes, son aquellas situaciones que se producen de forma periódica en el trabajo educativo y pueden dañar

la salud mental y física de quienes participan en él; De igual forma cabe aclarar el hecho de que los peligros físicos afectan al docente también de forma psíquica, porque es consciente de estar en estos apuros y esto afecta también su funcionamiento emocional.

Este autor Indica que los docentes están expuestos a los siguientes riesgos, que se pueden clasificar en cuatro grandes áreas: De índole física (tránsito, uso de la voz, riesgos en el salón, traslado) de índole sensorial (luminosidad, ruido, temperatura, vibraciones) de índole biológica (virus y bacterias, trastornos músculo-esqueléticos) y de índole psicológica (estrés, depresión, mobbing, sentimientos de inseguridad laboral).

Aunque (Pérez Soriano, 2010) enfatiza que las principales patologías que sufren los docentes durante su vida responden principalmente a problemas del aparato respiratorio y fonador (30%) como la gripe, la faringitis, la laringitis y las alteraciones de la voz evidentemente producidas por las disfonías y por su voz como herramienta principal de trabajo, problemas traumatológicos y reumatológicos (25%) y motivos psicológicos (15%) como el estrés el cual puede desembocar en burnout “patología que se caracteriza por un elevado desgaste después de llevar desempeñando la labor docente durante muchos años”.

Una forma de prevención de riesgo laboral según (Menéndez Montañés & Moreno Oliver, 2006) es emplear el tiempo libre como calidad de vida para los docentes, el cual puede compensar el desgaste derivado del trabajo, en este sentido son importantes las actividades extra laborales

Hay estudios que indican la tendencia de muchos docentes de las escuelas a permanecer en casa, en muchos casos continuando con sus tareas laborales o con actividades derivadas del ámbito laboral (preparar clases, corregir ejercicios, etc.) El hecho de ocupar el tiempo libre preferiblemente en actividades de ocio fuera

de la casa relacionadas con el deporte, la cultura, etc.) Permite a quienes realicen este tipo de actividades relajarse y descansar adecuadamente.

Tercer antecedente de investigación de la Revista Currículum y Formación de Profesorado de la Universidad de Granada que titula ¿cómo integrar la seguridad y salud en la educación? elementos clave para enseñar prevención en los centros escolares, del autor Burgos, A. (2010). Este artículo muestra que esta iniciativa viene determinada por la Estrategia Europea y Española para la Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012), Primer Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los centros públicos dependientes de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía (2006-2010) y en la estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo (2010-2014). La finalidad de este artículo es mostrar una aportación teórica y reflexiva extraída de una investigación financiada por la Dirección General de Seguridad y Salud (Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía). Analizaremos el concepto de “cultura de prevención” en la educación. Por tanto, las conclusiones obtenidas en este trabajo, manifiestan la necesidad de integrar el concepto “seguridad”, “salud”, etc. como campos de acción preventiva en el contexto escolar, aspectos clave a tener en cuenta en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Palabras clave: Seguridad y Salud Laboral, Centros Educativos, Profesorado, Cultura de Prevención”.

Teniendo en cuenta un cuarto estudio desarrollado por el “Instituto de Altos Estudios de Salud Pública "Arnoldo Gabaldón" en Maracay. Venezuela Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación, el presente trabajo tenía como objetivo hacer una reflexión teórica y caracterizar la relación entre salud, trabajo y desarrollo social, enfatizando en particular en los trabajadores de la educación en el contexto venezolano. Como conclusiones podemos señalar que existe una estrecha vinculación entre las condiciones de trabajo y las condiciones de vida y

que el modelo de desarrollo económico que ha venido imperando en el mundo globalizado, ha producido transformaciones tecnológicas en diversos campos, generando: concentración del capital, mayor pobreza, desempleo, flexibilización y precarización del trabajo, impactando de forma muy negativa el medio ambiente y la salud de los trabajadores. Los educadores no escapan a esta situación. Es necesario mejorar las condiciones de trabajo, elevar el nivel de formación de los docentes; elevar el nivel educativo de los pueblos como parte de las estrategias para alcanzar el desarrollo social. Finalmente es necesario avanzar hacia un modelo de desarrollo más humano que priorice el trabajo digno, la salud, estimule el desarrollo de las capacidades, potencialidades humanas, promueva la solidaridad entre los pueblos, el bienestar y que proteja el ambiente en forma integral para las futuras generaciones.

Teniendo en cuenta el proceso de las “Investigaciones y Experiencias Educación para la salud MONTSERRAT FORTUNY JAVIER GALLEGO, la Educación para la Salud, como proceso educativo e instrumento de salud pública, se sustenta sobre dos derechos fundamentales: el derecho a la educación y el derecho a la salud, ampliamente reconocidos en nuestro marco constitucional (artículos 27 y 43, respectivamente, de la Constitución de 1978 de España) y refrendados en su desarrollo legislativo (Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación —LODE— y proyecto de Ley General de Sanidad —artículos 5 y I5—). La Educación para la Salud formal, no formal e informal está considerada actualmente como un elemento importante en la formación y como un objetivo común de diversas instituciones responsables de «la calidad de vida en un territorio». Promover la salud, favoreciendo la formación de la persona y facilitando el desarrollo de una moderna conciencia sanitaria, es una tarea ardua y compleja tanto para la escuela como para las demás instituciones responsables de servicios para la comunidad. Concretamente en la escuela, prevenir significa favorecer un crecimiento armónico de la personalidad del alumno, que se alcanza

construyendo condiciones y haciendo vivir experiencias capaces de beneficiar el proceso evolutivo”.

En el quinto trabajo desarrollado sobre la “Prevención de los riesgos laborales en los centros educativos, análisis de los sistemas de formación; Elaborado por Antonio Burgos García, en la universidad de Gramada. Tuvo como Objetivo El desarrollo de la Política de Seguridad Escolar y Parvularia se enmarca en el “Plan Escuela Segura” impulsado por el Ministerio de Educación, que tiene por objetivo potenciar y fortalecer un ambiente seguro y protector en todos los establecimientos educacionales del país, generando una cultura de protección y cuidado hacia los niños, niñas y adolescentes, tarea que es de responsabilidad de toda la comunidad educativa. La Política de Seguridad Escolar y Parvularia tiene como objetivo “desarrollar en nuestro país una cultura de autocuidado y prevención de riesgos”¹ en el sistema escolar, lo que se constituye en un eje central de la formación integral de niños, niñas y adolescentes. El propósito de esta Política, es orientar a las comunidades educativas en el desarrollo de una cultura de autocuidado y de prevención de riesgos, de origen natural y humano, que atenten contra la integridad física, social y psicológica de niñas, niños y adolescentes que participan del proceso educacional en los diferentes establecimientos del país”.

Una sexto investigación de “Seguridad y salud en el trabajo, bienestar social e incentivos, capacitación; Elaborado por Juan Carlos Peláez Serna, Leticia Orrego Pérez, Elsy del socorro Serna Quintero, María Mercedes Graciano Gómez, Johas David Gómez Jaramillo en la ciudad de Medellín; tuvo como objetivo ofrecer programas recreativos, culturales, deportivos y de educación no formal a los empleados y sus grupos familiares. Con el fin favorecer el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias. Para contribuir a evaluar los niveles de satisfacción y eficiencia que posibilite un mejor clima organizacional y la identificación del

funcionario con el servicio que presta en la entidad; al igual que busca crear condiciones favorables para el buen desempeño”.

Siguiendo los antecedentes una séptima denominada “*La Gestión de la Seguridad Integral en los Centros Educativos: Facilitadores y Obstaculizadores*”, se menciona que la administración educativa, los directivos, profesores y personal de administración y servicios, deben llevar a cabo acciones y actuaciones que promuevan y garanticen la seguridad física, emocional y social durante el horario escolar, implicando al alumnado y a las familias en la gestión de la seguridad y la promoción de la cultura preventiva.

El estudio tuvo como finalidad indagar en la gestión de la seguridad integral de los centros educativos de Catalunya. Específicamente, pretendió conocer cómo se organiza y se gestiona todo lo relativo a la seguridad en un centro educativo, analizando las prácticas específicas que directivos, profesores y otro personal y conociendo también la opinión que tiene la comunidad educativa.

En su justificación, un aparte, es de mucho interés, el cual hace alusión al psicólogo Abraham Maslow, en su obra de 1948 “Una teoría sobre la motivación humana”, donde definió la jerarquía de las necesidades humanas, ubicando la necesidad de seguridad y protección en el segundo nivel de la pirámide, justo después de las necesidades básicas o fisiológicas. Maslow definía la necesidad de seguridad física y de salud, la seguridad de trabajo, la seguridad de ingresos y recursos, y la seguridad moral, familiar y de propiedad privada.

Podemos decir que las necesidades de seguridad y protección definidas hace ya más de sesenta años por Maslow aún siguen vigentes, siendo todavía más amplias las necesidades de seguridad, ya que como indica Beck (1998), cada vez son más los peligros que se toman en consideración: los peligros están en constante evolución, la sociedad y sus circunstancias varían.

En el estudio “*Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá*”, sus autoras en el análisis contemplaron que las condiciones de trabajo y salud del personal docente, en un ambiente como el de las instituciones educativas, presenta características especiales, dado que en este escenario confluyen diversas dimensiones sociales, individuales y biológicas. Las condiciones de trabajo integran aspectos del ambiente físico y aspectos individuales y biopsicosociales del trabajador, así como condiciones de la organización del trabajo y de la tarea; además, se incluyen aspectos extra laborales, como la familia, la recreación y el transporte, entre otros.

El objetivo del estudio fue describir algunas de las condiciones de trabajo y salud del personal docente que labora en las Instituciones Educativas Distritales de la Localidad uno (I) de Usaquén, Bogotá, en el 2010. A pesar de la importancia del rol del docente, la promoción de la salud en sus lugares de trabajo no ha alcanzado su desarrollo. Se destaca que la investigación en salud y seguridad en el trabajo es fundamental para la planeación y desarrollo de programas de promoción y prevención en el ambiente de trabajo, la cual debe ser coherente con las necesidades reales de este sector laboral.

La Agenda Nacional de Investigación Ocupacional (***National Occupational Research Agenda*** o NORA) en su publicación N.º 2010-120 denominada “*Salud y seguridad en escuelas y centros educativo*”, es un programa de colaboración que tiene el objetivo de fomentar la investigación innovadora y mejorar las prácticas laborales. NORA, creada en 1996, es un marco de trabajo que sirve de guía para la investigación sobre salud y seguridad ocupacional en el país. Los participantes de NORA colaboran en la identificación de temas laborales importantes en los diferentes sectores de la industria. El Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) convocó a un grupo de estos socios para crear la Agenda Nacional de Servicios, que incluye objetivos sobre salud y seguridad en los sectores de educación primaria y

secundaria. Ciertos grupos como el personal escolar, las juntas directivas escolares, las organizaciones profesionales y las agencias gubernamentales pueden crear asociaciones para implementar estos objetivos y ayudar a garantizar que las escuelas sean lugares seguros tanto para los estudiantes como para el personal escolar.

El pasado 20 de agosto el Ministerio de Educación expidió el Decreto 1655, por el cual se reglamenta el tema de Seguridad Social para los docentes del país. Otro logro del magisterio colombiano, resultado del paro nacional del pasado mes de mayo.

Fecode consiguió que el Ministerio de Educación firmara el Decreto 1655 del 20 de agosto de 2015, en el cual se reglamenta el artículo 21 de la ley 1562 de 2012, que hace referencia a la *“seguridad y salud en el trabajo para los educadores y directivos afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio”*.

Pedro Arango, representante ante el Fondo de Prestaciones Sociales por el Magisterio, especifica: “nosotros recogimos esta reglamentación en el pliego de peticiones como un punto importante. Por ello, sólo hasta después del 7 de mayo, luego de la firma del acta de acuerdos, se materializa este decreto”.

Con este acuerdo se establecerán los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, las actividades de promoción y prevención, al igual que la tabla de enfermedades laborales y el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral. Además, agrega Arango, “con este decreto se establece un sistema de gestión de seguridad y salud para el magisterio colombiano, así como, los comités prioritarios y paritarios, que para la Federación son importantes”.

“También se estableció que debe haber un asesor exclusivo sobre ese decreto de riesgo laboral porque además de quedar en el presupuesto, debe ser un tema que recoja los prestadores de salud para que efectivamente lo ejecuten”, expuso el ejecutivo de Fecode.

Otro antecedente de importancia nombrado “*Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en Advancing System Plus S.A.S*”, Yanneth Patricia Rosero buscó dar cobertura a todos los trabajadores de la Institución al igual que el bienestar físico mental y social mejorando las condiciones de trabajo, minimizando los riesgos incrementando la motivación y productividad del personal y la competitividad del éxito de la empresa, los riesgos encontrados, fueron, Biológicos mecánicos, psicosociales y de Seguridad con fenómenos naturales.

Por otra parte la autora en sus referentes escribe que las extensas jornadas y alta carga laboral en algunos de los docentes o capacitadores de las empresas e instituciones de formación superior, se reduce su rendimiento y hasta en algunos casos sufre alteraciones en su estado anímico, se evidencia el incremento del estado depresivo en los profesores universitarios de medio y tiempo completo, ocasionando dificultades en todos los ámbitos de su vida cotidiana. Según la investigación realizada por la Dra. Graciela Josefina Contreras, la Dra. Marcela Veytia López y el Dr. Gerardo Huitrón Bravo de la Universidad Autónoma de México en el 2007; se detecta el aumento en el índice de trastorno depresivo y las diferencias en términos de sexo y áreas de conocimiento. Los resultados arrojan que en el sexo femenino es más frecuente este fenómeno que en el sexo masculino y en cuanto al área del conocimiento, muestra mayor prevalencia en las áreas de la ciencia de la salud, ingenierías y tecnología, es por esto y con el fin de prevenir la presencia de este fenómeno la empresa Cubos de Formación, se pretende la creación e implementación de un SG-SST.

Siguiendo las directrices legales y normativas que se deben tener en cuenta con la creación del *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* según la resolución 6045 del 2014, con la cual se reconoce como herramienta de gestión en donde se priorizan las necesidades que se tienen en Colombia con respecto de salubridad nacional y en donde una de sus metas es lograr la estructuración de Sistemas de Gestión

de la Seguridad y Seguridad en el Trabajo en aras de lograr mejores resultados en materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales, propendiendo por un trabajo decente, se tiene como prioridad el diseño, creación e implementación de un SG-SST en la empresa Cubos de Formación S.A.S, en donde se propende por el bienestar de sus colaboradores.

La Revista UNIMAR en su comunicado del 02 de mayo de 2008, "*Factores de Riesgo Psicosocial en docentes de la universidad mariana*" realizado por María Fernanda Enríquez Villota, describe que las instituciones, hoy en día, se preocupan por ser capaces de responder eficientemente a factores como la globalización, la innovación, la tecnología y la naturaleza de la competencia; sin embargo han descuidado la comprensión del trabajador como ser humano y las necesidades de éste a nivel cognitivo, emocional, físico y social, lo que genera el desarrollo de múltiples problemas asociados al trabajo, como son la insatisfacción laboral, el bajo rendimiento, poca motivación, enfermedades físicas y psicológicas entre otros. La labor docente, en particular en la Universidad Mariana, no es la excepción, pues en ella el trabajador puede verse expuesto a diversos factores de riesgo psicosocial como la monotonía, relaciones interpersonales difíciles, dificultades con los jefes y estrés, lo cual evidentemente, puede repercutir de forma negativa sobre su salud, razón por la cual fue necesario preguntarse ¿Cuáles son los Factores de Riesgo Psicosocial que presentan los docentes de la Universidad Mariana sede Pasto en el periodo A de 2007?.

La Revista Universidad y Salud de la Universidad de Nariño en su publicación del 29 de junio de 2012, "*El burnout en la práctica pedagógica del docente de San Juan de Pasto*" publicada por María Fernanda Enríquez y Fernando Garzón Velásquez, mostro la investigación como se orientó a determinar qué relación existe entre las dimensiones de la práctica pedagógica y el nivel y dimensiones de burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a instituciones educativas adscritas a

CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto, empleando para ello un paradigma cuantitativo de investigación de tipo descriptivo correlacional, analizando un total de 152 docentes en ejercicio vinculados a 13 Instituciones Educativas de la ciudad. Los instrumentos empleados para el estudio fueron la Escala Maslach para el Burnout y el Inventario de Travers y Cooper para la Práctica Pedagógica. Como resultado se pudo responder a interrogantes como ¿Los docentes se encuentran afectados por el síndrome de burnout?, ¿Cuál es el nivel de burnout experimentado por los docentes y cuál es la dimensión que más los afecta?, ¿Cuál es la relación de éstos niveles y dimensiones, con las diferentes unidades de análisis de la práctica pedagógica? El responder a estas inquietudes permitió concluir que los docentes presentan un nivel de burnout medio con puntuaciones destacadas en las dimensiones despersonalización y escasa realización personal y una fuerte correlación con la dimensión de la práctica pedagógica denominada demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, hallazgos que enriquecen la comprensión de los diferentes procesos vividos en el campo educativo y su relación con el bien vivir de uno de sus protagonistas más importantes, el maestro.

En La investigación denominada “*Análisis de riesgos para una empresa de consultoría*”, su autoras analizan a H&A Consulting Ltda, la cual pertenece al sector de servicios, que tiene 4 líneas o unidades de negocio alineadas y correspondientes entre sí, dentro de estas, la consultoría para recursos humanos, con énfasis en seguridad y salud en el trabajo, que se complementa con un área de manejo de recursos humanos outsourcing, con una línea dedicada al marketing de los productos y otra línea de soporte operativo de tecnología. Con una similitud en la líneas de negocio que tiene Cubos de Formación a parte del Instituto Empresarial.

Se analizará el entorno, las características, recursos, procesos y actividades de la entidad, para definir los riesgos de uno de sus procesos, que corresponde a la

consultoría de seguridad y salud en el trabajo, entre otros servicios, en especial los dirigidos a la consultoría para riesgo psicosocial.

CONCEPTOS

Unas temáticas que tomaremos de interés para esta investigación serían las siguientes como primero es importante saber la **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. Como también las **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

La actividad se clasifica como **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. **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizarle.

Otras temáticas de interés serían **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. **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. **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. **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.

Algunos indicios de esta investigación se centran en los términos como **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas. **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Algunos términos del SGSST serían la **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. **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. **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. **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

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. **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

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

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. **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. **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. **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. **Descripción sociodemográfica:** Perfil socio demográfico 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. **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. **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. **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Otros conceptos que nutren esta investigación se tendría **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. **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 SGSST. **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma

vigente y que aplica a las actividades de la organización. **Riesgo:** Combinación' de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos. **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud. En el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los Sistemas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. **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. **Riesgos Laborales:** Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional. **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, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. **Enfermedad Laboral:** Se considera Enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como

consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como Enfermedad Laboral por el gobierno nacional. **SST:** Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas. **Condiciones de trabajo:** Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador. **Condiciones de Salud:** Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador. **Panorama de Factores de Riesgo:** Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores. **Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas. **Comité Paritario:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de la empresa. **Riesgo:** La probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipos o alteración del ambiente laboral y extra

laboral. **Priorización de Riesgos:** Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario. **Salud:** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.). **Trabajo:** Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización. **Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo:** 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. Con actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. **Morbilidad:** Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado. **Mortalidad:** Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado. **Ausentismo:** Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales. **Incidente de trabajo:** Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador. **Incidencia:** Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo. **Prevalencia:** Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuándo se haya originado. **Tasa:** El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la

población susceptible a ese hecho. **Proporción:** Es la relación existente entre parte de una población y el total de la misma. Expresa la relación de una parte con el todo.

Índice o razón: Es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos

diferentes. **Letalidad:** Proporción de muertos por un evento o una enfermedad

determinada, con los casos de ese evento o de enfermedad. **Cronograma:** Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

Valoración del factor de riesgo: Procedimiento mediante el cual se asigna valor

matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se

somete el trabajador expuesto. **Grado de riesgo:** Relación matemática entre la

concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición

permitidos. **Grado de peligrosidad:** Relación matemática obtenida del producto entre

la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más

probables derivadas de una condición de riesgo específica. **Programa de vigilancia**

epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio,

evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos

que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro. **Inspecciones**

de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las

áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e

insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones

ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas

condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

Mantenimiento Preventivo: Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes

para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro. **Normas de Seguridad:** Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.

Monitoreo ambiental: Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria. **Plan de**

emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

Investigación de accidente de trabajo: Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición. **Exámenes**

ocupacionales: Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen profesional o no. **Grado de satisfacción:** Indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido representa la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa.

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de estudio

Es un diseño exploratorio descriptivo, permitirá familiarizarse con el contexto de la empresa Cubos de Formación SAS, para encontrar las problemáticas y la posible solución.

Método de la Investigación

El método analítico es aquel método de investigación que consiste en la descomposición del problema en partes más pequeñas que permitan encontrar las causas y efectos que están generando la problemática, haciendo uso de herramientas que nos permitan explicar y establecer soluciones

Participantes

La población objetivo de estudio de este proyecto de investigación son los trabajadores de la Empresa Cubos de Formación SAS, de estos se tomará una muestra aleatoria no estratificada que corresponde 5 Administrativos, que se los reunió para responder al cuestionario anexo técnico uno de la resolución 1111, que cuentan entre las edades de 22 a 36 años, que corresponden a una mujer y cuatro hombres, todos heterosexuales, de estratos socioeconómicos entre dos y cinco de acuerdo a la ciudad de San Juan de Pasto. La muestra se tomó de los cargos de asesor comercial, auxiliar administrativo, coordinador académico, director y representante docente.

El docente se toma por ser conocedor de las temáticas de salud y seguridad en el trabajo.

El resto de trabajadores no se los tomo porque el conocimiento del tema es menor con respecto a los demás.

Herramientas o instrumentos

El instrumento que se utilizará para la adquisición de datos, en el caso de esta investigación es el anexo 1 (uno) de la resolución 1111 del 27 de marzo del 2017 por ser el elemento que el ministerio del trabajo emite para hacer las evaluaciones iniciales en seguridad y salud en el trabajo.

Procedimiento

El proyecto se desarrollará por fases que se pasarán a describir:

Fase 1. Visita a la empresa: En esta fase se realizará un recorrido por la empresa y a través de la observación se encontrarán las oportunidades de mejora que tiene la empresa frente al cumplimiento legal de acuerdo a la resolución 1111 de 27 de marzo de 2017. Teniendo en cuenta lo anterior esta fase es indispensable para generar datos reales y minimizar la subjetividad.

Fase 2. Evaluación Inicial: En esta fase se aplicará el instrumento diseñado por el ministerio de trabajo el cual se encuentra en la resolución 1111 de 27 de marzo de 2017 y es el único autorizado para realizar esta actividad previo a diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. En esta fase la evaluación se debe analizar y es el punto de partida para diseñar el plan de mejoramiento.

Fase 3. Diseño del Plan de Mejoramiento: Etapa en la cual se utiliza la evaluación Inicial realizada en la fase 2, sus resultados numéricos y hallazgos para diseñar el plan de mejoramiento orientado hacia el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Cubos de Formación S.A.S. Ese es el motivo por el cual este plan está orientado inicialmente hacia el diseño que no existe en la empresa Cubos de Formación.

Fase 4. Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST): Etapa en la cual se construye la estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en cuanto a: los formatos, los procedimientos, las políticas, los reglamentos las matrices y los planes necesarios para cumplir al 100% con las exigencias de la resolución 1111 para tener los instrumentos necesarios en La Gestión de Recursos, La Gestión Integral, La Gestión De la Salud, la Gestión de Riesgos, la Gestión de Amenazas, la Verificación y los del Mejoramiento y cumplir con el ciclo PHVA (Planear, Hacer , Verificar y Actuar).

Según la Resolución 1111 el anexo técnico 1 es el formulario que utilizarán los inspectores del ministerio de trabajo para realizar las visitas y confirmar si cumplen la norma. En esta norma se contemplan todas las exigencias con base en las 7 gestiones mencionadas anteriormente.

RESULTADOS

Dentro de la resolución 1111 de 27 de marzo de 2017 en su anexo técnico 1 cada etapa del PHVA tiene un valor porcentual, entre estos el Planear 25%, el Hacer 60%, el Verificar el 5% y el Actuar el 10%, para un total del 100% como se observa en la tabla No 1. De igual manera sucede con los estándares, el tratamiento estadístico se mide teniendo en cuenta que cada estándar tiene un valor porcentual: Estándar gestión de recursos tiene un valor porcentual del 10%, la gestión integral tiene un valor porcentual del 15%, la gestión de la salud tiene un valor porcentual del 20%, la gestión de peligros y riesgos tiene un valor del 30%, la gestión de amenazas tiene un valor porcentual del 10%, la verificación tiene un valor porcentual del 5% y el mejoramiento tiene un valor porcentual del 10%, que permite conocer la totalidad del cumplimiento en la empresa Cubos de Formación frente al diseño de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Estos estándares a su vez tienen sub estándares que tiene valores porcentuales para cumplir con la totalidad del estándar. Los porcentajes mencionados se relacionan a continuación:

Tabla 1: Porcentajes de valoración Estándares resolución 1111

Ciclo PHVA	Estándar	Valor porcentual sub estándar	Valor porcentual estándar	Valor porcentual del Ciclo PHVA
PLANEAR				25%

	ESTÁNDAR 1 RECURSOS (10%)		10%	
	E1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole (4 %)	4%		
	E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	6%		
	ESTÁNDAR 2 – GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)		15%	
	E2.1 Estándar: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1%		
	E2.2 Estándar: Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1%		
	E2.3 Estándar: Evaluación inicial del Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1%		
	E2.4 Estándar: Plan Anual de Trabajo (2%)	2%		
	E2.5 Estándar: Conservación de la documentación (2%)	2%		
	E2.6 Estándar: Rendición de cuentas (1%)	1%		
	E2.7 Estándar: Normativa nacional vigente y aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2%)	2%		
	E2.8 Estándar: Mecanismos de Comunicación. (1%)	1%		
	E2.9 Estándar: Adquisiciones (1%)	1%		
	E2.10 Estándar: Contratación (2%)	2%		
	E2.11 Estándar: Gestión del cambio (1%)	1%		
HACER				60%
	ESTÁNDAR 3 – GESTIÓN DE LA SALUD (20%)		20%	
	E3.1 Estándar: Condiciones de salud en el trabajo (9 %)	9%		
	E3.2 Estándar: Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo (5%)	5%		

	E3.3 Estándar: Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	6%		
	ESTÁNDAR 4. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)		30%	
	E4.1 Estándar: Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)	15%		
	E4.2 Estándar: Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	15%		
	ESTÁNDAR 5. GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)		10%	
	E5.1 Estándar: Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	10%		
VERIFICAR				5%
	ESTÁNDAR 6. VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (5%)		5%	
	E6.1 Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (5%)	5%		
ACTUAR				10%
	ESTÁNDAR 7. MEJORAMIENTO (10%)		10%	
	E7.1 Estándar: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (10%)	10%		

Con los anteriores porcentajes como patrón de calificación en la evaluación inicial y con base en la visita que se realizó a la empresa Cubos de Formación y la recolección de evidencias ópticas y documentales, más la observación, se aplicó el anexo técnico 1 (uno) propuesto por el ministerio de trabajo en su resolución 1111 de 27 de marzo de

2017 y se recolectaron los datos correspondientes a los siete (7) estándares que involucran el cumplimiento del diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y los resultados obtenidos se muestran en la tabla 2, que aunque es extensa permite conocer lo que tiene y no tiene la empresa para cumplir con la exigencia legal, teniendo en cuenta las instrucciones para la utilización del instrumento denominado anexo técnico (uno) 1, fueron tomadas de la misma resolución 1111, donde en resumen son: Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0). Si el estándar No Aplica se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0). Manifiesta que el formulario es documento público y no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano).

Tabla 2: Resumen de los resultados obtenidos

INSTRUMENTO 1								
ANEXO TÉCNICO 1 DE LA RESOLUCIÓN 1111 DE 2017								
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADORES Y CONTRATANTES.								
I PLANEAR								
ESTÁNDAR 1 RECURSOS (10%)								
E1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole (4 %)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				0,5%	0,0%	Justifica	No Justifica	
1.1.1	Decreto 1607/2002 Decreto 1072/2015, Artículo. 2.2.4.6.8 numerales 2 y 10. Resolución 4502/2012 Decreto 1295/1994, Artículo. 26. Artículos 5 y 6	El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificados en	Solicitar el documento en el que consta la designación del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el		0			0

	de la presente resolución	Riesgo I, II, III, podrá ser realizado por técnicos o tecnólogos en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas en Riesgo IV y V, podrá ser realizado por un Profesional en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, profesional con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. La persona que diseñe, ejecute e implemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tenga la formación y cursos solicitada en los artículos 5 y 6 de la presente resolución.	Trabajo, con la respectiva asignación de responsabilidades y solicitar el certificado correspondiente, que acredite la formación de acuerdo con lo establecido en el presente criterio. Se solicita el título de formación de técnico, tecnólogo, profesional, especialista o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo. Se verifica la licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente. Se constata la existencia del certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo. A quien no tenga licencia se le solicita que cumpla los requisitos de formación y cursos solicitada en los artículos 5 y 6 de la presente resolución.					
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN N
				0,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	

1.1.2	Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.8 numeral 2, Artículo 2.2.4.6.12 numeral 2	La empresa asignó y documentó las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar el soporte que contenga la asignación y documentación de las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				0,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
1.1.3	Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.8. Numeral 4, Artículo 2.2.4.6.17 numeral 2.5.	La empresa define y asigna los recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Constatar la existencia de evidencias físicas y/o documentales que demuestren la definición y asignación de los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciando la asignación de recursos con base en el plan de trabajo anual.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				0,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	

1.1.4	<p>Decreto 2090/2003 Artículo 5°. Ley 1562/2012 Artículos 2°, 6° y 7°. Decreto 1295/1994 Artículos 4, 16, 21 y 23. Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.2.2.5., 2.2.4.2.2.6., 2.2.4.2.2.13., 2.2.4.2.3.4., 2.2.4.2.4.3., 2.2.4.3.7., 2.2.4.6.28. Numeral 3., 2.2.1.6.1.3., 2.2.1.6.1.4., 2.2.1.6.4.6., 2.2.1.6.4.7. - Ley 1150/2007 - Artículo 23.</p>	<p>Todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y el pago de los aportes se realiza conforme a la normativa y en la respectiva clase de riesgo.</p>	<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. Realizar el siguiente muestreo: De uno (1) a diez (10) trabajadores verificar el 100%. Entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores verificar el 20%. Entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%. Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores.. 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. Tomar: De uno (1) a diez (10) trabajadores verificar el 100%. Entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores verificar el 20%. Entre cincuenta y un (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%. Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores. De la muestra seleccionada verifique la afiliación al Sistema General de Seguridad Social. En los casos excepcionales de</p>	0,5				0,5
-------	--	--	---	-----	--	--	--	-----

			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.					
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				0,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
1.1.5	Decreto 2090 de 2003	Si aplica, se tienen plenamente identificados 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 se les está cotizando el monto establecido en la norma al Sistema de Pensiones. Verificar si la empresa con la asistencia de la Administradora de Riesgos Laborales está cumpliendo con lo establecido en la presente resolución para actividades de alto riesgo.	Si aplica, se tienen plenamente identificados 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 se les está cotizando el monto establecido en la norma al Sistema de Pensiones. Verificar si la empresa con la asistencia de la Administradora de Riesgos Laborales está cumpliendo con lo establecido en la presente resolución para actividades de alto riesgo.	0,5		X	No hay trabajadores que se dediquen a actividades de alto riesgo.	0,5
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				0,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	

1.1.6	Resolución 2013/1986 Arts. 2, 3 y 11. Resolución 1401/2007 Artículo 4º numeral 5 y Artículo 7º. Decreto 1295/1994, Artículo 35 literal c), Artículo 63., Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.1.6., 2.2.4.6.2. Parágrafo 2, 2.2.4.6.8. Numeral 9, 2.2.4.6.11. Parágrafo 1, 2.2.4.6.12. Numeral 10, 2.2.4.6.32. Parágrafo 2, 2.2.4.6.34. numeral 4	La empresa cuenta, de acuerdo con el número de trabajadores con: Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas de menos de diez (10) de trabajadores. Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas de diez (10) o más trabajadores.	Solicitar el acta mediante la cual se designa el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo o solicitar los soportes de la convocatoria, elección, conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el acta de constitución. Constatar si es igual el número de representantes del empleador y de los trabajadores y revisar si el acta de conformación se encuentra vigente, para el caso en que proceda la constitución del Comité. Solicitar las actas de reunión mensuales del último año del Comité Paritario o los soportes de las gestiones adelantadas por el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, y verificar el cumplimiento de sus funciones.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				0,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
1.1.7	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.2. parágrafo 2, 2.2.4.6.8. numeral 9, 2.2.4.6.11. parágrafo 1, 2.2.4.6.12. numeral 10, 2.2.4.6.32. parágrafo 2, 2.2.4.6.34. numeral 4	El Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo y los miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y sus respectivos miembros (Principales y Suplentes) se encuentran capacitados para poder cumplir las responsabilidades que les asigna la ley.	Solicitar registros que constaten la capacitación y evaluación tanto para el Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo o para los miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo según aplique que estén vigentes.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN

				0,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
1.1.8	Resolución 652/2012 Arts. 1, 2, 6, 7 y 8. Resolución 1356/201 2 Artículo 1°, 2° y 3°	La empresa conformó el Comité de Convivencia Laboral y este funciona de acuerdo con la normativa vigente.	Solicitar el documento de conformación del Comité de Convivencia Laboral y verificar que esté conformado de acuerdo a la normativa y que su período de conformación se encuentra vigente. Solicitar las actas de las reuniones (como mínimo una reunión cada tres meses) y los informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral, verificando el desarrollo de sus funciones.		0			0
E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
1.2.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.12 numeral 6	Se cuenta con un programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización y el mismo se ejecuta.	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, con la evaluación y control del riesgo, y/o necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, y verificar las evidencias de su cumplimiento. Verificar si el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo participó en la revisión anual del plan de capacitación.		0			0

Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
1.2.2	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.8. numeral 8, 2.2.4.6.11. Parágrafo 2, 2.2.4.6.12. Numeral 6, 2.2.4.6.13. Numeral 4, 2.2.4.6.28. Numeral 4. 2.2.4.2.4.2. Resolución 2400/1979 Artículo 2°. Literal g).	Todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación y de manera previa al inicio de sus labores, reciben capacitación, inducción y reintucción en aspectos generales y específicos de las actividades por 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. Asimismo, se proporcionan las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las necesidades identificadas.	Solicitar la lista de trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación y verificar los soportes documentales que den cuenta de la capacitación y de su evaluación, de la inducción y reintucción de conformidad con el criterio. La referencia es el Plan de capacitación, su cumplimiento y la cobertura de los trabajadores objeto de cada tema. Para realizar la verificación tener en cuenta: De uno (1) a diez (10) trabajadores verificar el 100%, Entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores verificar el 20%, Entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10% Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
1.2.3	Decreto 1072/2015, Artículo. 2.2.4.6.35	Los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio del Trabajo.	Solicitar el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio de Trabajo, expedido a nombre del responsable del Sistema de Gestión		0			0

			de Seguridad y Salud en el Trabajo					
ESTÁNDAR 2 – GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)								
E2.1 Estándar: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1 %)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
2.1.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.5., 2.2.4.6.6., 2.2.4.6.7., 2.2.4.6.8. Numeral 1	En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se establece por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, es comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Política es fechada y firmada por el representante legal, expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma 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: – La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establece los respectivos	Solicitar la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de la empresa y confirmar que cumpla con los aspectos contenidos en el criterio. 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 o directrices de la empresa. Entrevistar a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo para indagar el entendimiento de la política en Seguridad y Salud en el Trabajo. Como referencia preguntar. – Si conocen los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y se establecen los respectivos controles. – Si se		0			0

		controles. – Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua. – El cumplimiento de la normativa vigente aplicable en materia de riesgos laborales.	realizan actividades de Promoción y Prevención. – Si la empresa aplica la normativa legal vigente en materia de riesgos laborales.					
--	--	---	--	--	--	--	--	--

E2.2 Estándar: Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%)

Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACION
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
2.2.1	Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.12. Numeral 1, 2.2.4.6.17. Numeral 2.2, 2.2.4.6.18.	Están definidos los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y ellos se expresan de conformidad con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, son claros, medibles, cuantificables y tienen metas, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normativa vigente, se encuentran documentados, son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario, están acordes a las prioridades definidas y se	Revisar si los objetivos se encuentran definidos, cumplen con las condiciones mencionadas en el criterio y existen evidencias del proceso de difusión.		0			0

		encuentran firmados por el empleador.						
E2.3 Estándar: Evaluación inicial del Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
2.3.1	Decreto 1072/2015 Artículo. 2.2.4.6.16., Resolución 4502/2012 Artículos 1° y 4°	La empresa realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente y fue realizada por el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o si fue contratada, por la empresa con personal externo con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo o conforme, verificando que la persona que diseñe, ejecute e implemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tenga la formación y cursos solicitada en los artículos 5° y 6° de la presente resolución.	Solicitar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Mediante la matriz legal, matriz de peligros, identificación de amenazas, verificación de controles, reporte de peligros, lista de asistencia a capacitaciones, análisis de puestos de trabajo, exámenes médicos iniciales y periódicos y seguimiento de indicadores, entre otros.		0			0
E2.4 Estándar: Plan Anual de Trabajo (2%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN

				2,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
2.4.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.8. Numeral 7, 2.2.4.6.12. Numeral 5, 2.2.4.6.17. Numeral 2.3 y parágrafo 2º, 2.2.4.6.20. Numeral 3, 2.2.4.6.21. Numeral 2, 2.2.4.6.22. numeral 3	La empresa diseña y define un plan de trabajo anual para el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades y debe estar firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar el plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual identifica metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Verificar el cumplimiento del mismo. En caso de desviaciones en el cumplimiento, solicitar los planes de mejora para el logro del plan inicial.		0			0
E2.5 Estándar: Conservación de la documentación (2%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				Totalmente		Justifica	No Justifica	
				2,0%	0,00%			
2.5.1	Decreto 1072/2015 - Artículo. 2.2.4.6.13., Archivo General de la Nación en el Acuerdo 48 del 2000, Acuerdo 49 del 2000, Acuerdo 50 del 2000 y la Ley 594 del 2000 (Ley General de Archivos para Colombia)	La empresa cuenta con un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Constatar la existencia de un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 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.		0			0
E2.6 Estándar: Rendición de cuentas (1%)								

Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
2.6.1	Decreto 1072/2015 - Artículo. 2.2.4.6.8., numeral 3	Quiénes tengan responsabilidad sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo rinden cuentas anualmente sobre su desempeño.	Solicitar los registros documentales que evidencien la rendición de cuentas anual, al interior de la empresa. 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. 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		0			0
E2.7 Estándar: Normativa nacional vigente y aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
2.7.1	Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.6.8. Numeral 5, 2.2.4.6.12. Numeral 15, 2.2.4.6.17. numeral 1.1	La empresa define la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.	Solicitar la matriz legal en la cual se contemple la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales. Verificar que contenga: – 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 aplique.		0			0
E2.8 Estándar: Mecanismos de Comunicación. (1%)								

Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
2.8.1	Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.6.14., 2.2.4.6.16. Parágrafo 3, 2.2.4.6.28. numeral 2	La empresa dispone de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo autor reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	Constatar la existencia de mecanismos de comunicación interna y externa que tiene la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y comprobar que las acciones que se desarrollaron para dar respuesta a las comunicaciones recibidas son eficaces.		0			0
E2.9 Estándar: Adquisiciones (1%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
2.9.1	Decreto 1072/2015 - Artículo 2.2.4.6.27. Resolución 2400/1979 Artículos 177 y 178.	La empresa estableció un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, de las compras y adquisición de productos y servicios, como por ejemplo los elementos de protección personal.	Verificar el cumplimiento del procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de las compras o adquisición de productos y servicios, como por ejemplo los elementos de protección personal. Verificar la existencia de la matriz de elementos de protección personal.		0			0
E2.10 Estándar: Contratación (2%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
2.10.1	Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.6.4. Parágrafo 2º, 2.2.4.6.28. numeral 1	La empresa incluye los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la evaluación y selección de	Constatar que para la selección y evaluación de proveedores y/o contratistas, se valida que dichos proveedores o		0			0

		proveedores y contratistas.	contratistas tienen documentado e implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que conocen los peligros/riesgos y la forma de controlarlos al ejecutar el servicio por realizar en la empresa donde prestan el servicio.					
E2.11 Estándar: Gestión del cambio (1%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
2.11.1	Decreto 1072/2015 - Artículo 2.2.4.6.26	La empresa dispone de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	Solicitar el documento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en cambios internos y externos que se presenten en la entidad.		0			0
II HACER								
ESTÁNDAR 3 – GESTIÓN DE LA SALUD (20%)								
E3.1 Estándar: Condiciones de salud en el trabajo (9 %)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
3.1.1	Resolución 2346/2007 Artículo 8°. Artículo 15 Artículo. 18. Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.2.2.18, 2.2.4.6.12. Numeral 4, 2.2.4.6.13 numerales 1 y 2, 2.2.4.6.16. Numeral 7 y párrafo 1°.	Hay como mínimo, la siguiente información actualizada de todos los trabajadores, del último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), 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.	Solicitar el documento consolidado que evidencie el cumplimiento de lo requerido en el criterio.		0			0

Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACION
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
3.1.2	Resolución 2346/2007 Artículo 18. - Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.6.8. Numeral 8, 2.2.4.6.12. Numerales 4, 13 y 16, 2.2.4.6.20. Numeral 9, 2.2.4.6.21. Numeral 5, 2.2.4.6.24. Parágrafo 3	Están definidas y se llevaron a cabo las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención, de conformidad con las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y los peligros/riesgos de intervención prioritarios	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 a los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos de intervención prioritarios. Solicitar el programa de vigilancia epidemiológica de los trabajadores.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACION
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	N
3.1.3	Resolución 2346/2007 - Artículo 4°.	Se informa al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles del cargo, con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.	Verificar que al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, se le remitieron los soportes documentales respecto de los perfiles del cargo, descripción de las tareas y el medio en el cual desarrollará la labor los trabajadores.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACION
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	N
3.1.4	Resolución 2346/2007 - Artículo 5°. Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.12. Numeral 4 y 13. 2.2.4.6.24. Parágrafo 3, Resolución 957/2005	Se realizan las evaluaciones médicas de acuerdo con la normativa y los peligros a los cuales se encuentre expuesto el trabajador. Asimismo, se tiene	Solicitar los conceptos de aptitud que demuestren la realización de las evaluaciones médicas. Solicitar el documento o registro que		0			0

	Comunidad Andina de Naciones Artículo. 17	definida 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. Los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales serán comunicados por escrito al trabajador y constarán en su historia médica.	evidencie la definición de la frecuencia de las evaluaciones médicas periódicas. Solicitar el documento que evidencie la comunicación por escrito al trabajador de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.					
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
3.1.5	Resolución 2346/2007 - Artículos 16 y 17 modificado por la Resolución 1918/2009 Artículo 2º, Decreto 1072/2015 - Artículo 2.2.4.6.13 numerales 1 y 2	La empresa debe tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.	Evidenciar los soportes que demuestren que la custodia de las historias clínicas esté a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	

3.1.6	Decreto 2177/1989 Artículo. 16, Ley 776/2002 Artículos 4° y 8°, Resolución 2844/ 2007 Artículo 1°, párrafo. Resolución 1013/ 2008 Artículo 1°, párrafo Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional. Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.5.1.28.	La empresa acata las restricciones y recomendaciones médico-laborales 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. Asimismo, y de ser necesario, se adecua el puesto de trabajo, se reubica al trabajador o realiza la readaptación laboral. Se anexa soportes de entrega a quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador que trata la norma para la calificación de origen y porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral.	Solicitar documento de recomendaciones y restricciones a trabajadores y revisar que la empresa ha acatado todas las recomendaciones y restricciones médico-laborales prescritas a todos los trabajadores y ha realizado las acciones que se requieran en materia de reubicación o readaptación. Solicitar documento de soporte de recibido por parte de quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	N
3.1.7	Decreto 1295/1994 Artículo 35 numeral d) Ley 1562/2012 Artículo 11 literal f). Resolución 1075/1992 Artículo 1, Ley 1355 de 14 de octubre de 2009, Artículo 5 párrafo.	Hay un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.	Solicitar el programa respectivo y los documentos y registros que evidencien el cumplimiento del mismo.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	N
3.1.8	Ley 9 /1979 - Artículo. 10, 36, 129 y 285, Resolución 2400/1979, Artículo 24, 42	En la sede hay suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y	Mediante observación directa, verificar si se cumple lo que se exige en el criterio,	1				1

		mecanismos para disponer excretas y basuras.	dejando prueba fotográfica o filmica al respecto.					
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
3.1.9	Ley 9 /1979, Artículos 10, 22 y 129	La empresa elimina los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los residuos peligros de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.	Mediante observación directa, constatar las evidencias en las que se dé cuenta de los procesos de eliminación de residuos conforme al criterio y solicitar contrato de empresa que elimina y dispone de los residuos peligrosos.	1				1
E3.2 Estándar: Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo (5%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
3.2.1	Resolución 1401/2007 Artículo 14 Decreto Ley 19/2012 Artículo 140, Decreto 1295/1994 Artículo 21 literal e) y Artículo 62, Resolución 156/2005 Resolución 2851/2015 Artículo 1° Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.12. numeral 11, 2.24.6.21 numeral 9, 2.2.4.2.4.5, 2.2.4.1.7	La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas. Asimismo, reportará a la Dirección Territorial el accidente grave y mortal, como las enfermedades diagnosticadas como laborales. Estos reportes se realizarán dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.	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.		0			0

Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACION
				2,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
3.2.2	Resolución 1401/2007 Artículo 4 numeral 2, 3 y 4, Artículo 7 °. Artículo 14 Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.1.6, 2.2.4.6.21. Numeral 9, 2.2.4.6.32.	La empresa investiga todos los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.	Verificar por medio de un muestreo si se investigan los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades laborales y si se definieron acciones para otros trabajadores potencialmente expuestos. Constatar que la investigación se haya 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 una enfermedad laboral mortal. En caso de haber accidente grave o se produzca la muerte verificar la participación de un profesional con licencia Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo en la investigación (propio o contratado), así como del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACION
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	

3.2.3	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.16. Numeral 7, 2.2.4.6.21. Numeral 10, 2.2.4.6.22. Numeral 8. Decreto 1295/1994 Artículo 61	Hay un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales que ocurren; se analiza este registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	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 SG-SST.		0			0
E3.3 Estándar: Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalment e	No cumpl e	No aplica		CALIFICACIÓ N
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justific a	
3.3.1	Resolución 1401/2007 Artículo 4° Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.2 num. 7, 18 y 34	La empresa mide la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	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.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalment e	No cumpl e	No aplica		CALIFICACIÓ N
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justific a	
3.3.2	Resolución 1401/2007 Artículo 4° Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.21. numeral 10	La empresa mide la frecuencia de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, de químicos, biológicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros.)	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.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalment e	No cumpl e	No aplica		CALIFICACIÓ N
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justific a	

				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
3.3.3	Resolución 1401/2007 Artículo 4º Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.21, numeral 10	La empresa mide la mortalidad por accidentes de trabajo y enfermedades laborales como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)	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.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	N
3.3.4	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.21, numeral 10,	La empresa mide la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físico, químico, biológico, ergonómico o biomecánico, psicosocial, entre otros)	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.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	N
3.3.5	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.21, numeral 10	La empresa mide la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros)	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.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	N

				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
3.3.6	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.21 numeral 10	La empresa mide el ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo, como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)	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.		0			0
ESTÁNDAR 4 – GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)								
E4.1 Estándar: Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				4,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
4.1.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.15., 2.2.4.6.16. Numeral 2.	La empresa tiene definida y aplica 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 en todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación. Identificar con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios.	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. Confrontar mediante observación directa durante el recorrido a las instalaciones de la empresa la identificación de peligros.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				4,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	

4.1.2	Decreto 1072/2015 Artículo. 2.2.4.6.15. Parágrafo 1, 2.2.4.6.23	La identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo se desarrolló con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y es actualizada como mínimo una 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.	Verificar que estén identificados los peligros, evaluados y valorados los riesgos, con la participación de los trabajadores. Solicitar si hay eventos mortales o catastróficos y validar que el peligro asociado al evento esté identificado, evaluado y valorado. En caso de que se encuentren valoraciones no tolerables, verificar la implementación de las acciones de intervención y control, de forma inmediata para continuar con la tarea.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				3,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	N
4.1.3	Ley 1562/2012 Artículo 9º, Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.15., parágrafo 2º.	La empresa donde se procese, manipule o trabaje con agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, causantes de enfermedades, incluidas en la tabla de enfermedades laborales, prioriza los riesgos asociados a estas sustancias o agentes y realiza acciones de prevención e intervención al respecto.	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 I de la clasificación de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (International Agency for Research on Cancer, IARC) o con toxicidad aguda según los criterios del Sistema Globalmente Armonizado (categorías I y II). Se debe verificar que los riesgos asociados a estas	3		X		3

			sustancias o agentes carcinógenos o con toxicidad aguda son priorizados y se realizan acciones de prevención e intervención. Asimismo, se debe verificar la existencia de áreas destinadas para el almacenamiento de las materias primas e insumos y sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.					
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				4,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
4.1.4	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.15. Resolución 2400/1979 Título III	Se realizan mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.	Verificar los soportes documentales de las mediciones ambientales realizadas y la remisión de estos resultados al Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.		0			0
E4.2 Estándar: Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
4.2.1	Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.6.15, 2.2.4.6.24, Resolución 2400/1979 Capítulo I al VII Artículos del 63 al 152, Ley 9/1979 Artículos 105 al 109.	Se implementan 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 éstas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de	Verificar la implementación de las medidas de prevención y control, de acuerdo al esquema de jerarquización y de conformidad con la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), realizada.		0			0

		ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.	Verificar que estas medidas se encuentran programadas en el plan anual de trabajo. Constatar que se dio preponderancia a las medidas de prevención y control, respecto de los peligros/riesgos prioritarios.					
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
4.2.2	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.10, 2.2.4.6.24. párrafo 1, 2.2.4.6.28 numeral 6, Resolución 2400/1979 Artículo 3º, capítulos I al VII del Título III Artículos del 63 al 152, Ley 9/1979 Artículos del 105 al 109	Se verifica 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).	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). Realizar visita a las instalaciones para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores de acuerdo con lo enunciado en los planes de prevención y control descritos.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
4.2.3	Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.12, numerales 7 y 9	La empresa para los peligros identificados ha estructurado programa de	Solicitar los procedimientos, instructivos, fichas técnicas cuando aplique y		0			0

		prevención y protección de la seguridad y salud de las personas (incluye procedimientos, instructivos, fichas técnicas).	protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo,					
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
4.2.4	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	Se realizan inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar la evidencia de las inspecciones realizadas a las instalaciones, maquinaria y equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias y verificar la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
4.2.5	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	Se realiza el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos y herramientas, de acuerdo con los informes de las inspecciones o reportes de condiciones inseguras.	Solicitar la evidencia del mantenimiento preventivo y/o correctivo en las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los manuales de uso de estos y los informes de las inspecciones o reportes de condiciones inseguras.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	

4.2.6	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.2.4.2., 2.2.4.2.2.16, 2.2.4.6.12. Numeral 8, 2.2.4.6.13. Numeral 4, 2.2.4.6.24. Numeral 5 y párrafo 1. Resolución 2400/1979 Artículo 2 literales f) y g), Artículos 176,177 y 178, Ley 9 /1979 Artículo del 122 al 124.	Se les suministran a los trabajadores que lo requieran los Elementos de Protección Personal y se les reponen oportunamente conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos. Se verifica que los contratistas y subcontratistas que tengan trabajadores realizando actividades en la empresa, en su proceso de producción o de prestación de servicios se les entrega los Elementos de Protección Personal y se hace reposición oportunamente conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos. Se realiza la capacitación para el uso de los Elementos de Protección Personal	Solicitar los soportes que evidencien la entrega y reposición de los Elementos de Protección Personal a los trabajadores. Asimismo, verificar los soportes que den cuenta del cumplimiento del criterio por parte de los contratistas y subcontratistas. Verificar los soportes que evidencien la realización de la capacitación en el uso de los Elementos de Protección Personal. Establecer si hay documentos escritos o pruebas de la entrega de los elementos de protección personal a los trabajadores.		0			0
ESTÁNDAR 5. GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				5,0%	0,00%	Justifica	No Justifica	
5.1.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.12. Numeral 12, 2.2.4.6.25. 2.2.4.6.28. numeral 4	Se tiene un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifica las amenazas, evalúa y analiza la vulnerabilidad, incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida, simulacros como mínimo una vez al año y este es divulgado. Se tienen en cuenta todas las jornadas de trabajo	Solicitar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, constatar su divulgación. 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 y los soportes que evidencien la realización de los simulacros. Verificar la realización de simulacros y		0			0

		en todos los centros de trabajo	análisis del mismo, validar que las mejoras hayan sido tenidas en cuenta en el mejoramiento del plan					
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				5,0%	0,00%	Justifica	No justifica	
5.1.2	Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.25, numeral 11	Se encuentra conformada, capacitada y dotada la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, organizada según las necesidades y el tamaño de la empresa (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.).	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.		0			0
III VERIFICAR								
ESTÁNDAR 6. VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (5%)								
E6.1 Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (5%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,25%	0,00%	Justifica	No Justifica	
6.1.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.19., 2.2.4.6.20., 2.2.4.6.21., 2.2.4.6.22.	El empleador tiene definidos los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se encuentren alineados al plan estratégico de la empresa.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,25%	0,00%	Justifica	No Justifica	

6.1.2	Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.29.	El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	La empresa adelantará por lo menos una vez al año, un ciclo completo de auditorías internas al SG-SST, en donde su alcance deberá incluir todas las áreas. Solicitar el programa de la auditoría, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes y verificar que se haya planificado con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,25%	0,00%	Justifica	No Justifica	
6.1.3	Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.30	Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Se debe solicitar a la empresa los documentos, pruebas de la realización de actividades y obligaciones establecidas en los trece numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072/2015		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				1,25%	0,00%	Justifica	No Justifica	
6.1.4	Decreto 1072/2015 Artículo. 2.2.4.6.31	La Alta Dirección revisa una vez al año el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sus resultados son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la Alta Dirección, así como la comunicación de los resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.		0			0

			Salud en el Trabajo.					
IV ACTUAR								
ESTÁNDAR 7. MEJORAMIENTO (10%)								
E7.1 Estándar: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (10%)								
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
7.1.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.33, 2.2.4.6.34	La empresa garantiza que se definen e implementan las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros, y las recomendaciones del COPASST o Vigía.	Solicitar la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas provenientes de los resultados y/o recomendaciones, de conformidad con el criterio.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
7.1.2	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.31. Parágrafo, 2.2.4.6.33., 2.2.4.6.34.	Cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo 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.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	

				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
7.1.3	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.21 numeral 6, 2.2.4.6.22 numeral 5, 2.2.4.6.33, 2.2.4.6.34 Resolución 1401/2007 Artículo 12	La empresa ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas e inmediatas de las enfermedades laborales.	Solicitar la evidencia documental de las acciones preventivas, correctivas y/o de mejora planteadas como resultado de las investigaciones y verificar si han sido efectivas.		0			0
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica	
7.1.4	Ley 1562/2012 Artículo 13, Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.11.7	Se implementan las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.	Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.		0			0

Fuente. Resolución 1111 de 27 de marzo de 2017 del Ministerio de trabajo.

Este instrumento reúne los siete (7) estándares los cuales son: recursos, gestión integral, gestión de la salud, gestión de riesgos, gestión de amenazas, verificación y mejoramiento.

La tabla muestra en el estándar de recursos si la empresa tiene la designación de un responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG – SST), si este responsable cumple con los estudios exigidos por el ministerio de trabajo y el ministerio de salud para diseñar sistemas de gestión y seguridad y salud en el trabajo; si existe un documento donde estén las responsabilidades de los actores que intervienen en el diseño y ejecución del SG – SST; si se encuentra diseñado un presupuesto con la

definición de los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos; conocer si los empleados de la empresa están afiliados a la seguridad social; si se tiene un vigía nombrado o un COPASST, si este está capacitado y evaluado; y si se cuenta con la conformación del comité de convivencia laboral. Por otro lado permite conocer si la empresa cuenta con un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo y su respectivo cronograma y saber si el responsable del SG – SST cuenta con el curso virtual de 50 horas que solicita la misma resolución 1111 de 27 de marzo de 2017 y la resolución 4927 de 2016.

Los datos que se recolectaron correspondientes al estándar de gestión integral nos muestra si la empresa tiene una política de seguridad y salud en el trabajo, si esta está firmada por el representante legal, si está fechada y si esta socializada y comunicada por medios masivos; si hay objetivos en seguridad y salud en el trabajo definidos y si fueron evaluados; si existe una evaluación inicial que evidencia los aspectos a mejorar en seguridad y salud en el trabajo; si la empresa tiene diseñado un plan anual de trabajo para cumplir con lo requerido en la ley; si se cuenta con el diseño de una matriz legal y procedimientos en gestión del cambio, comunicación, contratación de proveedores, compras, conservación de la documentación y rendición de cuentas.

Dentro de los datos recolectados están los resultados de la estándar gestión de la salud y se muestra si la empresa tiene un perfil sociodemográfico de los empleados indistintamente del tipo de contrato, su diagnóstico de salud individual y general de la empresa y si cada empleado tiene los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso

Los datos arrojados a nivel del estándar de gestión de riesgos manifiesta si Cubos de Formación mide la severidad, frecuencia, incidencia y en general los indicadores de estructura, proceso y resultado; revela si la empresa realiza estudios ambientales de ruido, iluminación, contaminación en general; muestra si tiene agua potable, servicios

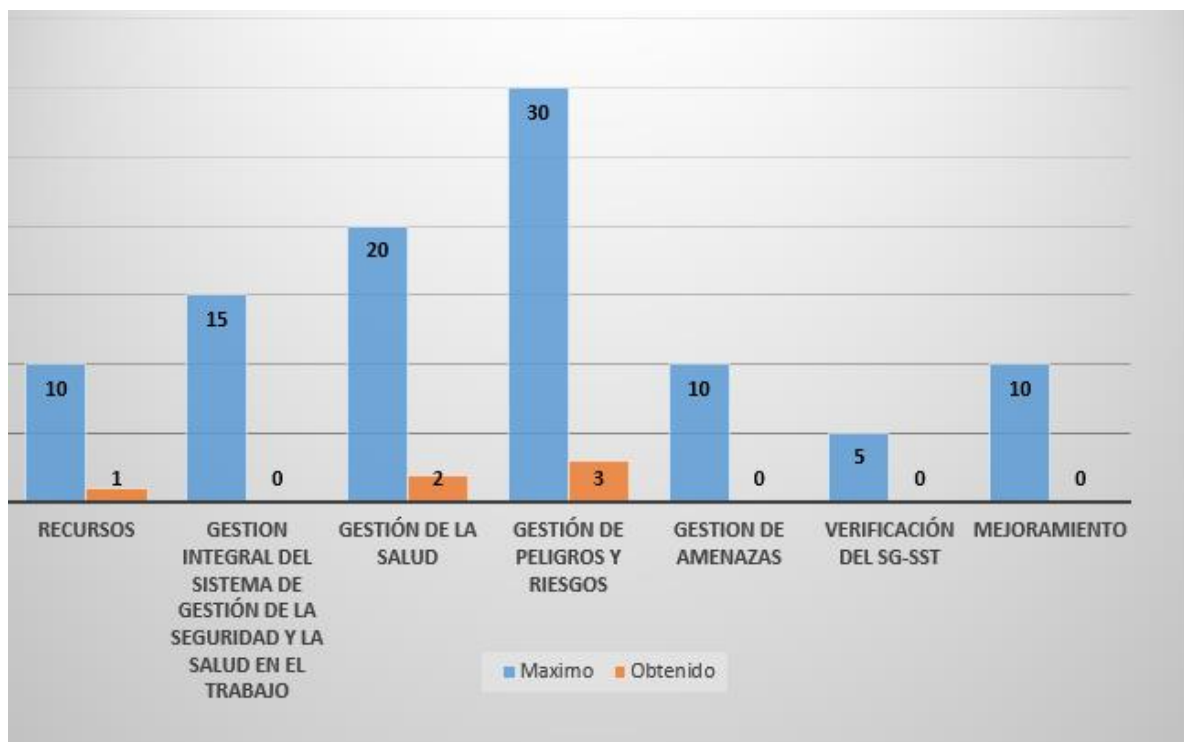
sanitarios y elimina adecuadamente los residuos; revela si se analiza la accidentalidad y las enfermedades laborales, así como su investigación y los planes de acción para que no ocurra la accidentalidad; dice si a los empleados se le entregan elementos de protección personal, si se revisan los elementos mecánicos de oficina y si a estos se les hace el respectivo mantenimiento de acuerdo a un cronograma.

Por el estándar de gestión de amenazas la calificación evidencia la existencia de un plan de prevención y preparación de respuesta ante emergencias, el nombramiento de una brigada de emergencias, su capacitación y la divulgación de los planos de evacuación, así como la señalización de la empresa.

Para la verificación y el mejoramiento se muestra si la empresa hace auditorias, revisiones e inspecciones por la alta dirección, la administradora de riesgos laborales, el ministerio de trabajo, los clientes, el vigía en seguridad y salud en el trabajo y si para cada revisión, auditoria o inspección se realiza el respectivo plan de acción y/o mejoramiento.

Las figuras a continuación muestran los resultados obtenidos de cumplimiento de la empresa Cubos de Formación versus la exigencia legal de acuerdo a la resolución 1111 de 27 de marzo de 2017 en cada uno de sus estándares.

Figura 1: Resumen resultados de los estándares (Valores Porcentuales)

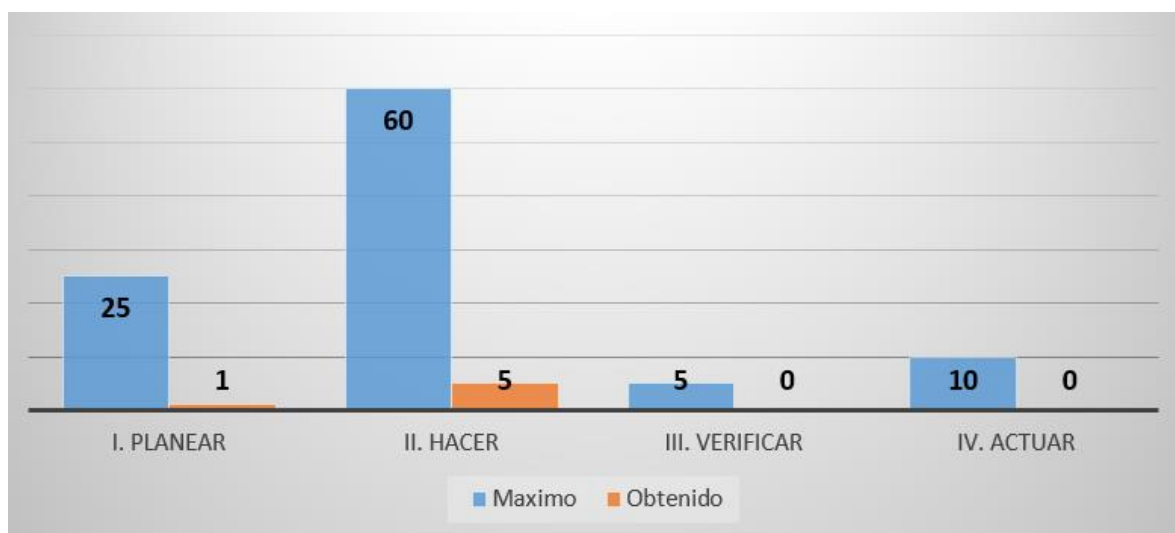


Esta figura nos muestra que la empresa en su totalidad obtiene una calificación de 6%, cumpliendo un 1% en recursos del 10% exigido por la ley, un 2% en gestión de la salud del 20% exigido por la ley y un 3% en gestión de peligros y riesgos del 30% exigido por la ley, en las gestión integral, gestión de amenazas, verificación y mejoramiento su cumplimiento es cero (0). En resumen tiene pendiente por cumplir un 94%.

El 1% de recursos equivale a que la empresa Cubos de Formación tiene afiliado a seguridad social a su personal y eso le da una calificación de 0.5% y el otro 0.5% equivale a que no tiene personal de alto riesgo y según el instrumento si un ítem no aplica y se justicia se coloca la calificación máxima.

El 2% de la gestión de la salud equivale a que la empresa tiene agua potable servicios sanitarios y hace la disposición correcta de la basura y esto le da un 1% y el otro 1% equivale a que la eliminación de los residuos sólidos, líquidos y gaseosos se hace adecuadamente.

Figura 2: Resultados PHVA (Valores Porcentuales)



Esta figura muestra el cumplimiento del ciclo PHVA. Se cumple en 1% en el planear y un 5% en el hacer. Con el verificar y el actuar no se cumple.

DISCUSIÓN

Al analizar los distintos resultados obtenidos con la aplicación del Instrumento – Anexo técnico 1 de la resolución 1111 de 27 de marzo de 2017 emitida por el Ministerio de Trabajo se procede a realizar unas discusiones y conclusiones que sirvan para reforzar lo logrado y así mismo que sirva como instrumento para futuras investigaciones.

En el objetivo general que planteábamos en la investigación, incluíamos diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con base en la resolución 1111 para la empresa Cubos de Formación, por lo tanto, vamos a centrar la discusión en los temas más relevantes que se han extraído de los resultados obtenidos con los que podamos contrastar los resultados objeto de la investigación y los aportes dados por los integrantes de la mencionada investigación.

El estándar de gestión de recursos equivale a un 10% de la exigencia legal para cumplir con el 100% de lo solicitado por la resolución 1111. La empresa cumple con el 1%, donde por lo único que responde es con las afiliaciones a seguridad social del personal y por

temas inherentes al instrumento se da una calificación de 0.5 al ítem de empleados de alto riesgo, porque no tiene empleados en riesgos IV o V y al no aplicar se toma la calificación más alta, según las instrucciones para calificar en el instrumento. No existe el responsable con su respectiva designación y no se encontró el curso virtual de 50 horas que certifica al responsable. Esto es un requisito vital porque el responsable es la persona que designa el representante legal para dar inicio a la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sin esta persona el sistema de gestión no tiene vida y por lo tanto es el primer paso. No están diseñadas las responsabilidades de los actores que están vinculados a la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y por ende no se ha realizado la respectiva socialización de estas para su conocimiento. Esto configura falta de responsabilidad a nivel de toda la organización en los temas propios de la seguridad y salud en el trabajo, por falta de desconocimiento de funciones y responsabilidades, por lo tanto, no se reportan incidentes de trabajo, actos y condiciones inseguras para evitar que compañeros de trabajo se accidenten. Por su parte la empresa no ha destinado los recursos para el diseño y la ejecución 2018 del SG – SST y tampoco ha diseñado el respectivo presupuesto para ser aprobado por la alta dirección. Esto revela el incumplimiento de la empresa frente a una ley que era para cumplirla desde el año 2017, por lo tanto, se le sugiere a la empresa que a partir del diseño logrado a través de esta investigación continúe con la ejecución que los estándares del hacer dentro del ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar), ya que se ahorró dinero al recibir este trabajo. Al no tener vigía en seguridad y salud en el trabajo, la empresa no tiene quien adelante labores como inspecciones planeadas para priorizar riesgos y peligros que minimicen los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, lo cual la hace ver como una empresa insegura. No se encuentra los registros que demuestran el nombramiento del comité de convivencia laboral y su respectiva conformación, ni mucho menos se puede soportar su gestión con las actas mínimo trimestrales. Sin este comité la empresa no tiene el

protocolo para que los empleados puedan presentar quejas que sean de acoso laboral y no existe un grupo de personas que velen por el excelente ambiente laboral. Cubos de Formación no tiene un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, ni su respectivo cronograma, la ausencia de este programa impide un crecimiento a nivel de conciencia que deben tener todos los empleados de la empresa en seguridad y salud en el trabajo, no conocen los peligros a los que están expuestos y la empresa no tiene la forma de controlarlos. Por exigencias legales a quien nombren como responsable del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo debe realizar con el SENA o con la Administradora de Riesgo Laborales (ARL) El curso virtual de 50 horas que exige la resolución 1111 de 27 de marzo de 2017 y la resolución 4927 de 2016. Sin este requisito la empresa debe contratar a un asesor externo para que inicie la ejecución mientras un empleado se capacita para continuar con dicha ejecución, teniendo en cuenta que por ser una empresa de menos de 10 empleados lo puede hacer una persona de la empresa, según lo contempla el artículo 6 de la resolución 1111 de 2017 y el artículo 14 de la resolución 4927 de 2016.

No se cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo que declare el compromiso de la empresa con las leyes en seguridad y salud en el trabajo y que comprometa al empleador a velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores. Si no hay política en seguridad y salud en el trabajo tampoco hay objetivos en seguridad y salud en el trabajo que promuevan el cumplimiento de la ley colombiana en materia de salud ocupacional. La empresa no tenía la evaluación inicial que propone la resolución 1111 de 27 de marzo de 2017 antes de la presente investigación, sin embargo con este trabajo ya cumple con este requisito que se valoraría en una futura evaluación, esta primera se debía hacer hasta agosto de 2017 para determinar el nivel de cumplimiento y con base en los resultados realizar el respectivo plan de mejoramiento orientado hacia el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y por consiguiente haber

iniciado en enero de este año la primera ejecución del SG – SST tal como lo contempla la ley. En conclusión, para la gestión integral no se tiene un plan anual de trabajo y por ende no hay horizonte que permita avanzar, ni mucho menos matriz legal y procedimientos que orienten el hacer del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

A nivel de salud la empresa no cuenta con exámenes médicos ocupacionales de los trabajadores, no tiene el perfil sociodemográfico, ni el diagnóstico de condiciones de salud que permitan diseñar los programas de vigilancia epidemiológica para contrarrestar enfermedades laborales. Al no tener presente como está la salud de los trabajadores, ni conocer como entran o como se desvinculan podrían la empresa tener a futuro demandas por este tema. Positivamente se cuenta con punto ecológico que permite una disposición final óptima de basuras recicladas, así mismo cuenta con agua potable y servicios sanitarios.

La empresa no cuenta con una matriz de peligros que es el documento que da razón de los riesgos que están dentro de los procesos que maneja la empresa y por lo tanto no habría manera de hacerle trazabilidad a estos riesgos, ni mucho menos eliminarlos o diseñar controles de ingeniería o administrativos. No se mide la accidentalidad, ni mucho menos la severidad, frecuencia e incidencia, esto impide a la empresa conocer si los procesos están afectando a los trabajadores o no. Es de vital importancia que se diseñe con inmediatez esa matriz para iniciar a realizar control de riesgos.

La empresa al contar con afiliación a ARL debe capacitarse en el procedimiento para hacer investigación de accidentes de trabajo, ya que en el día a día esto es latente en toda organización y en todo puesto de trabajo.

No se evidencia la existencia de un plan de prevención y preparación de respuesta ante emergencias, ni el nombramiento de una brigada de emergencias, no se han diseñado los planos de evacuación y está pendiente la señalización de la empresa. En conclusión,

la empresa no está preparada para atender una emergencia de origen natural, social o de procesos.

La empresa de acuerdo al cuadro de calificación condensado en la resolución 1111 está en estado crítico por su puntaje de 6%. Por lo tanto, si el ministerio de trabajo llegara a hacer una visita los resultados no serían favorables, lo mismo sucedería si la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) visitara la empresa para realizar una inspección de cumplimiento.

El objetivo general de la investigación era diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con base en la resolución 1111 para la Empresa Cubos de Formación S.A.S. y se cumplió ya que se entrega a la alta gerencia de la empresa la estructura y el diseño con sus respectivos formatos, procedimientos, planes, quedando pendientes las matriz legal y la matriz de riesgos y peligros porque es un requisito que se tenga licencia en SST para firmarlas y los investigadores están en el proceso de la consecución de la licencia.

Al contrastar el objetivo específico de analizar las necesidades de la empresa este objetivo se cumple al aplicar los instrumentos denominado anexo técnico uno (1) donde se obtuvo una calificación de 6%, lo que indica que se carece de un 94% de necesidad y no cumplimiento frente a la norma. Ver anexo A.

Se diseñó el plan de mejoramiento que se tenía como objetivo con base en los resultados y fue el que orientó la estructura y el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Ver anexo B.

Se tenía como objetivo específico construir la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto se entrega en esta investigación la estructura como tal en el Anexo C y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se le entrega al director de la empresa cubos de formación.

Las limitaciones que se encontraron para que este sistema tenga validez es la firma del especialista con licencia en seguridad y salud en el trabajo por lo que posteriormente al grado de la especialización que se opta al realizar esta investigación se procederá a solicitar al ministerio de salud la licencia y se retomará con la empresa el diseño definitivo teniendo en cuenta que un integrante de la investigación es el dueño y representante legal.

Al comparar las hipótesis planteadas da como resultado que la evaluación inicial de la resolución 1111 si genera un resultado cuantitativo para conocer los aspectos a solucionar en seguridad y salud en el trabajo en la empresa Cubos de Formación, los cuales serán puestos en marcha por la empresa.

Por otro lado el diseño de un instrumento de plan de mejora si orienta el esquema de la estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa cubos de Formación dando cumplimiento a las normatividad nacional y evitar sanciones en el corto o mediano plazo; y la construcción de los instrumentos para el diseño de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Cubos de Formación permite cumplir con los estándares mínimos que marca la ley vigente colombiana, ya que el anexo técnico 1 contempla el orden de los mismos y da respuesta al objetivo general de esta investigación.

La investigación da respuesta a la variable independiente, es decir se construye el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a la investigación denominada “*Análisis de riesgos para una empresa de consultoría*”, su autoras analizan a H&A Consulting Ltda, la cual pertenece al sector de servicios, que tiene 4 líneas o unidades de negocio alineadas y correspondientes entre sí, dentro de estas, la consultoría para recursos humanos, con énfasis en seguridad y salud en el trabajo, que se complementa con un área de manejo de recursos humanos outsourcing, con una línea dedicada al marketing de los productos y otra línea de

soporte operativo de tecnología. Con una similitud en la líneas de negocio que tiene Cubos de Formación a parte del Instituto Empresarial.

Se analizará el entorno, las características, recursos, procesos y actividades de la entidad, para definir los riesgos de uno de sus procesos, que corresponde a la consultoría de seguridad y salud en el trabajo, entre otros servicios, en especial los dirigidos a la consultoría para riesgo psicosocial y los resultados son que en la mayoría de los casos, siendo una pregunta otra investigación ¿Cómo es posible que una consultoría que presta los servicios de seguridad y salud en el trabajo no tenga sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?.

BIBLIOGRAFÍA

- ASFAHL, R. (2000). Seguridad Industrial y Salud. En R. Asfahl, Seguridad Industrial y Salud. MEXICO: PRENTICE HALL.
- Betancourt, D. P. (2007). Plan Nacional de Salud Ocupacional.
- Caceres, C. L. (1999). Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales . Sur colombiana.
- Díaz, J. M. (2016). Seguridad e Higiene del Trabajo. En J. M. Díaz, Seguridad e Higiene del Trabajo. Tebar.
- El economista América. (30 de Junio de 2015). Obtenido de <http://www.eleconomistaamerica.co/politica-eAm-mx/noticias/6835531/06/15/Suprema-Corte-avala-despido-de-profesores-con-tres-faltas-injustificadas-en-un-mes.html>
- Geoff A. Taylor; Kellie Easter; Roy Hegney. (2006). Mejora de la salud y la seguridad en el trabajo. En G. A. Taylor, K. Easter, & R. Hegney, Mejora de la salud y la seguridad en el trabajo. URUGUAY: Elsevier.
- Gómez Peláez, G. (23 de Noviembre de 2016). Magisterio.com.co. Obtenido de <https://www.magisterio.com.co/articulo/la-seguridad-social-y-salud-en-el-trabajo-docente>
- González, L. F. (2010). Psicología para el docente. México: Universidad de Guanajuato.
- Javier Arellano Díaz, R. R. (2016). Salud En El Trabajo Y Seguridad Industrial. En J. A. Cabrera, Salud En El Trabajo Y Seguridad Industrial. Alfaomega.
- Josefina, G. (2007). Detección del Trastorno Depresivo en Profesores Universitarios. Mexico.

- Kalmanovitz, S. (Nueva Historia Económica de Colombia). Nueva Historia Económica de Colombia. Salomon Kalmanovitz.
- Lisa, A. R. (1999). Seguridad e higiene en el trabajo. En A. R. Lisa, Seguridad e higiene en el trabajo. Alfaomega grupo editor.
- Menéndez Montañés, C., & Moreno Oliver, F. (2006). Ergonomía para docentes. Barcelona: GRAÓ.
- NAVARRO, F. (2013). Las Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Revista Digital.
- Ninet, J. I. (2017). Manual de Prevención de Riesgos Laborales. En J. I. Ninet, Manual de Prevención de Riesgos Laborales. Via Laietana .
- OHSAS. (2007). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En OHSAS, Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. AENOR.
- Pérez Soriano, J. (2010). Manual de prevencion docente: riesgos laborales en el sector de la enseñanza. Valencia: Edicions Culturals Valencianes S.A.
- Rieske, C. R. (2010). Seguridad industrial y Administración de la Salud. En C. R. Rieske, Seguridad industrial y Administración de la Salud. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robledo, F. H. (2016). Seguridad y Salud en el Trabajo Conceptos Basicos. En F. H. Robledo, Seguridad y Salud en el Trabajo Conceptos Basicos. Ecoe Ediciones.
- Robledo, F. H. (s.f.). Diagnóstico integral de las Condiciones de Trabajo y Salud. En F. H. Robledo, Diagnóstico integral de las Condiciones de Trabajo y Salud. Ecoe Ediciones.
- Social, M. d. (s.f.). Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Ministerio de la Protección Social.
- Trujillo, R. F. (s.f.). Seguridad Ocupacional. En R. F. Trujillo, Seguridad Ocupacional. Eco Ediciones.

YA, S. (2016). SAFET YA. Obtenido de <https://safetya.co/etiqueta/decreto-171-de-2016/>

República de Colombia ministerio de salud y protección social Resolución 1111 de 27 de marzo 2017

Decretos complementarios 1443 de 2014; 1072 de 2015; 52 de 2017

Leyes complementarias 1562 de 2012; 100 de 1993

Resoluciones complementarias 4927 de 2016; 0144 de 2017; 2013 de 1986; 652 de 2012; 6045 de 2014.

ANEXOS A
Evaluación de estándares mínimos

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE			
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA					
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA				
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 la 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	0	0	0	1		
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5	0		0	0	0				
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5	0		0	0	0				
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5	0,5		0	0	0				
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5	0,5		0	X	0				
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5	0		0	0	0				
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5	0		0	0	0				
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5	0		0	0	0				
		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	0	0	0		0	0
		1.2.2. Capacitación, Inducción y	2	0			0	0	0			

		Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP							
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		0	0	0	0	
GESTION 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/Vigía	1	15	0	0	0	0	0
	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		0	0	0	0	
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	0	0	
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0	0	0	
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0	0	0	0	
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0	0	0	0	
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		0	0	0	0	

		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	
		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		0	0	0	0	
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	0	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	0	0	0	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0	0	0	0	2
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0	0	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1		0	0	0	0	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	0	0	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	0	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables	1		0	0	0	0	

		(controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)							
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0	
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0	
	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 enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	0	0	0	0	0
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0	0	0	0	
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0	0	0	0	0
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y	1		0	0	0	0	

		Enfermedad Laboral								
		3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0		
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0	0	0	0	3
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa			4	0		0	0	0		
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)			3	3		0	X	0		
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos			4	0		0	0	0		
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	0	0	0	0	0	
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0	0	0	0		
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0	0	0		
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0	0	0	0		

			4.2.5	2,5		0	0	0	0		
			Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas								
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		0	0	0	0		
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	0	0	0	0	0	
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0	0		
	III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1	1,25	5	0	0	0	0	0
Indicadores estructura, proceso y resultado											
6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año				1,25	0		0	0	0		
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría				1,25	0		0	0	0		
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST				1,25	0		0	0	0		
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0	0	0	0	0	
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0	0	0	0		
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de	2,5		0	0	0	0		

			incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral						
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0	0	0
TOTALES					100	6	0	0	0
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES 6%						CRÍTICO			

ANEXO B

Plan de mejora Para la empresa Cubos de Formación SAS

ITEM DEL ESTÁNDAR	HALLAZGO		ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	PLAZO DETERMINADO PARA SU CUMPLIMIENTO	RECURSOS NECESARIOS	SOPORTES DE CONTROL
	EXISTE	NO EXISTE					
1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		X	Nombrar un Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Director	Inmediato	Humanos	Acta de Designación
1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST		X	Diseñar las Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Humanos, Administrativos	Documento Diseñado
1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST		X	Asignar los recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Director	2 meses	Administrativos, Financieros	Presupuesto
1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	X		Ninguna, mantener afiliados a los empleados				
1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	X		Se justifica porque la empresa no tiene trabajadores de alto riesgo				
1.1.6 Conformación COPASST / Vigía		X	Nombrar el Vigía en SST	Responsable del SG - SST	Inmediato	Administrativos, Humanos	Acta de Conformación
1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía		X	Capacitar al Vigía	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	3 meses	Administrativos, Humanos, Financieros	Acta de Capacitación
1.1.8 Conformación Comité de Convivencia		X	Conformar el Comité de Convivencia	Responsable del SG - SST	2 meses	Administrativos, Humanos	Acta de Conformación
1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP		X	Diseñar el Programa Capacitación promoción y prevención PYP	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente / Representante Legal	2 meses	Administrativos, Humanos	Diseño del Programa
1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP		X	Capacitar, realizar Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	Responsable del SG - SST	2 meses	Administrativos, Humanos	Acta de Inducción, Reinducción, Capacitaciones

1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)		X	Inscribir al Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en el curso de (50 horas)	Responsable del SG - SST	Inmediato	Administrativos , Humanos	Registro de Inscripción y Diploma
2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigia		X	Diseñar la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigia y a todos los empleados	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	Diseño de Política
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST		X	Diseñar los Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	Diseño de Documento de Objetivos
2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades		X	Realizar la Evaluación e identificación de prioridades	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	Matriz de Peligros
2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado		X	Diseñar Plan de Trabajo que identifique objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	Plan de Trabajo Anual
2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		X	Generar Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Representante Legal / Responsable del SG - SST	14 meses	Administrativos , Humanos	Archivo señalado
2.6.1 Rendición sobre el desempeño		X	Realizar la reunión anual de Rendición de cuentas	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	14 meses	Administrativos , Humanos	Acta de Reunión Rendición de Cuentas
2.7.1 Matriz legal		X	Diseñar la Matriz legal	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	Matriz Legal
2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		X	Diseñar el procedimiento de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	Procedimiento diseñado
2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		X	Diseñar el procedimiento de identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	Procedimiento diseñado

2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas		X	Diseñar el procedimiento para Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	Procedimiento diseñado
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		X	Diseñar el procedimiento de Gestión del Cambio - Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	3 meses	Administrativos , Humanos	Procedimiento diseñado
3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional		X	Realizar las Evaluaciones Médico Ocupacionales	Médico - Especialista en Salud Ocupacional	Inmediato	Financieros, Humanos	Exámenes médico ocupacionales realizados
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud		X	Realizar Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Responsable del SG - SST	3 meses	Financieros, Humanos	Registro de Actividades de PYP
3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo		X	Enviar la Información de los perfiles de cargos al médico de los perfiles de cargo	Representante Legal / Responsable del SG - SST	3 meses	Administrativos	Perfiles enviados
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso		X	Realizar los exámenes médicos ocupacionales: preingreso	Médico - Especialista en Salud Ocupacional	Al momento de cada ingreso	Financieros	Exámenes médico ocupacionales realizados
3.1.5 Custodia de Historias Clínicas		X	Enviar a Custodia de Historias Clínicas	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Inmediato	Administrativos , Financieros	Reporte
3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales		X	Revisar las Restricciones y recomendaciones médico laborales	Representante Legal / Responsable del SG - SST	3 meses	Administrativos	Exámenes médico ocupacionales
3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)		X	Diseñar la Política de Prevención de Alcohol, Tabaco, Sustancias Psicoactivas y Energeizantes - Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	Política Diseñada
3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	X		Ninguna				
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	X		Ninguna				

3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo		X	Reportar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Cuando ocurran	Administrativos , Humanos	Indicador
3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		X	Investigar Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Cuando ocurran	Administrativos , Humanos	Indicador
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		X	Registrar y hacer análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Mensual después del diseño	Administrativos , Humanos	Indicador
3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		X	Medir la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laboral	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Mensual después del diseño	Administrativos , Humanos	Indicador
3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		X	Medir la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Mensual después del diseño	Administrativos , Humanos	Indicador
3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		X	Medir la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Mensual después del diseño	Administrativos , Humanos	Indicador
3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		X	Medir la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Mensual después del diseño	Administrativos , Humanos	Indicador
3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		X	Medir la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Mensual después del diseño	Administrativos , Humanos	Indicador
3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		X	Medir el ausentismo por Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Mensual después del diseño	Administrativos , Humanos	Indicador
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros		X	Seleccionar la Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	GTC 45
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa		X	Diseñar la Matriz de Peligros con participación de todos los niveles de la empresa	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	Matriz de Peligros
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	X		No aplica para la empresa, por lo tanto no se debe realizar ninguna actividad.				

4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos		X	Realizar mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	Contratistas Especialistas en cada tema o con la ARL	6 meses	Administrativos , Humanos, Financieros	Reporte de Mediciones
4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros		X	Implementar medidas de prevención y control de peligros	Representante Legal / Responsable del SG - SST	2 meses	Administrativos , Humanos, Financieros	Formato Diseñado
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control		X	Verificar la aplicación de las medidas de prevención y control	Representante Legal / Responsable del SG - SST	2 meses	Administrativos , Humanos, Financieros	Actas de Controles
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos		X	Diseñar procedimientos, instructivos, fichas, protocolos necesarios para seguridad y salud en el trabajo	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	3 meses	Administrativos , Humanos	Procedimientos, Instructivos, Fichas y protocolos diseñados
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía		X	Realizar Inspecciones planeadas con el Vigía en SST	Vigía en SST	3 meses	Administrativos , Humanos	Documentos de Inspecciones Planeadas y con seguimiento
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		X	Realizar el Mantenimiento periódico a instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	Contratistas	Mensual después del diseño	Financieros. Humanos	Documento de Mantenimiento periódico de instalaciones, computadores, herramientas
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		X	Realizar Entrega de Elementos de Protección Persona EPP a contratistas y subcontratistas	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Cuando lo requiera el personal	Financieros, Humanos	Acta de entrega de EPP
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias		X	Diseñar Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	PPRAE
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada		X	Nombrar Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	3 meses	Administrativos , Humanos	Acta de Conformación de Brigada
6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado		X	Diseñar Indicadores de estructura, proceso y resultado	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente	2 meses	Administrativos , Humanos	Informe de Indicadores
6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año		X	Adelantar auditoría por lo menos una vez al año al SG - SST	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia en Salud Ocupacional Vigente Y Certificado de Auditor	5 meses	Administrativos , Humanos	Informe de Auditoría
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría		X	Realizar la Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	Director	5 meses	Administrativos , Humanos	Informe de Revisión de la alta auditoría

6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST		X	Planificar auditoría con el COPASST	Director	5 meses	Administrativos , Humanos	Informe de Auditoría
7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		X	Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Cuando aplique	Administrativos	Actividades de PYP
7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora		X	Tomar medidas correctivas, preventivas y de mejora	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Cuando sea necesario	Administrativos	Gestión del Mejoramiento
7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral		X	Ejecutar acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Cuando aplique	Administrativos	Gestión del Mejoramiento
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL		X	Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	Representante Legal / Responsable del SG - SST	Cuando aplique	Administrativos	Gestión del Mejoramiento

ANEXO C

**ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO CON BASE EN LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS**

Recursos Humanos, Financieros Y Técnicos
Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST)
Asignación de Recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST)
Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales
Pago de Pensión a Trabajadores de Alto Riesgo
Conformación de COPASST y/o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo
Funciones del COPASST y/o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo
Conformación de Comité de Convivencia Laboral - COCOLAB
Capacitación En El Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo
Gestión Integral Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 27
Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Evaluación Inicial
Plan De Mejoramiento Conforme A La Evaluación Inicial
Plan Anual De Trabajo
Conservación de la Documentación
Rendición de Cuentas
Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo - Matriz Legal
Comunicación
Adquisiciones
Contratación: Conceptos, criterios de selección y evaluación de proveedores
Gestión del Cambio
Gestión De La Salud
Descripción Sociodemográfica de los Trabajadores
Perfiles de Cargo
Evaluación Médica Ocupacional
Actividades de Promoción y Prevención en Salud
Custodia de Historias Clínicas
Restricciones y Recomendaciones Médico Laborales
Estilos de Vida y Entornos Saludables
Agua Potable, Servicios Sanitarios y Disposición de Basuras
Eliminación de Residuos Sólidos, Líquidos y Gaseosos
Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo
Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral
Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
Gestión De Peligros Y Riesgos
Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros

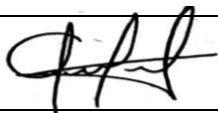

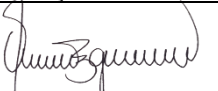


Identificación de peligros con participación de todos los niveles del Instituto Empresarial
Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros) 50
Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
Medidas de prevención y control de peligros
Verificación de la aplicación de las medidas de prevención y control
Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas
Elementos de Protección Personal EPP
Otros Procedimientos propios de la empresa
Gestión De Amenazas
Plan de Prevención y Preparación ante emergencias
Brigada de Emergencias
Verificación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo
Indicadores de estructura, proceso y resultado
Auditoria
Revisión anual por la alta gerencia, resultados y alcance de la auditoría
Mejoramiento

Nosotros, FIGUEROA LOPEZ AMANDA LUCIA, REVELO PASTRANA ANA JANETH, QUIÑONEZ PINZON GERMAN, CHAVES SANTACRUZ JULIO CESAR, MEJIA GONZALEZ ALBERT, manifestamos en este documento nuestra voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON BASE EN LA RESOLUCIÓN 1111 PARA LA EMPRESA CUBOS DE FORMACIÓN S.A.S

Producto de nuestra actividad académica, para optar por el título de ESPECIALISTAS EN GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en nuestra condición de autores nos reservamos los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribimos este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

Nombres Completos	Firma	Documento de Identidad
Amanda Lucia Figueroa López		1.085.254.481
Ana Janeth Revelo Pastrana		52.328.938
Germán Quiñonez Pinzón		91.510.888
Julio Cesar Chaves Santacruz		1.085.290.957
Albert Alfonso Mejía González		86.047.095

¹Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas ; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer" (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)