

Análisis al Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo Aplicado a los
Funcionarios Públicos de la Secretaria de Integración Social en la Ciudad de Bogotá D.C.

Mirian Pardo García.

Nidia Castillo Tolosa

Universidad Nacional Abierta y A Distancia

Escuela De Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Gestión Pública

Bogotá D.C Mayo de 2018

Análisis al Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo Aplicado a los
Funcionarios Públicos de la Secretaria de Integración Social en la Ciudad de Bogotá D.C.

Mirian Pardo García, Código: 40.513.287

Nidia Castillo Tolosa, Código: 39.712.008

Proyecto Aplicado presentado como requisito para optar por el título de:

Especialización En Gestión Pública

Catherine del Pilar Díaz Sanabria

Directora.

Universidad Nacional Abierta y A Distancia

Escuela De Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Gestión Pública

Bogotá D.C Mayo de 2018

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen.....	7
Introducción.....	10
1. Problema de investigación.....	11
1.1. Planteamiento del Problema.....	11
1.2. Justificación.....	12
2. Objetivos.....	14
2.1. Objetivo general.....	14
2.2. Objetivos específicos.....	14
3. Marco referencial.....	14
3.1. Marco teórico.....	14
3.1.1. Teoría de Análisis de Políticas Públicas.....	14
3.1.1.1. Las teorías de la elección racional y del Public Choice.....	15
3.1.1.2. El marco Institutional Analysis and Development (IAD).....	16
3.1.1.3. El marco de análisis Advocacy Coalitions.....	17
3.1.2. Teoría de seguridad social.....	19
3.2. Marco legal.....	26
3.2.1. SG – SST.....	26
3.2.2. Decreto 1072 de 2015.....	27

3.2.3. OSHAS 18001 e ISO/DIS 45001.....	29
3.2.4. Ley 1562 de 2012 Colombia.....	30
3.2.5. Política del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	30
3.3. Marco conceptual.....	33
3.3.1. Administración.....	33
3.3.2. Factores de riesgo ocupacional.....	34
3.3.3. Factores de riesgo Arquitectónico.....	34
3.3.4. Factores de riesgo biológico.....	35
3.3.5. Factores de riesgo eléctrico.....	35
3.3.6. Factores de riesgo físico.....	35
3.3.7. Factores de riesgo físico - químico.....	36
3.3.8. Factores de riesgo fisiológico o ergonómico.....	36
3.3.9. Factores de riesgo mecánico.....	37
3.3.10. Factores de riesgo Psicosocial.....	37
3.3.11. Factores de riesgo químico.....	37
3.3.12. Gestión administrativa.....	37
3.3.13. Ley.....	38
3.3.14. Norma.....	38
3.3.15. OIT.....	38
3.3.16. Organización empresarial.....	38

3.3.17. Política pública.....	38
3.3.18. Riesgo laboral.....	39
3.3.19. Salud ocupacional.....	39
3.3.20. Seguridad social.....	39
3.3.21. Seguridad y salud en el trabajo.....	39
3.4. Marco metodológico.....	40
Encuesta perceptiva.....	
4. Plan de mejoramiento y atención a los puestos y condiciones de trabajo.....	
Conclusiones.....	39
Recomendaciones.....	39
Referencias bibliográficas.....	41
Anexos.....	42

Lista De Tablas	Pág.
Tabla 1: Valoración grado de peligro en seguridad ocupacional.....	32
Tabla 2: Horario laboral.....	34
Tabla 3: Lista de verificación factores de riesgo.....	35

Lista De Figuras	Pág.
Figura 1: Diagrama de planificación del sistema.....	27
Figura 2: Estándares obligatorios de calidad en riesgos laborales.....	40
Figura 3: Estándares mínimos obligatorios del sistema de riegos laborales.....	40
Figura 4: Ruta de seguimiento y vigilancia epidemiológica.....	34

Resumen

La implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en todas las entidades y empresas de orden público y privado, se ha convertido en una necesidad principal, con el fin de garantizar el máximo bienestar de sus colaboradores, para lo cual necesita guiarse de estándares que permitan una gestión más eficiente en las labores de la entidad.

La Secretaria Distrital de Integración Social (SDIS), es la responsable de formular y desarrollar la Política Pública del Distrito, atendiendo a la población más vulnerable a lo largo de todas las localidades del Distrito Capital, por lo que se maneja un riesgo psicosocial y mecánico relacionadas a las altas cargas laborales, que se dan la alta afluencia de ciudadanos en los servicios que presta la entidad. De acuerdo con esto, se presentó un proyecto aplicado que buscó determinar los factores relevantes a tener en cuenta al desarrollar el SG-SST en la SDIS, para lo cual se aplicó una encuesta inicial para conocer la percepción que tienen los trabajadores en cuanto la Seguridad y Salud en el Trabajo, que permitió posteriormente contrastar con la normatividad vigente, evidencia los elementos relevantes que requiere la entidad de acuerdo a los tipos de riesgo que manejan.

Finalmente se formuló un plan de mejoramiento que complementa el SG-SST que se está llevando a cabo la entidad en pro del bienestar de todos sus colaboradores. Se pudo llegar a la conclusión que la mayoría de los funcionarios no tienen un conocimiento profundo sobre el Sistema Integrado SST, el plan de mejoramiento que se implementará, promueve la aplicación de este Sistema como un pilar fundamental para mejorar la calidad de vida de los Servidores públicos y la gestión al interior de la SDIS.

Palabras Clave

SG- SST, Espacio de Trabajo, Decreto 1072, Riesgo Mecánico, SDIS, Riesgo Psicosocial, Bienestar, Trabajadores.

Abstract

The implementation of a Safety and Health at Work Management System (SG-SST), in all entities and companies of public and private order, has become a main need, in order to guarantee the maximum welfare of its collaborators, for which it needs to be guided by standards that allow a more efficient management in the work of the entity.

The District Secretary of Social Integration (SDIS), is responsible for formulating and developing the District's Public Policy, serving the most vulnerable population throughout all locations, and manages psychosocial and mechanical risk due to high workloads. In accordance with this, an applied project was presented that sought to determine the relevant factors to be taken into account when developing the SG-OSH in the SDIS, for which an initial survey was applied to know the perception that workers have regarding Security. And Occupational Health, to later contrast with current regulations, highlight the relevant elements required by the entity according to the types of risk they handle.

Finally, an improvement plan was formulated that complements the SG-SST that is being carried out by the entity for the welfare of all its employees. It was possible to reach the conclusion that the majority of the officials do not have a deep knowledge about the Integrated System SST, the improvement plan that is implemented, promotes the application of this System as a fundamental pillar to improve the quality of life of the Servers public and management within the SDIS.

Keywords

Safety and Health at Work Management System (SG-SST), Decree 1072, The District Department of Social Integration (SDIS), Wellness, Workers, Work Space, Mechanical Risk, Psychosocial Risk.

Introducción

El presente proyecto, pretende analizar cómo se está llevando a cabo el desarrollo del Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo – SGSST – en la Secretaria Distrital de Integración Social (SDIS), debido a que este sistema, es fundamental para garantizar el cumplimiento de la normatividad colombiana y las condiciones laborales óptimas en los funcionarios de cualquier entidad, teniendo en cuenta, que la SDIS es la entidad encargada de liderar y formular toda la política social a nivel Distrital, enfocando su accionar principalmente en la población con mayor grado de vulnerabilidad y pobreza, buscando la eliminación de la segregación social en pro de la mejora de las condiciones sociales y equidad de los ciudadanos.

Teniendo en cuenta el alto nivel de complejidad que representa la labor social, por estar en constante contacto con la comunidad, y se debe focalizar permanentemente la finalidad de las políticas sociales, la cobertura de la población y la atención a toda la población que solicita los servicios; los funcionarios de la SDIS, están expuestos a cargas laborales elevadas, que pueden generar afecciones en salud. De otro modo, los espacios no están adecuados para la cantidad de funcionarios que participan en los proyectos, provocando hacinamiento, riesgo en el momento de presentar emergencias y la falta de puntos de atención al público idóneos para el volumen de ciudadanos que acuden a diario para recibir los servicios que ofrece la SDIS en cada localidad.

Es importante para los funcionarios de la Secretaria Distrital de Integración Social la implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta, el mejoramiento de los puestos de trabajo para prevenir accidentes y/o enfermedades

laborales, esto sería de suma importancia para la empresa y el trabajador porque, generara valor agregado tanto en la gestión de la entidad, así como para evitar incurrir en costos adicionales que genera en la entidad la falta de implementación del SG – SST. Es de suma importancia prevenir y garantizar que los puestos de trabajo estén en óptimas condiciones y que se vea reflejado en el bienestar de los trabajadores, invirtiendo, en la promoción y prevención a través de salidas, talleres, actividades y procesos terapéuticos dentro y fuera del puesto de trabajo y así mitigar el estrés que puede generar y con llevar a catalogarse como enfermedades laboral se busca que el funcionario no disminuya su capacidad emocional y física con este objetivo se lleva a cabo esta investigación que las entidades como tal cumplan con Decreto 1443 del 2014 e incluido en la ley 1072 del 2015.

1. Problema De Investigación

1.1. Planteamiento del problema

La presente investigación se da a partir de la necesidad actual de establecer un programa a partir de la promoción y la prevención, que proponga una mayor eficiencia en todo lo relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo, para todos los funcionarios en el sector público, específicamente para la finalidad del Proyecto, en la Secretaria Distrital de Integración Social, identificando de manera clara y concisa la definición de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta todos los elementos que propone la normatividad vigente en temas de prevención, lo laboral, lo personal, lo domestico, entre otros, así como explicar los diferentes tipos de alternativas de aplicación, como están constituidos y su definición.

Desde la Secretaria Distrital de Integración Social, entidad encargada de ejecutar las

políticas públicas y dirigir los diferentes proyectos que buscan brindar el mayor cubrimiento a la población de Bogotá D.C. Sin embargo, toda la gestión realizada por esta entidad, se ve afectada por la falta de instrumentos y medios digitales para ser más eficientes en el proceso de atención y asignación de recursos para cada proyecto que se maneja. De igual manera, los empleados deben llevar un registro del servicio, y al ser una gran cantidad de usuarios en condiciones de vulnerabilidad los que buscan los apoyos que brinda el estado a través de la entidad, y no tener toda la operación digitalizada, no es posible una atención óptima que de un cubrimiento considerable a la ciudadanía.

Las acciones de prevención en Seguridad y Salud en el trabajo por sí solas no son una tarea fácil y han sido poco eficaces y además es carentes de metodología, por el contrario, se necesitan conocimientos multidisciplinarios y organización empresarial para poder llevarla a cabo, de tal manera, que se garantice su pertinencia y eficacia en la conservación y protección en la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios públicos.

Así mismo la gestión administrativa y la perpetuación de los contratos o los vínculos directos entre empleados y entidad se elimina y simplemente se cumplen funciones durante la duración de los contratos sin la posibilidad que esta relación se extienda, en otros términos, al no tener la potestad de decisión sobre los empleados.

1.2. Justificación

La Seguridad Social, es la base de la generación de bienestar para cada persona durante el desarrollo de sus actividades cotidianas, brindando una cobertura integral para suplir las necesidades básicas, por lo cual se ha hecho necesario generar un modelo que explique y haga aplicable dicha cobertura de manera integral.

Dentro del marco de la Ley 100 (1993), la Seguridad Social es un esquema de protección que ofrece el Estado a sus ciudadanos, en conjunto con un grupo de instituciones públicas y privadas. Los operadores que componen dicho Sistema en Colombia son las EPS, IPS (Salud), las ARL (Riesgos Laborales) incluyendo el sistema de Contratación regido por la Ley 80 de 1993, los Fondos de Pensiones y Cesantías AFP. Es importante también mencionar que la Seguridad Social en Colombia, es complementada con otra serie de instituciones y mecanismos que permiten un mayor bienestar para los beneficiarios, por ejemplo, las Cajas de Compensación, el SENA, el ICBF, FOSYGA, entre otras que velan por el mayor beneficio para sus usuarios (SURA EPS, 2017).

En la actualidad, el sector público busca la generación de los medios para comunicarse en tiempo real y dar respuesta y agilidad en todas las solicitudes que se generan en la ciudadanía, en este punto las Tecnologías de la Comunicación y la Información, han sido una de las herramientas que han ayudado a maximizar la eficiencia y eficacia en la prestación del servicio para la ciudadanía y la atención en cada una de sus dependencias.

Colombia, por su parte ha sido uno de los precursores del concepto de Cajas de Compensación Familiar, por lo que muchos países tanto desarrollados, como en desarrollo, han visto un modelo eficiente en términos de seguridad social y bienestar para los empleados.

Por esto, es importante asesorarse de un experto en cuanto al SIG – SST, de tal forma que, toda la implementación se produzca acorde a los estándares internacionales propuestos para dicho fin. Adicionalmente, tanto en la OIT como en la legislación colombiana, existen normas y decretos que llaman a las empresas obligatoriamente a implementar un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, en este caso el Ministerio del trabajo es la entidad de hacer

cumplir la norma ante las entidades públicas y privadas con el decreto 1443 del 2014 donde le ordena a toda empresa pública o privadas a cumplir con el SGSST.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general.

Analizar el sistema general de seguridad y salud en el trabajo SGSST de acuerdo al decreto 1072 de 2015, dirigido a la prevención de los riesgos profesionales y enfermedad laboral, aplicado a los empleados de la Secretaria Distrital de Integración Social en Bogotá.

2.2 Objetivos específicos.

- 2.1.1. Identificar y evaluar los factores de riesgo laborales que puedan afectar la salud de los servidores públicos, contratistas y colaboradores asociados en la Secretaria Distrital de Integración Social.
- 2.1.2. Determinar las necesidades básicas que deben ser suplidas para mejorar las condiciones laborales y aumentar la eficiencia en el desarrollo de las mismas.
- 2.1.3. Describir las alternativas que permitan una mayor seguridad en el trabajo y la creación de valor por parte de la alta dirección de la Secretaria Distrital de Integración Social tanto a los empleados, como para beneficiar a las personas que acuden a la entidad.
- 2.1.4. Evaluar el impacto de las estrategias para la creación de valor en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de la Secretaría Distrital de Integración Social.

3. Marco Referencial

3.1. Marco teórico

3.1.1. Teoría de Análisis de Políticas Publicas

Somit y Tanenhaus (1967) citados por Mejía (2012) han considerado a la política pública como «la totalidad de la acción gubernamental» y Brewer y de León (1983) han considerado a estas como «las decisiones más importantes de una sociedad y que consta de un proceso conformado por sistemas y niveles, articulado en seis etapas: iniciación, estimación, selección, implementación, evaluación y terminación.»

Es relevante resaltar que en Colombia a partir de la Constitución Política de 1991 se considera un Estado Social de Derechos, en otras palabras la creación de las políticas públicas en el país se basan en este modelo teórico que:

“Además de propiciar la transformación social, permite reflexionar acerca de las condiciones institucionales propias de la administración pública. Las políticas públicas a partir de este referente retoman elementos como la planeación social, el ordenamiento territorial, el gasto e inversión pública para su elaboración” (Mejía, 2012, p.152)

Con la creación de políticas públicas, también surgen referentes teóricos para su análisis desde el nacimiento hasta su terminación, permitiendo conocer su ciclo, alcances y límites de leyes, decretos que permiten regir un país, nación u organización.

3.1.1.1. Las teorías de la elección racional y la Elección Publica.

De acuerdo a los supuestos del empirismo lógico, actualmente, la teoría de la elección racional, una de las más usadas en la administración pública, considera según Balme y Brouard (2005, p. 36) que “la política pública vista principalmente como problema de acción colectiva, utiliza el individualismo metodológico y la

modelización de las estructuras administrativas del sector público, como medio de análisis, además, para generar una mejor interpretación toma algunas nociones claves como el bien colectivo, juego estratégico, diferentes conceptos de equilibrio, de solución y de óptimo”. Así mismo, los autores consideran que este enfoque se constituyó en una tradición investigativa epistemológica “popperiana” (Cf. 2005, p. 48) que se despliega en un ámbito amplio de las ciencias sociales, en particular, en el punto de la investigación donde se unen la economía, la ciencia política, la filosofía, la psicología, la sociología y el derecho.

La teoría de la elección racional considera que el comportamiento de los actores se caracteriza por la maximización de sus utilidades (o intereses). Los actores son seres racionales y capaces de ordenar sus preferencias. Además, actúan de forma independiente de otros actores, buscando siempre maximizar sus intereses. Esta es la tesis del individualismo metodológico. (Roth Deubel, 2008a, p.79)

3.1.1.2 El marco de Análisis Institucional y de Desarrollo (IAD por sus siglas en inglés)

Bajo el nombre de Institutional Analysis and Development Framework, algunos analistas, como Elinor Ostrom (Cf. Ostrom citada por Sabatier, 1999, pp. 35-71), han elaborado uno de los marcos analíticos más interesantes que logra integrar la dimensión cultural en su explicación de las políticas públicas con un marco cercano a la perspectiva neopositivista. Aunque se presenta como un marco general, su base principal se halla en la teoría de la elección racional. Dicho marco pone en su centro una “arena de acción” en la cual se interrelacionan “actores” individuales y colectivos en una “situación” que corresponde al arreglo

institucional específico operante para la política pública. En un primer momento, el análisis de estas interrelaciones, desde la perspectiva de la elección racional, permite explicar las características de una política pública. En un segundo momento, trata de entender los factores que influyen sobre la estructuración misma de la arena de acción. Para ello, el marco considera tres tipos de factores: las reglas utilizadas por los participantes para ordenar sus relaciones (rules-in-use), las características materiales y físicas del contexto pertinente (estado del mundo) y, finalmente, las particularidades culturales propias de la comunidad política (attributes of community). (Roth Deubel, 2008b, p. 81)

3.1.1.3 El marco de análisis Advocacy Coalitions

Con la intención de proponer una alternativa al enfoque secuencial entonces dominante, Sabatier inició la búsqueda de una síntesis de los mejores dispositivos aportados por los enfoques top down y bottom up en el estudio de la implementación, integrando de manera más satisfactoria el papel de las informaciones técnicas en los procesos de política. Esta labor culminó en 1993 con la publicación, en colaboración con Jenkins-Smith, de un libro que incluye unos estudios empíricos basados en dicho marco.

El marco de análisis inicial se basa en cinco premisas. Primera, las teorías sobre proceso o cambio de política deben ser capaces de tener en cuenta mejor la información relativa a los problemas. Segunda, es necesario ver los procesos de política en una perspectiva temporal de larga duración (unos diez años o más). Tercera, la unidad de análisis no puede limitarse a la estructura gubernamental,

sino a un “subsistema de política”. Este subsistema, como parte del sistema político, está compuesto por una variedad de actores, públicos y privados, que están activamente implicados o interesados en un problema de política o en una controversia. Cuarta, al interior del subsistema, es preciso incluir también, por una parte, actores tales como: periodistas, investigadores y analistas de políticas, debido al papel tan importante que juegan en la difusión de ideas; por otra parte, a actores de todos los niveles gubernamentales activos en el proceso de formulación e implementación. Finalmente, la quinta premisa consiste en considerar que las políticas públicas incorporan teorías implícitas sobre la manera de alcanzar sus objetivos. (Roth Deubel, 2008c, p. 81 - 83)

3.1.2. Teorías de Seguridad Social.

Importancia De La Seguridad Social

La relevancia del esquema radica en su integralidad, constituida por la atención y protección en temas de salud, riesgos profesionales, pensiones y cesantías, protección al adulto mayor, a los niños menos favorecidos, educación y otros.

Adicionalmente juega un papel fundamental en la protección financiera que brinda al individuo: éste es sin lugar a dudas un aspecto muy importante, ya que les garantiza a los ciudadanos el cubrimiento económico en caso de sufrir algún evento adverso que implique erogaciones importantes de dinero. En consecuencia, el Sistema de Seguridad Social de Colombia pretende garantizar para cada persona y familia un soporte en caso de que sufra una eventualidad en términos de salud, pérdida del empleo y otros, evitándole realizar gastos de su bolsillo que lo

descompensen monetariamente e impidan cubrir el resto de sus necesidades básicas (SURA EPS, 2017a).

Principales Actores Del Sistema Y Cuáles Son Sus Principales

Responsabilidades

El eje central de todo Sistema de Seguridad Social apunta al bienestar de una población. Sin embargo, ésta es una responsabilidad compartida, pues su cumplimiento depende del compromiso de todos. Podemos categorizados de la siguiente manera: El ministerio del trabajo crea el comité copasst el cual realiza las funciones de intervención y seguimiento, actividades de regulación, dirección, vigilancia y control, permitiendo la correcta ejecución de las funciones de los trabajadores en seguridad y salud acorde a su actividad en general.

Los Operadores: garantizan el acceso de los usuarios a los productos y servicios, según sus necesidades velando así por la satisfacción de los mismos.

El individuo: es el principal garante de su cuidado y su protección.

Consciente del importante papel que juega cada persona en función de su propia conservación, cada institución anteriormente descrita y personas que las integran debe fomentar en el día a día la cultura del autocuidado, materializada en la campaña Cúdate que yo te cuidaré. Esta iniciativa busca promover los estilos de vida saludables, mediante la definición de propósitos personales que impacten positivamente la calidad de vida de los trabajadores” (SURA EPS, 2017b).

¿Cuáles son las Fortalezas y los Principales Logros del Sistema de Seguridad Social en Colombia?

A pesar de las dificultades que ha enfrentado el Sistema, se han alcanzado importantes resultados en términos de servicio, cobertura y acceso. La evolución es notoria en todos los frentes, veamos algunos ejemplos:

En salud desde el 1993 a 1997 el aseguramiento se dobló en toda la población, pasando de 23,7% de asegurados a 57,2%; en 2008 el nivel creció a más del 70%, y en 2011 al 96%. Actualmente la distribución del total de la población cubierta es la siguiente: 41% por el Régimen Contributivo, 50% por el Régimen Subsidiado y 9% con los regímenes especiales, esto se da a partir de la ley 100 diciembre del 1993.

La cobertura casi universal ha favorecido a la población de más bajos recursos y ha logrado llegar a más zonas rurales en Colombia, generando mayores niveles de equidad que es uno de los principios básicos de la ley. De otro lado hay muchos indicadores que evidencian con claridad un mejoramiento de las condiciones de vida de la población. Cifras como la reducción de la tasa de mortalidad materna e infantil, el mayor acceso a especialistas, entre otros hablan por sí solos.

De igual forma, Colombia tiene un Modelo de Riesgos Profesionales enfocado a la prevención, donde los esfuerzos y los recursos invertidos han incrementado y mejorado el acceso, reduciendo notoriamente las tasas de accidentalidad y las incapacidades.

En los fondos de pensiones y cesantías se tiene un doble efecto, cada vez se logra una mayor cobertura y de otro lado, se está generando un importante ahorro para el país que permite dinamizar la economía.

Todo lo anterior contribuye a ir construyendo cada vez más una población tranquila, segura, saludable y estable económicamente, así como unas empresas competitivas y un país más productivo” (SURA EPS, 2017c).

Oportunidades De Mejora Que Se Identifican En El Esquema De Seguridad Social En Colombia

Teniendo en cuenta que el esquema de Seguridad Social es bastante complejo, existen muchos espacios de mejora en los cuales se está trabajando en la actualidad. La principal dificultad en el país es estructural, pues, debido a la informalidad de la economía, el contexto general del esquema diseñado se ha desvirtuado un poco, ya que no se están generando los cotizantes suficientes para garantizar la estabilidad futura, sobre todo del régimen de salud y el de pensiones. De otro lado, es necesaria una regulación más transparente, sencilla y clara, la cual soporte la sostenibilidad y viabilidad del Sistema a largo plazo. Además, es fundamental mejorar la comunicación entre los actores en pro de la gestión de la información. Con los argumentos anteriores, se puede lograr una mejor y mayor fiscalización de los recursos, los actores y los usos que cada uno haga de los mismos.

También vale la pena hacer claridad en que el éxito de un esquema como este no puede depender del carácter ilimitado de los recursos, se debe tener en cuenta que en cualquier parte del mundo éstos son agotables, y así la Seguridad Social también tiene límites y topes. Un caso claro se presenta cuando en un país las expectativas de vida crecen 10 o 15 años y los beneficios económicos se

mantienen estables en el tiempo, esto no es sano para el futuro fiscal del país.

Otro ejemplo claro son las coberturas ilimitadas en salud, y aquí es importante entender que no se trata de limitar la atención de temas simples o complejos, es simplemente lograr una regulación acorde a las realidades y capacidades técnicas, científicas y de financiamiento de un País como el nuestro” (SURA EPS, 2017d).

Aporte de los Diferentes entes descritos anteriormente frente al tema de la Seguridad Social en Colombia

Todos deben contribuir a la construcción de una sociedad mejor y más equitativa, generando seres humanos autónomos, seguros, sanos y felices, mediante una actuación ética y transparente. Este progreso aportará al mismo tiempo estabilidad a un mercado en el que las empresas colombianas, entre ellas las del grupo, podrán generar empleo, prestar un mejor servicio y continuar evolucionando en términos de rentabilidad económica y social.

Estamos convencidos de que el mayor beneficiado de este esquema es el ciudadano del común, el cual debe confiar en el Sistema que lo protege, en la medida que amplía sus coberturas y reduce el gasto de bolsillo, optimizando la capacidad adquisitiva de los colombianos y permitiéndoles que el dinero se reoriente a otras necesidades básica como su propio desarrollo, mejoramiento de vivienda, recreación, entre otros.

El Sistema de la Salud, Seguridad Social es importante y recordar el compromiso que tenemos todos y cada uno de nosotros frente al sistema, pues trabajando en equipo lograremos potenciar las ventajas y fortalecer las

debilidades, alcanzando un mejor Sistema con más beneficios para todos (SURA EPS, 2017e).

Importancia del SG - SST en Colombia.

“El objetivo principal de la implementación de un SG-SST es el de velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada individuo en una organización. La presencia de estos sistemas en una organización es de vital importancia ya que además de procurar el más alto bienestar físico, mental y social de los empleados, éste también busca establecer y sostener un medio ambiente de trabajo seguro y sano.

Junto con estos beneficios mencionados anteriormente, se desatan otros más; el clima laboral de igual forma se ve afectado positivamente al momento en el que los empleados ven que la organización se preocupa por su bienestar y salud física y mental.

La importancia de las personas para las empresas, logran fijar un control de riesgos que giren en torno a ellos. El éxito de cualquier empresa en el compromiso de generar un bienestar general para todos los colaboradores, es crear un programa lo suficientemente efectivo y completo en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, que provea seguridad, protección y atención integral a los empleados para que ellos logren desempeñarse en sus labores y generar más productividad.

Muchas empresas no tienen conocimiento de que sus empleados se encuentran expuestos a cualquier tipo de riesgo sin importar el tipo de labores que

desempeñen. En el momento en el que los riesgos intrínsecos en las actividades que se llevan a cabo a diario se materializan, y afectan de una u otra forma al empleado, sus consecuencias se hacen extensivas al no solo afectar al individuo, sino a la organización, y al entorno social y familiar del afectado.

Si en una empresa no existe esta dinámica, la empresa se verá propensa a entrar en conflictos judiciales externos por parte de los empleados que hayan sido afectados, y por ende esto tendrá una incidencia en su productividad y permanencia en el mercado.

En el momento en el que una empresa desarrolla un programa que implemente la Seguridad y Salud en el Trabajo, se logran beneficios como: Mejoras en el clima laboral, mayor satisfacción del personal, productividad y calidad en productos y servicios.

Un efecto paralelo que se genera por medio de la implementación de este programa, es la detección de riesgos psicosociales o errores nuevos que esté presentando la organización, para luego generar nuevas propuestas de soluciones de forma efectiva y oportuna.

Solucionar los problemas de riesgo por medio de un Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, ayuda de forma efectiva a promover la evolución que expandirá el éxito interno, a ser un ejemplo de empresa ideal a otras empresas e instituciones, y en un futuro a contribuir al desarrollo de las organizaciones del país.

En consecuencia, a la información anterior, se han demostrado cifras elevadas por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre las muertes relacionadas con el trabajo, Alrededor de 2 millones de personas en el mundo mueren anualmente por riesgos presentados en sus respectivas organizaciones” (SURA EPS, 2017f).

3.2. Marco Legal.

3.2.1. SG – SST.

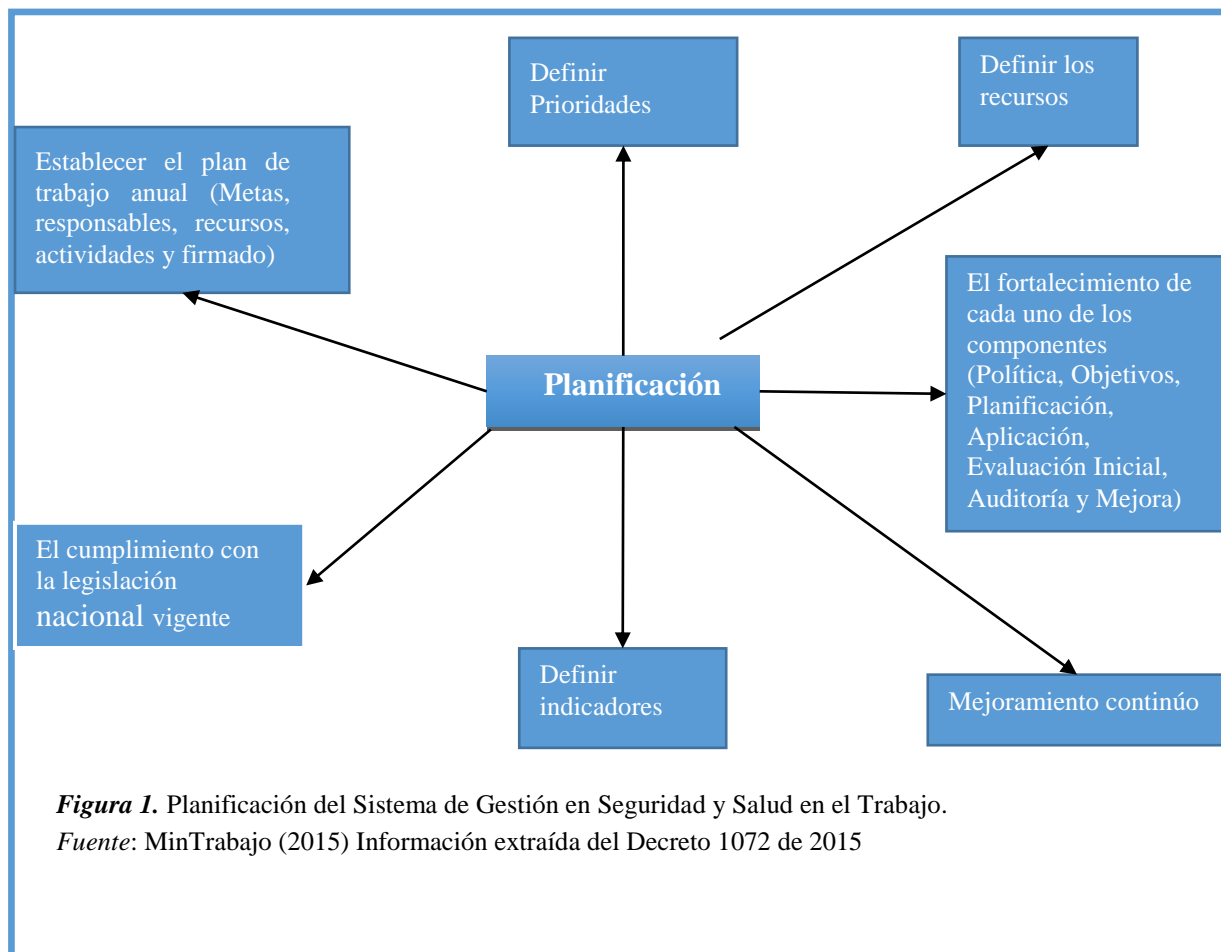
Anteriormente de lo denominaba Salud Ocupacional y presentaba características tales como:

- Aplicaba la Resolución 1016 de 1989.
- Se centraba en el desarrollo de un Programa de Salud Ocupacional.
- Se enfocaba en la ejecución de las actividades de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial.
- Existían programas en el papel y con poca gestión.

En contraste, la actual legislación en el tema, tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

1. Prevenir lesiones y enfermedades laborales que en algunos casos son causados por estrés
2. Promover y proteger la salud de los trabajadores

3. Para esto realizamos una planificación del sistema



- Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos
- Medidas de Prevención y Control
- Indicadores
- Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.

3.2.2. Decreto 1072 de 2015

“Dando cumplimiento a esta Ley 1562/2012, surge posteriormente, el Decreto 1443, el cual actualmente se haya compilado en el Decreto 1072 de 2015”. (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 5).

El Decreto 1072 de 2015 el es que compila qué es el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Concretamente, nos dice que el SG-SST, destaca por ser un elemento que agrega valor a la gestión de las organizaciones no sólo por ser un elemento de cumplimiento legal sino por los importantes beneficios que aporta en cuanto a optimización de los procesos y de los recursos” (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 6).

Este nuevo SG-SST, según lo recogido por el Decreto 1072 de 2015 se enmarca en el conocido como ciclo PHVA, a través de las cuales será necesario llevar a cabo acciones de revisión por la Alta Dirección y auditorías internas. Tal SG-SST, debe integrarse con el resto de sistemas de la organización a fin de lograr importantes mejoras de gestión, especialmente la parte referida al SG-SST, está especialmente enfocada a OSHAS 18001, indicando cómo definir unos parámetros para lograr la mejora continua (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 7, 8,9).

“A la reglamentación existente en relación a la Normativa en Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia, simplificando de esta forma dicha reglamentación”. (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 10).

“Unos de los requisitos obligatorios que recoge este es la imposición para todas las organizaciones colombianas de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud

en el Trabajo, con independencia del número de empleados”. (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 11).

“Esta obligatoriedad va de la mano de la norma OSHAS 18001, pues ésta es una referencia en cuanto a los requisitos para llevar a cabo la implementación y certificación de tal SG-SST”. (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 12).

3.2.3. OSHAS 18001 e ISO/DIS 45001

“Por su parte OSHAS 18001, define los requisitos a cumplir el SG-SST para lograr que la organización que lo implante pueda tener un efectivo control de los riesgos en materia de seguridad ocupacional, logrando mediante su aplicación una mejora notoria en su desempeño”. (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 13).

“No establece criterios de desempeño como tal en cuanto a seguridad y salud en el trabajo nos referimos, ni tampoco exigencias en cuanto al diseño del SG-SST, tan sólo da unas pautas a seguir orientadas a la mejora continua”. (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 14).

“A este respecto, destacar que actualmente, la familia de normas ISO, se haya en proceso de elaboración de una norma de también aplicación al campo de la seguridad y salud en el trabajo, tal como hasta ahora viene haciendo OSHAS 18001”. (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 15).

“Concretamente, nos referimos al borrador de la norma ISO 45001, la cual refuerza en mayor medida los esfuerzos hacia la mejora continua. Por lo que respecta al Decreto 1072 de 2015, el cual establece una serie de directrices de cumplimiento obligatorio para llevar a cabo la implementación del SG-SST”. (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 17, 18).

“Tales directrices deben ser aplicadas por los empleadores, los contratantes de personal bajo contrato civil, administrativo o comercial, las organizaciones de economía solidaria, así como aquellas de servicios temporales. A su vez, deben tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión”. (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 19, 20).

“En definitiva, como vemos la normativa en Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia ha evolucionado a lo largo de los años con el objetivo de seguir avanzando de manera continua en la mejora de las condiciones de seguridad laboral de los trabajadores”. (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 21).

3.2.4. Ley 1562/2012 de Colombia

Para identificar los elementos concretos de la Normativa en Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia, inicialmente se abordara lo correspondiente a la Ley 1562 de 2012. “Esta norma arroja luz sobre los conceptos de Sistema General de Riesgos Laborales, y sobre el conocido por aquel entonces como Programa de Salud Ocupacional”. (Isotools, Blog corporativo, 2016 párr. 2).

Concretamente define un Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades, normas y procedimientos a seguir para lograr la prevención y protección de todos los trabajadores ante las enfermedades y accidentes a los que se enfrentan en su ámbito laboral.

Así pues, todas las disposiciones existentes en relación a la seguridad y salud en el trabajo, relacionadas con la prevención y mejora de las condiciones de trabajo se integran en dicho Sistema General de Riesgos Laborales.

3.2.5. **Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

- LA SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL en cumplimiento de la Legislación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, reglamentado por el Decreto 614 de 1984, decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2012, trabaja en el desarrollo del Sistema a través de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial,
- Para el cumplimiento del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollaran acciones tendientes a garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y salud, proporcionando ambientes laborales sanos, seguros y confortables, estimulando et cuidado de SÍ, del entorno y de las demás personas para mejorar el bienestar, desarrollo y productividad de las servidoras y servidores que conforman cada Dependencias, en el marco de la ciudadanía..
- Las actividades de prevención, protección y promoción de la salud, se entenderán como un conjunto de estrategias, acciones y procedimientos, que partirán de un diagnóstico, orientado al control de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, teniendo por objeto mejorar dichas condiciones desde la salud y el ambiente laboral, por medio de la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental, emocional y social de las servidoras y servidores públicos en todas las ocupaciones.
- Para la realización y ejecución del Programa, contamos con Talento Humano capacitado, recursos físicos y financieros adecuados, los cuates harán posibles el desarrollo y mejoramiento continuo de los procesos.
- La Secretaria o su delegación como responsable del buen funcionamiento y bienestar de la Entidad, apoya el desarrollo de las acciones planeadas y estimula los procesos de

participación, por parte de los servidores y servidoras, haciendo un seguimiento y control conjuntamente con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), que actuará como organismo responsable de coordinar entre directivas y talento humano, las actividades, así como solucionar problemas relacionados con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- La SDIS en su permanente compromiso de proteger y mantener la seguridad y salud de sus servidoras y servidores públicos, población participante y del ambiente; en cumplimiento de la Constitución y en especial lo establecido en el Decreto 120 del 21 de enero de 2010 en el sentido de Identificar, describir, analizar e Intervenir los factores relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas, ha considerado pertinente incorporar a su Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, la orientación y prevención del consumo de cigarrillo, alcohol y sustancias psicoactivas. El consumo habitual de cigarrillo, alcohol y sustancias psicoactivas deterioran la salud, ocasionando un rendimiento irregular, ausentismo laboral, al igual que problemas en las relaciones familiares e Interpersonales y alto riesgo de ocurrencia de accidentes.

Por lo anterior, es política de la SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL, conservar, mantener y proteger la salud de nuestros servidoras y servidores públicos, el ambiente y los niveles de seguridad en las áreas de trabajo; mediante las siguientes acciones:

- Determinar entre los servidoras y servidores públicos de la Entidad el daño que el uso del tabaco produce en la salud de quienes fuman activa y pasivamente, al Igual que el daño por el uso de alcohol y sustancias psicoactivas.

- Motivar la activa participación de todos los niveles de la entidad en la prevención del uso del tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.
- Prohibir el consumo de cigarrillo, alcohol y sustancias psicoactivas en áreas de trabajo.
- En ningún caso se podrá laborar en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas o alcohol.
- Estimular la participación en programas de manejo, reducción y tratamiento del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.

3.3. Marco Conceptual

El estudio se basa en la importancia que debe tener toda empresa, institución, entidad el sistema de seguridad social de sus colaboradores o anteriormente llamados empleados. Este estudio lo realizamos tanto a nivel general y sobre todo aplicado a los funcionarios públicos de la SDIS. De acuerdo con lo anterior, es importante revisar algunos conceptos relacionados con toda la reglamentación en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, partiendo de la generalidad y haciendo relación de la importancia de los mismos en el desarrollo del proyecto.

3.3.1 Riesgo Ocupacional

“Se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo”. (Universidad del Valle [Univalle], s. f)

Conocer los tipos de riesgos ocupacionales es fundamental tanto para las compañías y entidades, como para los funcionarios y colaboradores, porque permite reconocer las causas

que pueden generar cualquier riesgo potencial para la salud física, mental o detrimento a futuro de las capacidades laborales de los funcionarios, para tomar medidas correctivas, de acuerdo a la legislación que se ha creado en torno a este tema, que ha tomado especial importancia en temas de promoción y prevención a partir del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, antes llamado Salud Ocupacional. De acuerdo a lo anterior, se presentan a continuación los tipos de Riesgos Ocupacionales reconocidos en la legislación.

- Factores de Riesgo Arquitectónico

Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo, así como daños a los materiales de la empresa, como:

- ❖ Pisos, escaleras, barandas, plataformas y andamios defectuosos o en mal estado.
- ❖ Muros, puertas y ventanas defectuosas o en mal estado.
- ❖ Techos defectuosos o en mal estado.
- ❖ Superficie del piso deslizante o en mal estado.
- ❖ Falta de orden y aseo.
- ❖ Señalización y demarcación deficiente, inexistente o inadecuada. (Universidad del Valle [Univalle], s.f)

- *Factores de Riesgo Biológico*

En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en

determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.

Como la proliferación microbiana se favorece en ambientes cerrados, calientes y húmedos, los sectores más propensos a sus efectos son los trabajadores de la salud, de curtiembres, fabricantes de alimentos y conservas, carniceros, laboratoristas, veterinarios, entre otros.

Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís y de desechos industriales como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo. Otro factor desfavorable es la falta de buenos hábitos higiénicos. (Universidad del Valle [Univalle], s.f)

- *Factores de Riesgo Eléctrico*

“Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o generan energía y que al entrar en contacto con las personas, pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, y hasta la muerte según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto”. (Universidad del Valle [Univalle], s.f)

- *Factores de Riesgo Físico*

“Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos”. (Universidad del Valle [Univalle], s.f)

- *Factores de Riesgo Físico – Químico*

Este grupo incluye todos aquellos objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor, que en ciertas circunstancias especiales de inflamabilidad, combustibilidad o de defectos, pueden desencadenar incendios y/o explosiones y generar lesiones personales y daños materiales.

Pueden presentarse por:

- ❖ Incompatibilidad físico-química en el almacenamiento de materias primas.
- ❖ Presencia de materias y sustancias combustibles.
- ❖ Presencia de sustancias químicas reactivas. (Universidad del Valle [Univalle], s.f)

- *Factores de Riesgos Fisiológicos o Ergonómicos*

“Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana.

Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares”. (Universidad del Valle [Univalle], s.f)

- *Factores de Riesgo Mecánico*

“Contempla todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal”. (Universidad del Valle [Univalle], s. f)

- *Factores de Riesgo Psicosocial*

“La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral”. (Universidad del Valle [Univalle], s.f)

- *Factores de Riesgo Químico*

“Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición”. (Universidad del Valle [Univalle], s.f)

3.3.2 Decreto 1072/2015

El nuevo SG – SST, fue el encargado de reflejar la importancia y la obligatoriedad para las empresas implementaran el sistema con todas las garantías que requieren los empleados de la misma. Se han generado diferentes normativas, para fortalecer la promoción y prevención de los riesgos ocupacionales, las enfermedades que estos provocan y un mejoramiento en la calidad de vida de todas las personas que hacen parte de la empresa. Para esto es importante conocer algunos términos básicos sobre la Normatividad existente que se describen a continuación:

- *Administración*

George Terry (s.f) citado por Calix Mariel (s.f, pp.3) explica que la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros

recursos. Es un elemento transversal a la implementación de cualquier sistema al interior de una compañía o entidad, porque la administración da la línea técnica para la planeación, ejecución y mejora continua de todos los procesos que se implementen.

- *Gestión Administrativa*

“Es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control”. (Abc color, 2009).

- *Ley*

“Es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia cuyo incumplimiento conlleva a una sanción”. (Wikipedia la enciclopedia libre, 2014).

- *Norma*

“Principio que se impone o se adopta para dirigir la conducta o la correcta realización de una acción o el correcto desarrollo de una actividad. En infinidad de situaciones usted se verá en un apuro para distinguir cuál es la norma correcta y elegante de actuar; la norma del hotel es que el cliente siempre lleva razón”. Glosario de términos definiciones de, (s. f. a).

- *OIT*

“La Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles”. Wikipedia la enciclopedia libre, (s. f).

- *Organización Empresarial*

“Es un grupo de personas que trabajan en forma coordinada y concertada para alcanzar sus metas. Las actividades de la economía en su conjunto. Competitividad. – La empresa debe competir con otras que producen bienes similares”. (Zonaeconomica, 2009).

- *Política Pública*

“Se pone en movimiento con la decisión de alcanzar ciertos objetivos a través de ciertos medios: es una acción con sentido. Es un proceso, un curso de acción que involucra todo un conjunto complejo de decisiones y operadores”. Ruiz López y Cárdenas Ayala (s. f).

- *Riesgo Laboral*

Según Anónimo (2015), se denomina riesgo laboral a los peligros existentes en una tarea laboral, entorno o lugar de trabajo; que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para la salud.

- *Salud Ocupacional*

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

- *Seguridad Social*

Es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia (OIT, 2015)

- *Seguridad y Salud en el Trabajo*

La prevención es un concepto clave en la seguridad y salud laboral. De hecho, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debe ser el principal objetivo de cualquier sistema de gestión de seguridad y salud laboral en contraposición con la resolución de problemas después de que hayan ocurrido. (SDIS, 2017)

ESTANDARES MINIMOS DEL SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE CALIDAD DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Disciplina de prevención de lesiones y enfermedades a causa de las condiciones de trabajo y protección de la salud de los trabajadores
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye una política, organización, planificación, aplicación y acciones de mejora para controlar los riesgos a que se encuentran expuestos los trabajadores

Figura 2. Estándares obligatorios de calidad en riesgos laborales

Fuente: Rodríguez Arévalo, 2013.

ESTANDARES MINIMOS DEL SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE CALIDAD DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	
POLITICA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Escrito de seguridad y salud en el trabajo, parte de la gestión de las actividades de toda la empresa
ORGANIZACIÓN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	-Obligaciones de los empleadores -Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales -Obligaciones de los trabajadores -Capacitaciones en Seguridad y salud en el trabajo -Documentacion

Figura 3: Estándares mínimos obligatorios del sistema de riesgos laborales

Fuente: Consejo Colombiano de Seguridad

3.3. Marco Metodológico

Inicialmente, se realizará una investigación de tipo Cualitativo, descrita por Taylor y Bogdan (1987), citados por Blasco y Pérez (2007:25-27) al referirse a la metodología cualitativa como un modo de encarar el mundo empírico, señalan que en su más amplio sentido es la investigación que produce datos descriptivos: las palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable. Desde el punto de vista de estos autores, el modelo de investigación cualitativa se puede distinguir por las siguientes características:

- La investigación cualitativa es inductiva. Los investigadores desarrollan conceptos y comprensiones partiendo de pautas de los datos y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidos. Los investigadores siguen un

diseño de investigación flexible, comenzando sus estudios con interrogantes vagamente formuladas.

- En la metodología cualitativa el investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo. Se estudia a las personas en el contexto de su pasado y las situaciones actuales en que se encuentran.
- Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos han creado sobre las personas que son objeto de su estudio. El investigador interactúa con los informantes de un modo natural y no intrusivo.
- Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas. Desde un punto de vista fenomenológico y para la investigación cualitativa es esencial experimentar la realidad tal como otros la perciben. Siendo de esta manera que el investigador cualitativo se identifica con las personas que estudia para poder comprender cómo ven las cosas.
- El investigador cualitativo aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones. El investigador ve las cosas como si ellas estuvieran ocurriendo por primera vez. Nada da por sobrentendido, todo es un tema de investigación.
- Para el investigador cualitativo todas las perspectivas son valiosas. No busca la verdad o la moralidad, sino una comprensión detallada de las perspectivas de otras personas. A todas las ve como a iguales.
- Los métodos cualitativos son humanistas. Al estudiar a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas

sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad o en las organizaciones. Aprendemos sobre conceptos tales como belleza, dolor, fe, sufrimiento, frustración y amor, cuya esencia se pierde en otros enfoques investigativos.

- El investigador cualitativo da énfasis a la validez en su investigación. Los métodos cualitativos nos permiten permanecer próximos al mundo empírico. Están destinados a asegurar un estrecho margen entre los datos y lo que la gente realmente dice y hace. Observando a las personas en su vida cotidiana, escuchándolas hablar sobre lo que tienen en mente y viendo los documentos que producen, el investigador cualitativo obtiene un conocimiento directo de la vida social, no filtrado por conceptos, definiciones operacionales y escalas clasificatorias.
- Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio. Ningún aspecto de la vida social es demasiado trivial como para no ser estudiado.
- La investigación cualitativa es un arte. Los investigadores cualitativos son flexibles en cuanto al método en que intentan conducir sus estudios, es un artífice. El científico social cualitativo es alentado a crear su propio método. Se siguen lineamientos orientadores, pero no reglas. Los métodos sirven al investigador; nunca es el investigador esclavo de un procedimiento o técnica.

Dados los elementos anteriores se determinará inicialmente, la percepción de los funcionarios de la entidad con respecto a sus conocimientos previos y la noción acerca del Sistema Integrado de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, por medio de una encuesta preliminar que permitirá determinar las posibles acciones que se pueden llevar a cabo en relación a la correcta implementación y revisión del sistema.

Al concluir la encuesta los resultados obtenidos permitirán observar si los empleados de la entidad conocen todas las características sobre la temática y forma de aplicación del SG - SST en la entidad.

La Secretaría de Integración Social está presente en las 20 localidades de Bogotá, cuenta con espacios de atención y equipos especializados que atienden con calidad y calidez a la ciudadanía, en muchos casos las 24 horas.

Que cuenta con una nómina de empleados de Carrera Administrativa, Provisionales y Contratistas, con los cuales se manejan los 16 proyectos sociales, además de las Comisarias de Familia, Centros de Protección Social, Jardines Infantiles Distritales.

Entonces para el proyecto es importante implementar una metodología concreta y sencilla para realizar un sondeo a lo que tenemos que proyectar un buen servicio del panorama y poder realizar la encuesta, para incluir la participación de todo el personal es importante para conocimiento una capacitación por grupos y localidades y proyectos dentro de un cronograma y buena comunicación verbal, visual y objetiva para mejorar la prevención y evitar accidentes de trabajo o tener el conocimiento necesario cuando existen los accidentes o enfermedades laborales a largo plazo.

3.4.1 Técnica e Instrumentos

3.4.1.1 Encuesta perceptiva.

Se realizó una encuesta (Anexo 1.0) sobre la percepción de los funcionarios públicos de la Secretaria Distrital de Integración Social, con el fin de realizar una exploración inicial de como se ha visto reflejada la implementación de un Sistema Integrado de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo, y si ha beneficiado a los funcionarios o que consecuencias ha traído la falta de la implementación de los elementos y políticas al interior de la entidad que componen este Sistema, en temas de Seguridad y Salud para los trabajadores.

Se realizó una muestra de 15 trabajadores de diferentes dependencias, tipo de vinculación y antigüedad en la entidad, para que mediante una serie de preguntas y afirmaciones, nos dieran una serie de aspectos básicos y nociones acerca de la implementación del SG SST, por parte de la Secretaria Distrital de Integración Social y que impactos ha tenido y puede tener una futura implementación de todo el sistema.

Los resultados preliminares de la encuesta se presentan en el siguiente enlace:

- https://drive.google.com/file/d/14p1_Y64pAGta0vFJQYQD0dfXMalJHDFp/view?usp=sharing

4. Descripción, Análisis, Interpretación Y Discusión

De acuerdo a las respuestas proporcionadas por los Funcionarios de la SDIS en esta encuesta, los cuales están ilustrados en los Anexos 3.1 al 3.11, se obtuvieron los resultados que se resumen de la siguiente manera:

- A) El riesgo Ergonómico y Biomecánico, están en mayor proporción asociado a los problemas y dolencias en común que presentan la gran parte de los funcionarios, debido a que deben permanecer durante mucho tiempo sentados, y no poseen los elementos de protección y prevención necesarios para desarrollar correctamente su labor, no adoptan las posturas adecuadas, permanecen mucho tiempo en posiciones inadecuadas, no realizan pausas activas cada 2 horas y producen estrés laboral y se evidencia una afectación principal en articulaciones y músculos de la espalda, cadera, cabeza y cuello,

síntomas que se presentan a través de molestias, hormigueo y/o adormecimiento; esta serie de malestares provocan ineficacia en el desarrollo de las labores de los Funcionarios, y si no se tratan a tiempo, afectaciones en la salud en el largo plazo.

- B) La concientización en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las entidades públicas aún son muy superficiales, y hasta este momento, en que se ha establecido la obligatoriedad de generar un Sistema Integrado de Gestión para todas las compañías con el fin de aumentar el bienestar de los trabajadores y generar programas y actividades de promoción y prevención en los puestos de trabajo y en todas las dependencias asociadas de la Secretaria Distrital de Integración Social.
- C) Los funcionarios de la SDIS, han reconocido con el paso del tiempo, la importancia de tener conocimientos básicos y recibir capacitación constante y realizar pausas activas que ayuden a la promoción y prevención de las enfermedades y problemas generadas en el desarrollo de su trabajo.
- D) Las acciones que llevan a cabo las entidades de orden público y privado, también se han preocupado por iniciar la implementación de diversos programas, talleres y estrategias para evaluar las condiciones laborales y psicosociales a los que están expuestos sus empleados, dado el aumento en las enfermedades laborales, y que estas generan altos sobrecostos para las empresas que no implementan los respectivos sistemas de promoción y prevención para sus colaboradores.

Plan de Mejoramiento Atención a los Puestos y Condiciones de Trabajo.

A partir de los resultados evidenciados en la encuesta de percepción, los cuales arrojaron un deficiente conocimiento del SIG –SST que se implementan en todas las entidades de orden público y privado, pero también la necesidad que han identificado, de una parte, los directivos de la empresas, que este tipo de programas van a generar un mayor nivel de bienestar para todos sus colaboradores, así como la disminución de gastos por incapacidades e indemnizaciones por conceptos de enfermedades de sus empleados; por parte de los funcionarios, los programas de prevención y promoción permitirán mejorar las condiciones laborales, los puestos de trabajo y su salud en el corto, largo y mediano, es decir, mejorar su calidad de vida y elevar su eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo de sus labores.

Adicionalmente, es importante reconocer que la SDIS, por ser la entidad encargada de liderar la política social en Bogotá D.C, por lo tanto, atiende a la población con mayor grado de vulnerabilidad socioeconómica, lo que genera un alto riesgo psicosocial e higiénico sanitario para los funcionarios, al tener un constante contacto con la población, y el volumen y tipo de información que se maneja, genera una carga de estrés laboral significativa, condiciones inadecuadas en el puesto de trabajo por la acumulación de papelería, representado en riesgos para la salud de los empleados y de la comunidad en general.

Por lo tanto, se presentan los siguientes pasos para realizar un plan de mejoramiento, con el fin de mejorar las condiciones laborales, basadas en el SIG SST, y los estándares necesarios para que este mismo, sea eficiente para la entidad y aumente el beneficio para los funcionarios que hacen parte de ella.

1. Inspecciones periódicas a los puestos de trabajo

2. Dar cumplimiento a las recomendaciones medico laborales
3. Desarrollar acciones para mejorar el clima organizacional de los trabajadores
4. Nombrar a personas con conocimientos en seguridad y salud en el trabajo como gestores de talento humano.
5. Cumplir y velar por el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo.
6. Capacitar a los trabajadores en el tema de incidentes y accidentes laborales. (Resolución 1410 de 2007).
7. Crear vigías de salud en cada institución para apoyar el COPASST

Tabla 1: Valoración grado de peligro en seguridad ocupacional

TABLA DE VALORACIÓN SUBJETIVA DEL GRADO DE PELIGRO EN SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL				
Variables	Condición	Indicador Para Accidentalidad	Indicador Para Enfermedad	Valoración

P PROBABILIDAD DEL SUCESO <i>Accidente o Enfermedad</i>	MÁXIMA ALTA	Ausencia de control. Resultado probable máximo		10
		Control existente inadecuado/ineficiente. Resultado probable alto (ROJO)		7
	MEDIA	Controles en el hombre. Resultado probable medio		5
	BAJA	Control en el medio. Resultado probable bajo (AMARILLO)		2
	MÍNIMA	Control en la fuente. Resultado probable mínimo (VERDE)		1
E EXPOSICIÓN AL FACTOR DE RIESGO	CONTINUA FRECUENTE	Muchas veces a los días	Por más de 8 horas /diarias	10
		Una vez por día	Entre 5 horas y < 8 horas /diarias	7
	OCASIONAL	Una vez por semana	Entre 2 horas y < 5 horas /diarias	5
	IRREGULAR	Una vez al mes	Entre 1 horas y < 2 horas /diarias	2
	RARAMENTE	Se sabe que ocurre	Por < 1 horas /diaria	1
C CONSECUENCIAS PARA LA SALUD y LA INTEGRIDAD FÍSICA	FATAL	<ul style="list-style-type: none"> DESASTRES <i>Varias muertes Toxicidad categoría I</i> 	PATOLÓGIA IRREVERSIBLE A LARGO PLAZO (Cáncer, esterilidad, intoxicación crónica)	76 - 100
	INVALIDEZ	<ul style="list-style-type: none"> GRAVE <i>Traumas o Heridos graves. Toxicidad categoría II</i> 	CAUSA SOSPECHOSA DE PATOLOGIAS IRREVERSIBLES	51 - 75
	INCAPACIDAD PARCIAL	<ul style="list-style-type: none"> SEVERA <i>Lesiones con pérdida de integridad física. Toxicidad categoría III</i> 	PATOLOGIA NO EMPEORABLE CON CESE DE LA EXPOSICIÓN AL RIESGO (Sordera, dermatosis)	26 - 50
	INCAPACIDAD TEMPORAL	<ul style="list-style-type: none"> IMPORTANTE <i>Lesiones importantes con ausentismo. Toxicidad categoría IV</i> 	PATOLOGÍAS BENIGNAS (Ceden con tratamiento médico)	11 - 25
	MOLESTIAS	<ul style="list-style-type: none"> NOTABLE <i>Lesiones que requieren primeros auxilios</i> 	MOLESTIAS	1 - 10

Fuente: Scribd (s.f), Salud Ocupacional para la Valoración Subjetiva del grado de Peligro en Seguridad e Higiene Ocupacional

La anterior tabla, nos muestra la valoración del grado de peligro al que está expuesto un trabajador acorde a las variables que más influyen en la aparición de riesgos o enfermedades del tipo laboral. Lo anterior permite identificar las probabilidades, los eventuales riesgos y las consecuencias que se pueden generar, de este modo, se puede tener un diagnóstico inicial para determinar la planificación y las acciones a seguir en la implementación del Sistema.

Tabla 2: Horario laboral

HORARIOS		
Área Administrativa	Lunes a Viernes	7:00 a 5: 00 p.m.
Auxiliar contable	Lunes a Viernes	7:00 a 5:00 p.m.
Guardas de seguridad		24 Horas TURNOS ROTATIVOS

Fuente: Código Sustantivo del Trabajo

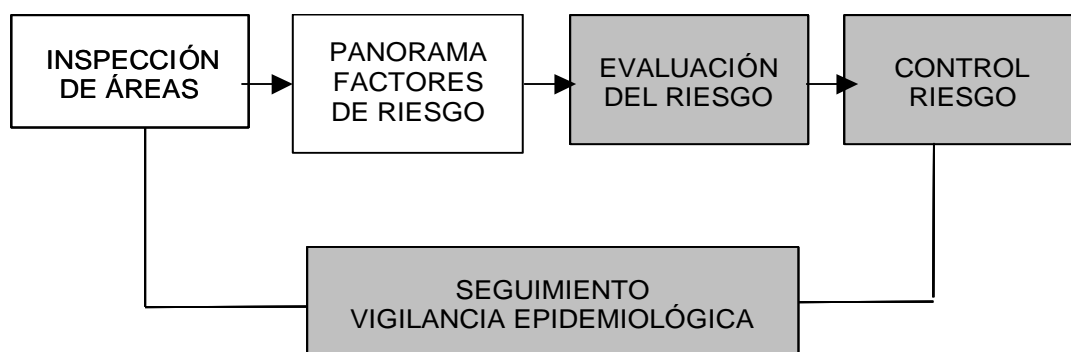


Figura 4: Ruta de seguimiento y vigilancia epidemiológica

Fuente Propia

Tabla 2: Lista de verificación de factores de riesgo.

GRUPO	FACTOR DE RIESGO	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
1	Del ambiente de trabajo. Microclima	A	Temperatura extrema : calor o frío
		B	Humedad relativa o presencia de agua
		C	Aireación natural inadecuada
		D	Niveles de luz natural inadecuados
		F	Presiones barométricas inusuales
2	Contaminantes del ambiente tipo físico	A	Ruido
		B	Vibraciones
		C	Radiación ionizantes: alfa, beta, rayos x, gamma
		D	Radiaciones no ionizantes: <i>luz visible directa; ultravioleta (UV), infrarroja (IR), láser</i>
	Contaminantes del ambiente tipo químico	E	Polvo
		F	Humo
		G	Rocío
		H	Niebla
		I	Vapores, gases
		J	Ácidos, bases
		K	Disolvente
	Contaminantes del ambiente tipo biológico	L	Desechos
		M	Plaguicidas
		N	Vectores
		Ñ	Animales venenosos o enfermos
O		Plantas venenosas o urticantes	
3	De insalubridad	P	Microrganismos
		Q	Parásitos macroscópicos
		A	Basuras
		B	Aseo servicios sanitarios inadecuado
		C	Alcantarillado faltante o en mal estado
		D	Lavatorio insalubre
E	Ropa trabajo faltante o inadecuada		
F	Zona de alimentación faltante o inadecuada		

		G	Vestir faltante o inadecuado
		H	Abastos agua desprotegidos o faltantes
		I	Elementos aseo faltantes
4	Productores de sobrecarga física	A	Posiciones inadecuadas: sentado, parado acostado
		B	Postura corporal inadecuada: encorvado, rotado, flexionado, extendido, encogido
		C	Tipo de trabajo: liviano, moderado, pesado, dinámico, estático
		D	Organización trabajo: jornada, ritmo, descanso, incentivo, exceso atención
5	Productores de sobrecarga síquica 	A	Turnos: rotativos nocturnos
		B	Tarea monótona rutinaria fragmentadas repetitivas sin valorar
		C	Alta concentración
		D	Estilo de mando inadecuado
		E	Amenaza seguridad laboral y extra laboral
		F	Relaciones tensas
		G	Alta decisión y responsabilidad
		H	Políticas de estabilidad
6	Productores de inseguridad tipo mecánico	A	Máquinas peligrosas sin protecciones
		B	Motores primarios peligrosos
		C	Herramientas manuales defectuosas
		D	Vehículos de pasajeros, carga mal mantenida
		E	Bandas transportadoras inseguras
		F	Sistemas de izar inseguros
	Productores de inseguridad tipo físico-químico	G	Sustancias o materiales: <i>combustibles / inflamable / reactivos productores de incendio</i>
		H	Sustancias o materiales: <i>combustibles / inflamable / reactivos productores de explosiones</i>
		I	Incendio por corto circuito
		J	Incendios por llamas abiertas, descargas
	Productores de inseguridad tipo locativo	K	Estado de techos
		L	Estado de paredes, ventanas
		M	Estado de pisos
		N	Estado de escaleras

		Ñ	Puertas de interiores y salidas
		R	Zonas de almacenamiento
		S	Zona vecinos
		T	Desorden y desaseo
		O	Vías y pasillos
		P	Distribución de puestos
		Q	Estado instalación eléctrica
		X	Trabajos en alturas o profundidades
		Y	Áreas abiertas, descargas eléctricas

Fuente: Scribd (s.f).

Se presentan los indicadores de los diferentes espacios al interior de la empresa, teniendo en cuenta el factor de riesgo que representa para las personas que entran en contacto con los mismos, permite identificar el tipo de riesgo al que se está expuesto, para tomar las medidas correctivas en los diferentes espacios, lo que permitirá un mejor desarrollo de las labores, espacios adecuados y generar un mejor ambiente laboral.

Conclusiones

- En la actualidad, la importancia de la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la SDIS, se ve reflejada en la normatividad actual, que obliga a las empresas y entidades del estado a implementar estos sistemas. Lo anterior, se ha hecho necesario por el aumento en los diferentes tipos de enfermedades laborales, así como todos los riesgos que representan para la salud de todos los trabajadores en sus diferentes funciones.

A través de una encuesta perceptiva a un grupo de funcionarios, se pudo evidenciar que la mayoría de los funcionarios tienen síntomas asociados a enfermedades de tipo laboral, derivados de los riesgos ergonómicos y psicosociales, los más representativos en la entidad por el tipo de labor, por ejemplo síndrome de Túnel Carpiano, Hormigueo, adormecimiento, estrés, fatiga, entre otros que se derivan del trabajo de oficina y las altas cargas laborales con largos periodos sentados con posturas incorrectas y frente a un computador.

Como resultado de este proceso se identificaron los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de la entidad, teniendo en cuenta el tipo de trabajo que desarrollan, como es en su mayoría, las labores de oficina; de esta manera, los riesgos Ergonómicos, relacionados con las posturas durante el trabajo de oficina y las horas que permanecen en esta labora. De igual manera, el riesgo Psicosocial, relacionado con el estrés laboral, las cargas laborales exageradas y la ausencia de una planificación organizacional eficiente, que genera condiciones psicológicas adversas para todos los funcionarios.

- De acuerdo a la percepción reflejada por los empleados de la SDIS, las estadísticas sobre enfermedades laborales y el bajo conocimiento que tienen las personas en general sobre el SG – SST, las obligaciones que tienen las entidades sobre la promoción y prevención de la salud y seguridad en el trabajo y cuáles son las acciones a adelantar para mejorar el bienestar de todos los empleados. Por lo tanto, se han podido establecer las necesidades principales y los retos que tiene el SG SST para tener un mayor alcance y que

periódicamente sea implementado en todas las compañías de manera integral, y llegando de manera personalizada a todas las unidades operativas a lo largo de la ciudad de Bogotá.

Siendo estas necesidades, principalmente la falta de información por parte de los funcionarios sobre los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, la baja capacitación y adaptación progresiva del sistema por parte de la entidad, para que sea mucho más eficiente su gestión.

Al identificar estas necesidades principales, se realizó el estudio de los elementos principales con respecto a la implementación de la normatividad, que han tenido en cuenta al momento de desarrollar el Sistema de Gestión SST, así como los elementos que no han sido aún explorados y las estrategias que pueden mejorar esta implementación en todas las dependencias al interior de la entidad.

- Después de realizar el análisis de la encuesta de percepción, incluyendo todos los elementos que permitieron tener una respuesta más detallada sobre los conocimientos que tienen los funcionarios de la SDIS acerca del SG – SST, para poder determinar las necesidades básicas y posteriormente definir las estrategias básicas que permitieran mejorar la seguridad y salud en el trabajo, así como la generación de valor para los funcionarios y la alta dirección a mediano y largo plazo. Teniendo en cuenta lo anterior, y con el fin de proporcionar un mayor bienestar a todas las personas que intervienen en la prestación de los servicios sociales a toda la población del Distrito Capital; se buscó definir alternativas que permitieran a los funcionarios de la SDIS tener un mayor conocimiento y aplicabilidad en los temas de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a la normativa establecida, dándole la importancia que tiene este tema al interior de las organizaciones para brindar mayores beneficios a todos los trabajadores.

Se ha evidenciado que los funcionarios y la alta dirigencia tienen apenas un conocimiento mínimo de los derechos, los deberes y la hoja de ruta que ha propuesto el SG – SST, para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, dados las altas tasas de enfermedades asociadas a las malas condiciones laborales y la falta de promoción y prevención en estos temas y la normatividad vigente asociada a estos. A partir de este panorama, se han establecido una serie de alternativas que permiten tener un

conocimiento básico para mejorar las condiciones laborales y generar un mayor valor para todos los actores que intervienen en la prestación de los servicios de la SDIS.

Algunas de estas alternativas son:

- ✚ Involucrar a todos los niveles directivos en el conocimiento de la normatividad en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - ✚ Generar campañas de autocuidado práctico para todos los funcionarios de la SDIS, generando incentivos por la aplicabilidad del SG – SST, aumentando el nivel de recordación en las personas.
 - ✚ Tener profesionales relacionados en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo que realicen actividades al interior de las oficinas para aumentar la prevención de enfermedades laborales.
 - ✚ Crear avisos en los puestos de trabajo que recuerden la importancia de las pausas activas, los controles médicos regulares, las buenas posturas y la buena alimentación durante las jornadas laborales.
- Se propuso un plan de mejoramiento complementario, basado en todo el componente metodológico del Decreto 1072 y sus normativas complementarias que regulan todo lo correspondiente a la implementación de un SG SST, adicional a la información recopilada de la aplicación del mismo sistema en la SDIS. De este modo, el plan pretendía tomar las acciones que ha adelantado la Secretaria de Integración Social con sus funcionarios, y proponer un seguimiento controlado en a todas las acciones que se lleven a cabo para fortalecer la implementación y crear un mayor conocimiento de la prevención que deben tener los funcionarios en cuanto a temas de Riesgos asociados a las enfermedades laborales, principalmente, Ergonómico y Psicosocial.

Recomendaciones

- Es importante que la SDIS realice capacitaciones periódicas a todos sus funcionarios, así como campañas que promuevan la promoción y la prevención por parte de los funcionarios desde sus puestos de trabajo, los hábitos de realizar pausas activas durante el transcurso de la jornada laboral y correcciones de postura. Todo lo anterior, para hacer partícipes a todos los funcionarios en todos los niveles y generar conciencia de la importancia de la implementación de este Sistema.
- Se recomienda que la SDIS se apropie un plan que mejore las condiciones laborales de los funcionarios y fortalezca la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se sugiere, que se base en los siguientes elementos como Plan de Mejoramiento de las condiciones laborales:
 - ❖ Inspecciones periódicas a los puestos de trabajo.
 - ❖ Dar cumplimiento a las recomendaciones medico laborales.
 - ❖ Desarrollar acciones para mejorar el clima organizacional de los trabajadores
 - ❖ Nombrar a personas con conocimientos en seguridad y salud en el trabajo como gestores de talento humano.
 - ❖ Cumplir y velar por el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo.
 - ❖ Capacitar a los trabajadores en el tema de incidentes y accidentes laborales. (Resolución 1410 de 2007).
 - ❖ Crear vigías de salud en cada institución para apoyar el COPASST

Referencias

Abc color. (2009). Principios de la Gestión Administrativa. Recuperado de

<http://www.abc.com.py/articulos/principios-de-la-gestion-administrativa-1154671.html>

Anónimo. (2009). La Organización Empresarial. Recuperado de

<https://www.zonaeconomica.com/organizacion-empresarial-0>

Anónimo, (2015). Riesgo laboral: definición y conceptos básicos. [Entrada de blog]

Recuperado de <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>

Blasco, J. E., Pérez, J. A. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. España. Editorial Club Universitario.

Calix, M. (S.f). Gestión Administrativa. [Entrada de blog] Recuperado de

<http://marielgestadmonhond11.blogspot.com.co/p/contenidos.html>

Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012) Ley Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. [Ley 1562 de 2012]. DO: 48.488.

Comisión Séptima del Senado de Colombia. (23 de diciembre de 1993) por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. [Ley 100 de 1993]. DO: 41.148.

Definición. (S. f). Definición de riesgo laboral. Recuperado de:

<https://definicion.mx/riesgo-laboral/>

Departamento Nacional de Planeación de Colombia. (2015). Seguridad Social Integral.

Recuperado de <https://www.dnp.gov.co>

Empresa Prestadora de Salud, sura. (S. f). La Seguridad Social, Responsabilidad de Todos.

Recuperado de <https://www.epssura.com/historial-de-noticias/1412-la-seguridad-social-responsabilidad-de-todos>

Glosario de Términos Definiciones de. (S. f). Norma. Recuperado de

<https://www.google.com.co/search?q=norma+significados>

Glosario de Términos Definiciones de. (S. f). Salud ocupacional. Recuperado de <https://www.google.com.co/search?q=norma+significados>

Isotools Eexcelence, blog Corporativo. (2016, 8 de Noviembre). Normativa en Seguridad y

Salud en el trabajo en Colombia, [web log post]. Recuperado de

<http://www.isotools.com.co/normativa-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia/>

Mejía Jiménez, J. (2012). Modelos de Implementación de las Políticas Públicas en

Colombia y su Impacto en el Bienestar Social. Revista Analecta Política, 2 (3).

[141-164]. Recuperado de

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/analecta/article/viewFile/1392/1361>

Monografias.com. (2012). Sistema de Gestión de Seguridad y salud Ocupacional en el

Trabajo (OHAS 18000). Guayana. Monografías.com. Recuperado de

<http://www.monografias.com/trabajos98/sistemas-gestion-seguridad-y-salud-ocupacional-ohsas-18000/sistemas-gestion-seguridad-y-salud-ocupacional-ohsas-18000.shtml#ixzz4xcgFLhk0>

MinTrabajo. (2016). *Decreto 1072 de 1025*. [Grafico]. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/>

Norma. (s.f.). En el Glosario de Términos Definiciones de. Recuperado de

<https://www.google.com.co/search?q=norma+significados>

OIT. (2015). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de Proteccion Social:

<http://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang--es/index.htm>

Presidencia de la Republica. (26 de mayo de 2015) Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. DO: 49523.

Roth, André-Noël. (2008, julio-diciembre). Perspectivas teóricas para el análisis de las políticas públicas: ¿de la razón científica al arte retórico? *Estudios Políticos*, 33, Instituto de Estudios Políticos, Universidad de Antioquia, 67-91. Recuperado de [Dialnet-PerspectivasTeoricasParaElAnalisisDeLasPoliticPu-5263711.pdf](#)

Secretaria Distrital de Integración Social. (2009). *Manual de Inducción y Reinducción*. Bogotá D.C. Recuperado de

[http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/3.3_proc_adminis_gestion_talento_humano/\(12082013\)Reglamento%20de%20Higiene%20y%20Seguridad%20Industrial%20SDIS.pdf](http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/3.3_proc_adminis_gestion_talento_humano/(12082013)Reglamento%20de%20Higiene%20y%20Seguridad%20Industrial%20SDIS.pdf)

SDIS. (2017). *Intranet*. Obtenido de

<http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/mapaprocesos/index.html>

Universidad del Valle. (S. f). *Factores de Riesgo Ocupacional*. Recuperado de:

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

Wikipedia. (2014). *Ley*. Recuperado de <https://es.wikipedia.org/wiki/Ley>

Wikipedia. (S. f). Organización Mundial del trabajo, OIT. Recuperado de

https://es.wikipedia.org/wiki/Organización_Internacional_del_Trabajo

Ruiz López, D., & Cárdenas Ayala, C. (S. f). ¿Qué es una Política Pública? Revista

Jurídica IUS, (s. p). Recuperado de

<http://www.unla.mx/iusunla18/reflexion/QUE%20ES%20UNA%20POLITICA%20>

PUBLICA%20web.htm#_edn1

Anexos

1.0 Encuesta De Percepción SG-SST

Nombre del Participante _____

Firma del Participante _____

Fecha _____ Día/mes/año

Encuesta De Diagnostico Del Sistema De Seguridad Y Salud En La Secretaria Distrital De Integración Social

Objetivo: Realizar un análisis de la percepción que tienen los funcionarios públicos de la SDIS, con respecto al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de determinar las condiciones tanto de espacios e implementos de trabajo, organización de proyectos sociales y las cargas laborales que se generan en el desarrollo de sus funciones.

Fecha: Día: _____ Mes: _____ Año: _____

1. Edad:

A) 18 – 25 años

B) 25 – 35 años

C) 35 – 45 años

D) Mayor de 45 años

2. Cargo actual

A) Profesional.

B) Técnico.

C) Auxiliar Administrativo

B) 6 – 12 Años

D) Asesor

C) 13 – 20 Años

D) 21 – 27 Años

3. Antigüedad en cargo actual

E) Más de 27 Años

A) 1 – 5 Años

B) Turnos de 8 Horas.

4. ¿Cuáles son sus horarios actuales de trabajo?

C) Turnos de 12 Horas

D) Turnos de más de 12 horas

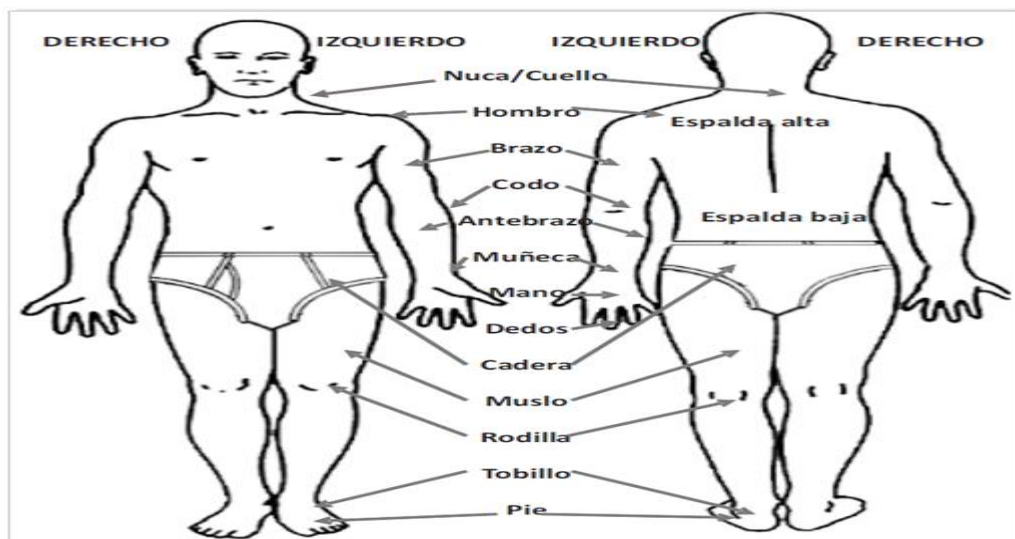
A) Turnos de 6 Horas.

5. De acuerdo a las siguientes afirmaciones, califique su nivel de satisfacción de 1 a 5, donde 5 es muy conforme y 1 es nada conforme.

Afirmación	Calificación
Su puesto de trabajo está dotado con los implementos necesarios para ejecutar correctamente su labor.	
Realiza las respectivas pausas saludables (Activas) cada dos horas para prevenir enfermedades laborales	
La entidad implementa jornadas de promoción y prevención del Sistema de Gestión SST, para mejorar la calidad de vida de los	

funcionarios	
Ha sido capacitado para conocer los planes de emergencia, las rutas de evacuación, puntos de encuentro e implementos de seguridad en caso de emergencia	
Los servicios prestados por la ARL son diligentes y efectivos al momento de atender una situación de enfermedad o accidente laboral	
Conoce todas las enfermedades que se pueden generar por las labores diarias que realiza	

En el siguiente dibujo puede ubicar las diferentes partes del cuerpo humano y este le servirá de consulta para responder adecuadamente las siguientes preguntas



Del siguiente listado por favor señale, los síntomas que ha presentado

- A) Dolor
- B) Hormigueo
- C) Adormecimiento
- D) Molestia

6. ¿En qué parte del cuerpo?

- A) Cabeza – Cuello.
- B) Miembros Superiores
- C) Miembros Inferiores.
- D) Espalda – Cadera.

7. Seleccione cuando se presentan los síntomas

- A) Al final del día
- B) Al final de la semana
- C) Todo el tiempo
- D) Al realizar mi trabajo
- E) En la casa
- F) No aplica

8. ¿Qué instituciones proporcionan los servicios médicos a los trabajadores?

- A) Móvil de salud

B) Empresa Social del Estado

C) Clínica privada

D) ISS

9. ¿Cuál de las siguientes opciones, cree que es la mejor forma de evitar y/o manejar dolencias o situaciones de estrés en su lugar de trabajo?

A) Pausas Activas.

B) Capacitaciones en temas de SST

C) Actividades grupales.

D) Reuniones con las unidades operativas.

10. ¿Qué información se le ha proporcionado, para la orientación sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

2.0 **Tabla 3. Formato de inspección para consignar los factores de riesgo**

3.0 Formato de Inspección para consignar los Factores de Riesgo

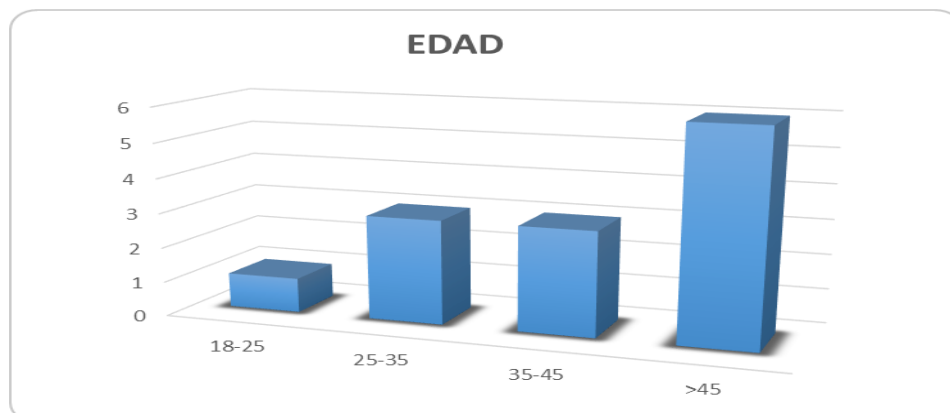
PANORAMA

MAPA DE RIESGOS

Grupo De Riesgo	Factor de Riesgo	Fuente De Riesgo	Áreas Afectadas	Sección Afectada	Puestos de Trabajo Afectado	N° Exp	Total Exp.	Resultados Grado De Peligro (P * E * C = Gp)	Repercusión Particular (7x 9)	Prioridad Particular	Repercusión General (9x 8)	Prioridad General.	Método De Control	
													Instalado	Recomendó Fuente Medio Hombre
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

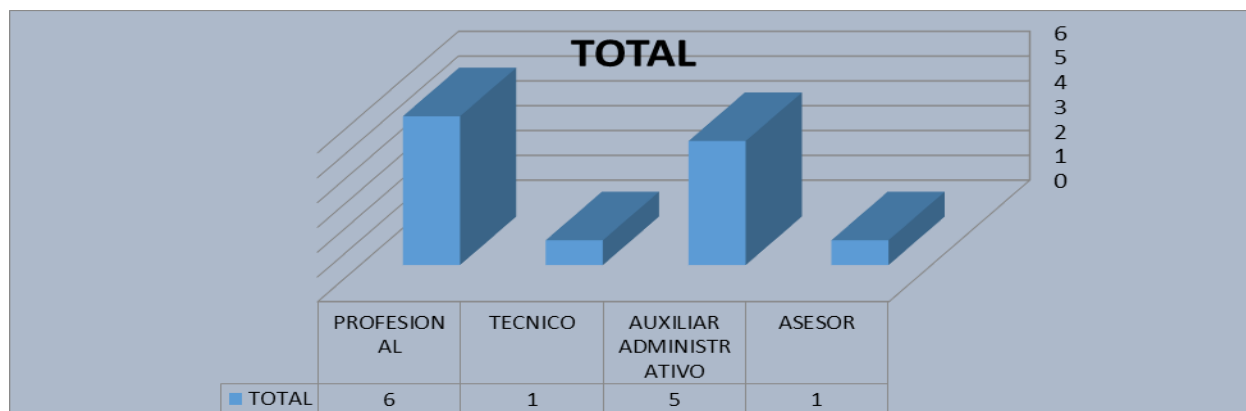
Fuente: Scribd (s.f)

Anexo 4.1 Edad



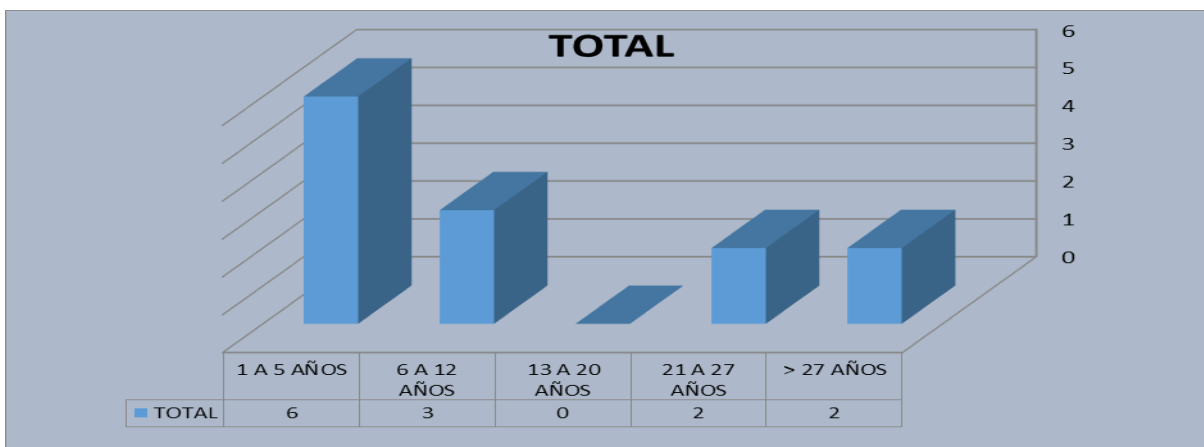
Fuente Propia. Encuesta de Percepción

Anexo 4.2 Profesión



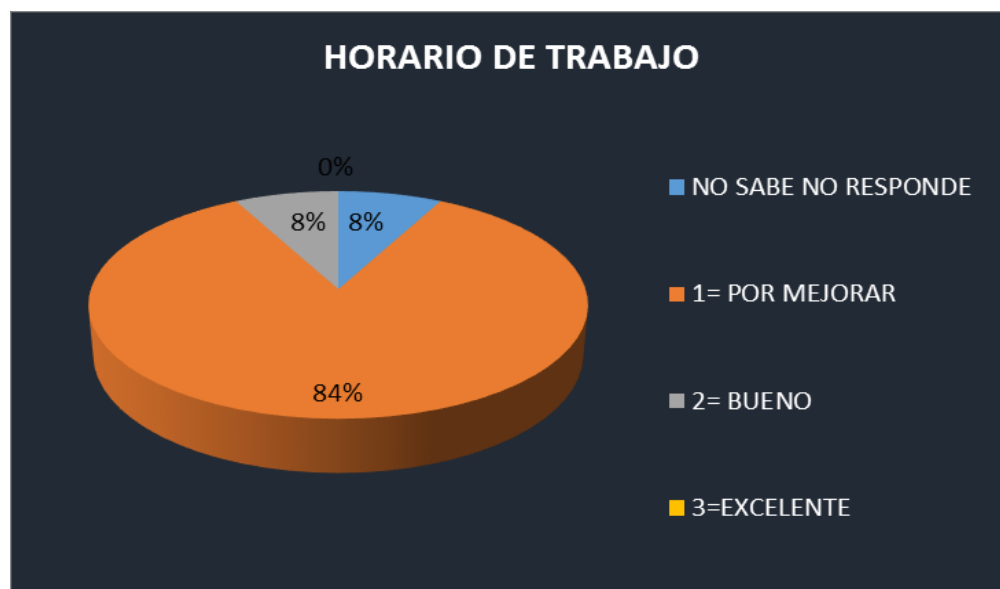
Fuente Propia. Encuesta de Percepción

Anexo 4.3 Tiempo en la SDIS



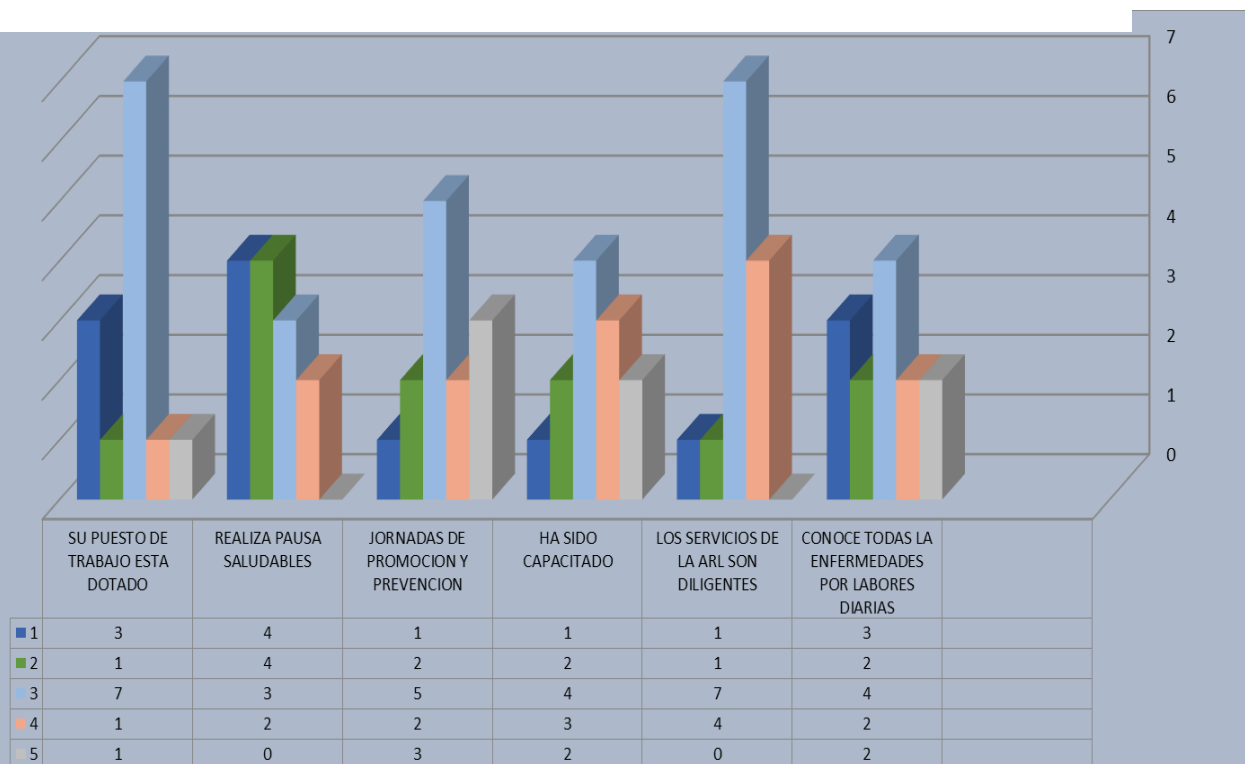
Fuente Propia. Encuesta de Percepción

Anexo 4.4 Horario de Trabajo



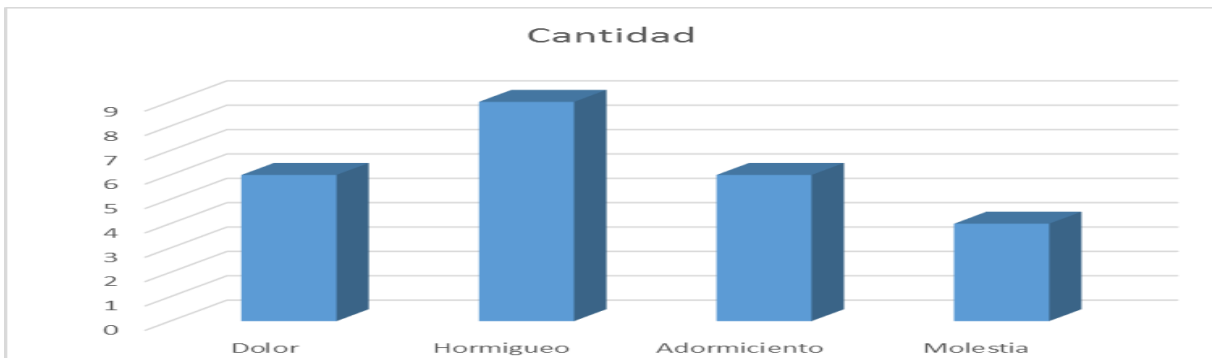
Fuente Propia. Encuesta de Percepción

Anexo 4.5 Conformidad Situaciones y Espacios Laborales



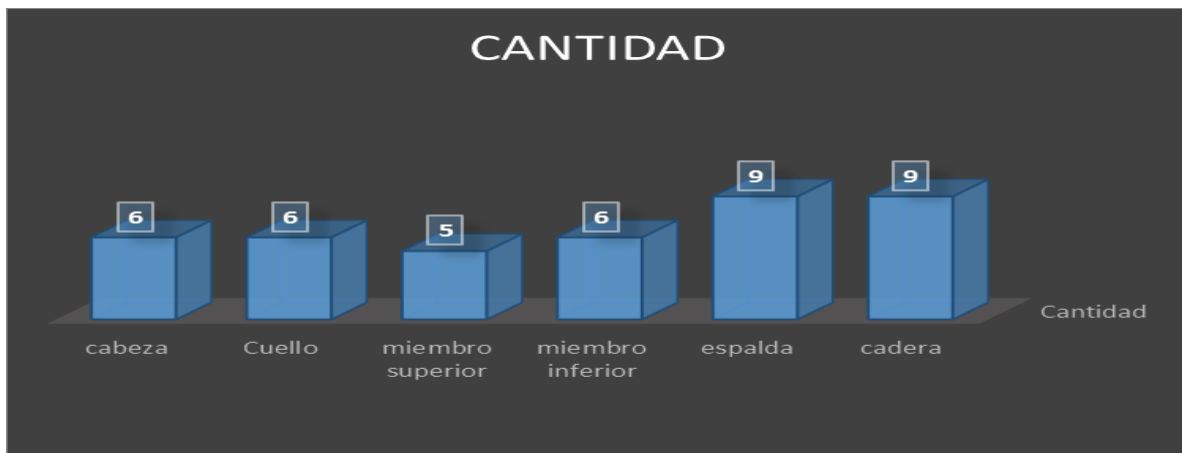
Fuente Propia. Encuesta de Percepción

Anexo 4.6. Molestias en el Cuerpo



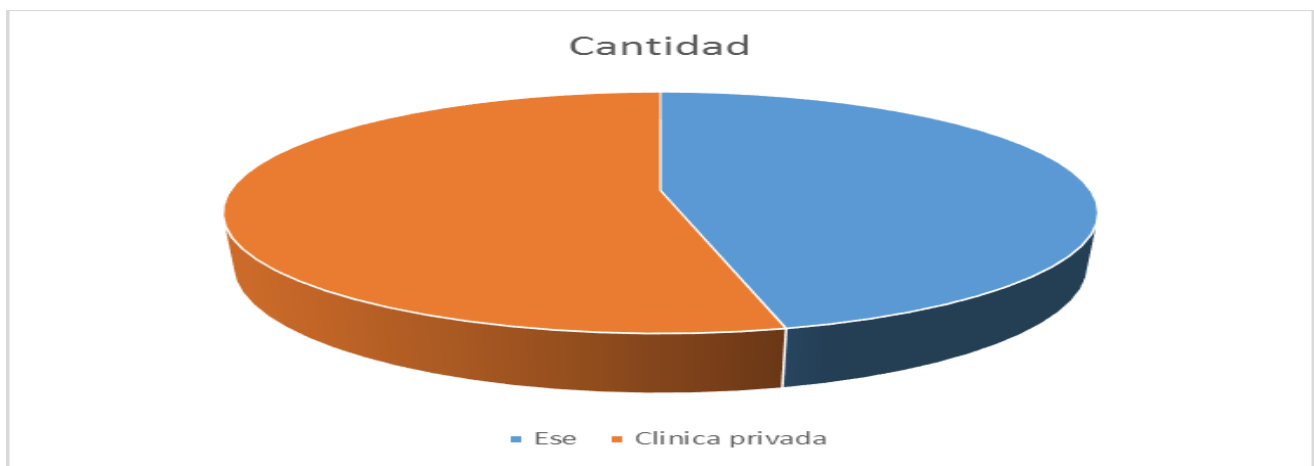
Fuente Propia. Encuesta de Percepción

Anexo 4.7 Parte del cuerpo que presenta Molestias



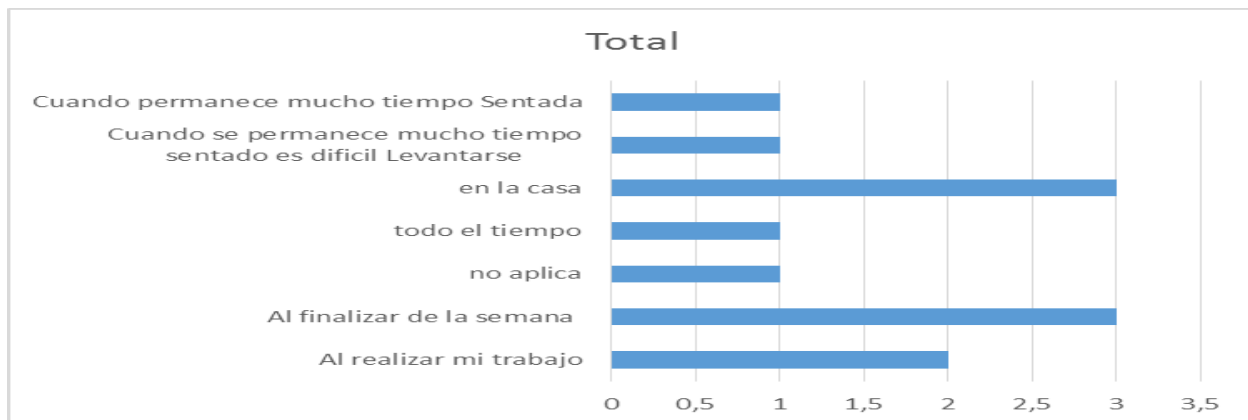
Fuente Propia. Encuesta de Percepción

Anexo 4.8. Lugar de Atención en Salud



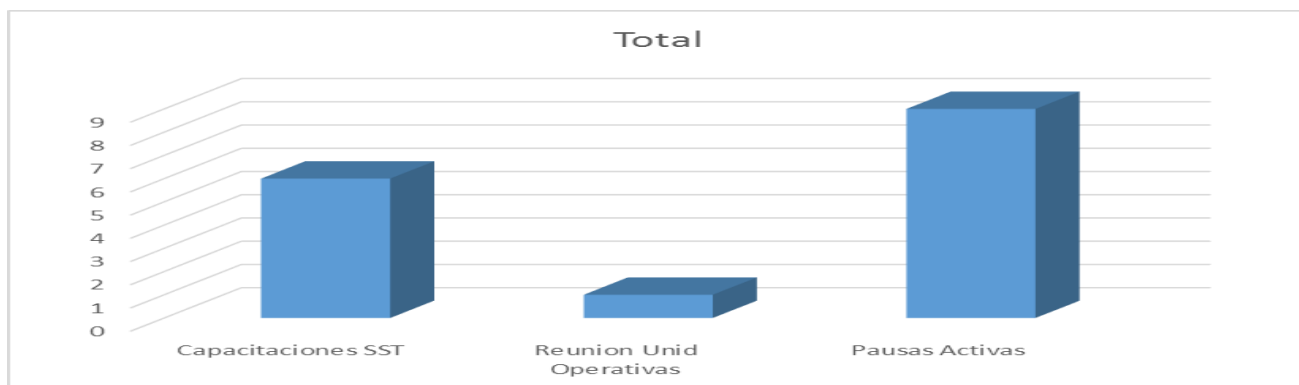
Fuente Propia. Encuesta de Percepción

Anexo 4.9 Momento del día que presenta Molestias



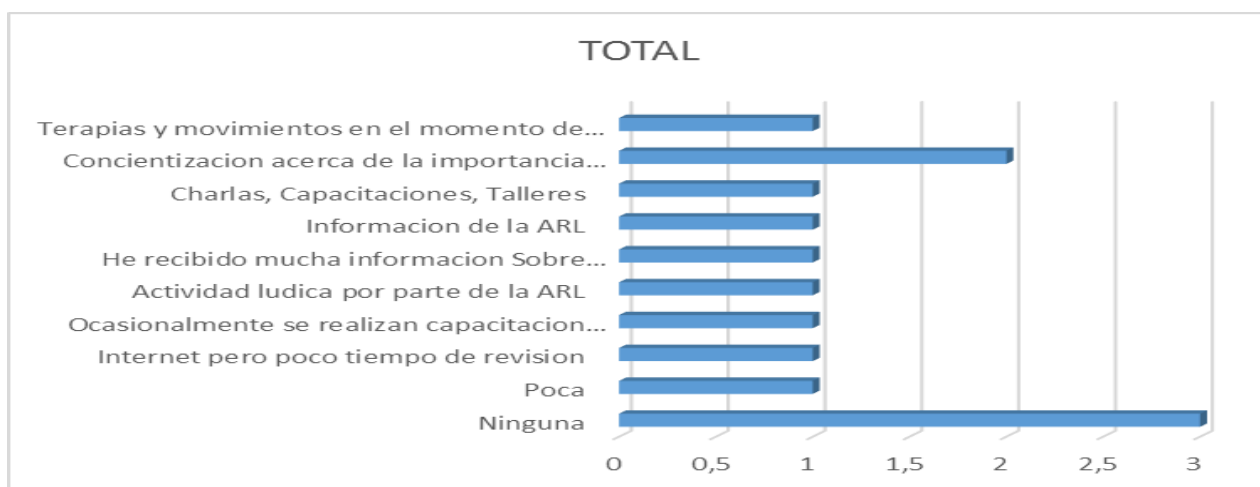
Fuente Propia. Encuesta de Percepción

Anexo 4.10 Alternativas SST



Fuente Propia. Encuesta de Percepción

Anexo 4.11 Información Adicional



Fuente Propia. Encuesta de Percepción