

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE
GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA POLICIA
NACIONAL DE COLOMBIA

PRESENTADO POR:

JOHANA NÚÑEZ ROJAS COD. 1.017.156.347

MAURICIO CARDONA BOTERO COD. 71647856

JOHN JAIRO OSORIO JIMENEZ COD. 98558747

LUIS ALCIDES JARAMILLO OBANDO COD. 70.785.500

OSCAR IVAN FRANCO COD 70.907.735

TUTOR

MUNIR FERNANDO CURE

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
CEAD MEDELLÍN
NOVIEMBRE DE 2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 4

Objetivos 5

Objetivo General 5

Objetivos Específicos 5

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA..... 6

1.1 Planteamiento del problema 6

1.2 Antecedentes del problema 6

CAPÍTULO 2: 8

MARCO TEORICO 8

Paso 1. La evaluación inicial 10

Paso 3. Política y objetivos..... 11

Paso 4. Plan de trabajo anual 11

Paso 5. Programa de capacitación 11

Paso 6. Manejo de emergencias..... 11

Paso 7. Reporte e investigación..... 12

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión..... 12

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas..... 12

LA PREVENCIÓN COMO CONCEPTO CLAVE EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO..... 12

MARCO LEGAL 13

decreto 1072 de 2015 15

ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST 17

2.1. Revisión de la literatura..... 18

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA..... 21

3.1. Implementación del SG-SST en la Institución Policía Nacional..... 21

3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017. 22

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST 24

CAPÍTULO 4: RESULTADOS 31

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. 31

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA 24

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos 43

Recomendaciones..... 45

Conclusiones 46

Bibliografía..... 48

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo académico está enfocado en la importancia de la Gerencia del Talento Humano, en cuanto a la implementación del SG-SST, Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente el problema que se deriva del *Riesgo Psicosocial*, por cuanto resulta de gran afectación en el recurso humano que trabaja para la Institución Policía Nacional, debido a factores de ausencia de planeación responsable e implementación de políticas estandarizadas que permitan minimizar la materialización del riesgo antes citado.

Siendo necesario adelantar investigación cualitativa basada en la identificación del contexto actual en que desarrollan las actividades laborales al interior de la Policía Nacional y del resultado cómo está efectuando ajustes para para la implementación del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, toda vez que se cuenta con diversidad de antecedentes de ex funcionarios y policiales activos que padecen graves enfermedades que demandan costosos tratamientos por estar afectados en su integridad, al igual que de manera directa afecta la dinámica institucional del normal desarrollo de la actividad de policía, debido al ausentismo laboral.

Para lo cual se plantea la realización de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST, que permita definir parámetros para plantear las acciones de mejora que requiere la Institución con el fin de mejorar la implementación del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, frente al *Riesgo Psicosocial*, lo que contempla la inclusión de Cronograma de Actividades en sinergia con diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Proponer un plan de mejoramiento al Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que funciona actualmente en la Institución Policía Nacional, por medio de análisis y estrategias que permitan la implementación de las alternativas a mejorar de la mano de la normatividad vigente y con el análisis de viabilidad pertinente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Revisar los diferentes campos de acción donde la Institución Policía Nacional, viene implementando el Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para determinar falencias en las cuales se implementen planes de mejoramiento.
- Identificar problemas que presenta el Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), al interior de la Institución Policía Nacional.
- Proponer estrategias y alternativas al problema identificado de manera que se implementen en el Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo actual y permitan consolidar un sistema completo y efectivo dentro de la institución
- Presentar análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST, inherente a la Institución Policía Nacional, evaluar la viabilidad y argumentar la necesidad de su implementación

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, es una herramienta cuya aplicación a nivel empresarial constituye una parte fundamental para el buen desarrollo de las organizaciones y su equipo humano, dado que la aplicación de este bajo los estándares de calidad actuales ofrece el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los funcionarios y por ende promueve y estimula la productividad y la competitividad de éstos.

La Institución Policía Nacional, está compuesto por un amplio equipo personas cuyo principal objetivo es brindar el acompañamiento y seguridad a los ciudadanos de todo el territorio nacional. El desempeño de este equipo humano y el logro de su principal objetivo constituye un sin número de riesgos y de diferentes tipos dentro de los que se encuentran: Riesgos físicos, psicológicos, ergonómicos, de sanidad entre muchos otros.

Uno de los principales problemas encontrados en el desempeño de la labor de los funcionarios de la Institución Policía Nacional, es el riesgo psicológico, pues si bien es un riesgo que no se detecta a simple vista, constituye actualmente un gran número de funcionarios afectados, esto debido a las diversas situaciones a las que se ven expuestos en el desarrollo de sus funciones.

Los problemas psicológicos en cualquier ser humano tienen repercusiones de tipo social, físico, familiar, comportamental e incluso llevar a la muerte si no se previenen o se tratan de la manera correcta y pertinente.

Por lo anterior en este trabajo investigativo se busca implementar un plan de mejoramiento que conduzca a minimizar o erradicar los problemas de tipo psicológico que afecten a los funcionarios en el desempeño de su labor y las repercusiones que tengan estos en su vida profesional, personal y familiar.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La Institución Policía Nacional, como entidad del estado colombiano, creada desde el año de 1.891, ha utilizado el recurso humano como el activo más importante para prestar el servicio de seguridad hacia una mejor convivencia ciudadana durante más de un centenario. El desarrollo de la labor expone a los funcionarios a diversas situaciones que afectan de forma directa su integridad física y mental.

La ausencia de protocolos estandarizados y medios logísticos para el desempeño de las funciones genera graves afectaciones de tipo físico y mental en el recurso humano, poniendo en riesgo su salud y ocasionando consecuencias de carácter importante para los funcionarios y sus familias.

El *Riesgo Psicosocial* al interior de la Institución Policía Nacional, es uno de los riesgos con mayor número de afectaciones al interior de ésta, haciendo carrera la necesidad de revisar de manera detallada sus orígenes, causas y consecuencias con el fin de identificar cuantitativamente el volumen de casos asociados a tal riesgo.

En la evaluación cualitativa se encuentran los siguientes motivos como principales focos del desarrollo de patologías de tipo psicológico en el ejercicio de la labor del policía en Colombia:

- Estrés
- Carga laboral excesiva
- Turnos de trabajo extras
- Ubicación lejos del núcleo familiar
- Acoso laboral
- Entre otros.

Donde obran antecedentes sobre mencionadas situaciones que conllevan a la materialización de riesgos Psicolaborales. - Escenario en el cual la Institución Policía Nacional, debe implementar de manera acertada el SG-SST, a fin de identificar situación actual y las acciones o actividades que se deben planificar para minimizar el Riesgo Psicosocial, al interior de la Policía Nacional.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

La normatividad en Colombia debe cumplir a cabalidad el sistema de seguridad y salud en el trabajo ya que de acuerdo con las normas cualquier organización debe registrarse por medio de los decretos que defienden la seguridad de los trabajadores.

Para la Policía Nacional de Colombia es más beneficioso y productivo invertir en la prevención de los accidentes, las enfermedades y suicidios, tanto laborales como comunes, que asumir los costos que acarrea este tipo de ausentismos, además de desaprovechar el potencial del personal en la organización.

Con la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo permitirá cumplir con los estatutos expuestos por la ley evitando multas y sanciones y garantizando el mejoramiento continuo, evitando y disminuyendo accidentes de trabajo y enfermedades laborales y comunes.

Dadas las condiciones la Institución Policía Nacional, elabora un proceso de investigación a su modelo actual de salud y seguridad en el trabajo, con el objetivo de conocer las debilidades y fortalezas que hacen parte de este; con el fin de implementar o realizar cambios al nuevo modelo que le permita planear, ejecutar, verificar, actuar y mantener una mejora continua en el subproceso de salud y seguridad en el trabajo.

La investigación del modelo actual permite a la organización, conocer los aspectos más importantes en los que debe concentrar sus esfuerzos para implementar un nuevo proceso de SG-SST que se ajuste a la normatividad y la legislación actual asociada al decreto 1443 del 2014.

De allí la importancia del componente de salud ocupacional a través del buen manejo del talento humano; dado que si sus empleados gozan de un buen bienestar físico y psicológico, proyecta a que sus funcionarios sean líderes comunitarios y laborales, capaces de empoderar y poner en ejecución de modelos de seguridad industrial y social, a través de diferentes líneas o programas enfocados en la prevención, en disminuir los riesgos, las enfermedades o accidentes, buscando que sean más productivos y mejorando su nivel y calidad de vida.

Se reconoce la importancia en la formación del componente de cada uno de los funcionarios y directivos; toda vez que éstos tienen metas, aspiraciones, grandes ideas, que permiten mediante la creatividad, el desarrollo de habilidades.

Desde el área de talento humano en esta entidad viene contribuyendo a que cada persona adquiera beneficios en los términos de desarrollo, administración de recursos, oportunidades de aprendizaje y bienestar y clima laboral, entre otros, por lo cual se consolida la estrategia de que todos en la policía nacional hagan parte de la observación y de la evaluación de los procesos de la Institución de manera que

contribuyan a detectar falencias en el sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Esta estrategia se orienta a estudios y análisis por medio de los cuales se ha detectado la necesidad de enfocar esfuerzos en minimizar los riesgos psicosociales de sus funcionarios.

Según Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29, 237-241. Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

- a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
- b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
- c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

La percepción de riesgo no se concreta siempre en percepción de riesgo físico, también puede ser riesgo psicológico (por ejemplo: despido, pérdida de estatus, pérdida de prestigio, etc.).³

CAPÍTULO 2:

MARCO TEORICO.

El SG-SST es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo,¹

Por medio de la implementación de este sistema se busca prevenir las enfermedades y lesiones causadas en el ambiente laboral, la protección y bienestar de los empleados, el objetivo es mejorar constantemente las condiciones laborales del empleado, ofreciéndole un buen ambiente laboral, y salud en el trabajo lo cual conlleva al bienestar físico, social y mental de los empleados, este proceso debe ser liderado e implantado por el director de talento humano, con la participación de todos los empleados, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, haciendo un seguimiento continuo con el ciclo PHVA(planificar, hacer, verificar y actuar).²

¹ [SG-SST - Fondo de Riesgos Laborales](#)

² <https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>

ELTON MAYO teoría humanista

un teórico social, sociólogo y psicólogo industrial especializado en teoría de las organizaciones, las relaciones humanas y el movimiento de las relaciones humanas

Mayo afirma que el estudio aplicado de las relaciones de trabajo requiere la integración de varias perspectivas.

La idea principal de este sociólogo fue la de modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto humano.³

MAX NEEF-Desarrollo a escala humana

La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes. Las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en el que ellas se interrelacionan e interactúan. Simultaneidades, complementariedades y compensaciones son características propias del proceso de satisfacción de las necesidades.

Las necesidades humanas pueden dividirse conforme a múltiples criterios, y las ciencias humanas ofrecen en este sentido una vasta y variada literatura. Nosotros combinaremos aquí dos criterios posibles de división: según categorías existenciales y según categorías axiológicas.

Esta combinación permite reconocer, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad.⁴

La administración de recursos humanos

La administración de recursos humanos, según lo planteado por Chiavenato (2004), involucra los procesos que intervienen desde el momento en que una persona ingresa a una organización hasta que se va, y de su buena administración depende que el recurso humano se convierta en una fortaleza para la organización: “La administración de recursos humanos es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de

³ [Gil-Monte, P. R. \(2012\). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29, 237-241. Recuperado de: https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext&tIng=es#ModalArticles](https://doi.org/10.1186/1745-2975-29-237)

³ <http://teoriasimportantes.blogspot.com/2013/03/elton-mayo-teoria-humanista.html>

⁴ https://www.bibliotecapleyades.net/sociopolitica/sociopol_globalbanking101.htm

los empleados.

Clima organizacional

Actualmente las organizaciones deben preocuparse por mantener un clima organizacional que no afecte a las actividades laborales a través del bienestar personal de los colaboradores, por ello es importante contar con una infraestructura agradable y una remuneración acorde a las funciones y responsabilidades asignadas. Resultan en un buen clima laboral el reconocimiento oportuno por el trabajo realizado, la oportunidad de crecer dentro de la organización (ascensos), tener una supervisión de apoyo, orientación, donde se demuestre el interés de conocer el equipo de trabajo, sus inquietudes y necesidades, además de que se les escuche y puedan aportar sugerencias tendientes al mejoramiento de la organización (Cea, Gibert, Moltedo y Muñoz, 2006).⁵

El Bienestar Social Laboral se define como el estado deseado por el grupo de funcionarios que laboran en la organización, éste se logra por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social. Está orientado hacia la protección de los derechos y/o intereses sociales de los empleados, no obstante, al mismo tiempo, su función es complementar y apoyar las políticas generales de la organización hacia las cuales deben dirigirse los esfuerzos y directrices de la misma. Por esto, para Arenas, el Bienestar Social Laboral “permite apreciar que, en general, el término se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extrainstitucionales” (ARENAS; 1993:4). Por tanto, el Bienestar Social Laboral es el “el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social” (VIGOYA: 2002:25).⁶

DESDE EL MINISTERIO DE TRABAJO SE PLANTEA UNA GUÍA TÉCNICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DE SG_SST EN 10 PASOS LOS CUALES SE MENCIONAN A CONTINUACIÓN

Paso 1. La evaluación inicial

Debe realizarse solamente una vez y es el cimiento de todo el sistema. Es un diagnóstico en el que deben incluirse al menos 8 elementos:

- Normatividad y estándares mínimos del sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgo Laboral para empleados
- Descripción de los peligros identificados hasta el momento

⁵https://www.researchgate.net/publication/275898006_Plan_de_mejoramiento_de_variables_del_clima_organiza_cional_que_afectan_al_desempeno_laboral_en_una_entidad_del_Estado

⁶<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17120/T62.07%20A93b.pdf?sequence=1>

- Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad frente a ellas
- Evaluación de la eficacia de las medidas de control aplicadas hasta el momento
- Verificación de cumplimiento del programa anual de capacitación
- Históricos de enfermedad y accidentalidad, estadísticas y descripción sociodemográfica del personal
- Evaluación de los indicadores de SG-SST formulados hasta el momento⁷
- Paso 2. Riesgos y peligros.

Paso 2. Comprende la identificación de los peligros y la valoración, evaluación y gestión de los riesgos. Se debe realizar anualmente, cuando ocurra un accidente mortal o un evento catastrófico, o cuando haya cambio de procesos, de equipos o instalaciones.

La organización debe adoptar una metodología para realizar este proceso. En la “Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES”, del Ministerio de Trabajo, se propone una metodología, con su respectivo formato, para organizaciones que no tengan actividades de alto riesgo.

Paso 3. Política y objetivos

La política de SG-SST debe plantearse por escrito y se revisa cada año. Es necesario que incluya la fecha y la firma del representante legal de la organización. Los objetivos, deben ser claros, medibles, cuantificables y contener metas específicas. Es muy importante que resulten coherentes con el plan de trabajo anual y con todos los demás componentes del sistema, incluyendo la normatividad vigente.

Paso 4. Plan de trabajo anual

El plan de trabajo anual es la herramienta que permite aplicar el SG-SST, durante el lapso de un año. Es, básicamente, la carta de navegación de todo el sistema. Debe incluir al menos: metas, responsables, recursos (técnicos, financieros y de personal) y cronograma. Se exige que vaya firmado por el responsable del SG-SST dentro de la organización y por el empleador.

Paso 5. Programa de capacitación

Incluye el curso de inducción y reinducción y los diferentes cursos o capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, con base en los peligros identificados y los riesgos valorados y evaluados. El propósito final es el de definir cuál es la formación que debe impartir la empresa para garantizar que los funcionarios ejecuten su labor de una manera segura para ellos mismos y para todo el sistema.

Paso 6. Manejo de emergencias

En esta fase se debe elaborar un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El producto central es el Plan de emergencias. Para desarrollar este paso, se deben identificar las amenazas

⁷<https://safetya.co/implementar-el-sg-sst-10-pasos/>

que pueden dar lugar a una emergencia, los recursos disponibles para enfrentarla y el grado de vulnerabilidad de la empresa frente a cada emergencia potencial.⁸

Paso 7. Reporte e investigación

Las empresas tienen la obligación de hacer un reporte de todos los accidentes y enfermedades laborales a las ARL, con copia al trabajador. El trámite debe hacerse máximo 2 días después de haberse registrado el hecho. Si el accidente es grave o mortal, también debe reportarlo a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

Paso 8. Adquisición de bienes y contratación de servicios

Toda organización debe establecer unos requisitos específicos para contratar servicios y un procedimiento concreto para adquirir bienes. Respecto a la contratación, básicamente deben verificar que los contratantes estén afiliados al Sistema de Riesgos Laborales y cumplan con la normatividad del SG-SST.

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión

Las organizaciones están obligadas a diseñar indicadores de estructura, proceso y resultado, con su respectiva ficha técnica. En su orden, miden el acceso de todo el personal a los recursos y políticas del SG-SST, el grado de desarrollo e implementación del sistema y los cambios alcanzados durante un periodo determinado.

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas

A partir de la información aportada por las inspecciones, investigaciones, auditorías, revisiones y todas aquellas actividades que hagan seguimiento y evaluación al SG-SST, la organización debe plantear medidas de prevención o corrección para el sistema. El resultado de este proceso es un plan de acción.⁹

LA PREVENCIÓN COMO CONCEPTO CLAVE EN LA GESTIÓN DE LA 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.

Debido a los rápidos cambios que sufren las organizaciones y empresas en la actualidad (globalización, reducción de personal, trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal y subcontratación entre otros) el concepto de prevención es cada vez más relevante y permite además dar un enfoque dinámico a la seguridad y salud laboral¹⁰

⁸<https://safetya.co/implementar-el-sg-sst-10-pasos/>

⁹<https://safetya.co/implementar-el-sg-sst-10-pasos/>

¹⁰[https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))

Los principios generales de prevención establecidos por la Directiva Marco han sido actualizados de forma continua en la UE y desarrollados en otros documentos.

Por ejemplo, la "Declaración de Luxemburgo sobre promoción de la salud en el trabajo en la Unión Europea" establece una serie de principios para prevenir una mala salud en el trabajo (enfermedades relacionadas con el trabajo, accidentes, lesiones, enfermedades profesionales y estrés) y promocionar la mejora de la salud y el bienestar de los empleados. Estos principios son:

- Códigos de conducta y directrices empresariales que consideran a los empleados no sólo como costes sino como importantes factores de éxito
- Culturas empresariales y políticas de gestión que animen a la participación de los empleados y que les permitan asumir responsabilidades
- Organizaciones que permitan a los empleados compatibilizar la realización de su trabajo con el desarrollo de sus habilidades personales y controlar su propio trabajo además de ofrecerles apoyo
- Políticas de personal que incluyan objetivos de mejora de la salud.
- Servicios integrados de seguridad y salud laboral
- Inclusión de los empleados en los temas relacionados con la salud a todos los niveles (fomentando su participación)
- Aplicación sistemática de todas las medidas y programas (gestión de proyectos)
- Vinculación de las estrategias de reducción de riesgos con el desarrollo de las mejoras en seguridad y salud (enfoque integral)¹¹

MARCO LEGAL

Decreto 2663 y 3743 de 1950 Código Sustantivo del trabajo.

Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Resolución 2400 de 1979 Estatuto de Higiene y Seguridad Industrial.

Ley 9ª de 1979 Por la cual se dictan medidas sanitarias S.O

Resolución 2013 de 1986 Organización y funcionamiento Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial

Resolución 1016 de 1989 Organización y funcionamiento Programa de Salud Ocupacional

Ley 100 de 1993 Crea el Sistema General de Seguridad Social

Decreto 1295 de 1994 Organización y administración Sistema de Riesgos Profesionales

Ley 1010 de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral

Resolución 1401 de 2007 Investigación Incidente y Accidentes de trabajo

Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgos sicosociales en el trabajo

¹¹[https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))

Ley 1562 del 2012: Sistema General de Riesgos laborales

Resolución 1409 de 2012 Por la cual se establece el “Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo de alturas”

Decreto 1443 del 2014: Sistema general en seguridad y salud en el trabajo

Decreto 1477 del 2014: Enfermedades laborales

Resolución 1565 de 2014: Por la cual se expide la Guía Metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial Concordancia: Ley 1503 de 2011, Decreto 2851 de 2013

Decreto 1072 de 2015: Reglamenta el sector trabajo

Resolución 1111 de 2017: Estándares mínimos del SGSST

(SGSST) SISTEMA GESTION - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPITULO 6: AUDITORÍA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN.

Artículo 29. Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST. 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. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.¹²

DECRETO 1443 DE 2014

Este decreto dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El primer tema tocado en este decreto es la estructura administrativa pública del sector del trabajo. Allí también se exponen los cargos y las principales funciones que tiene cada organismo perteneciente a cualquier organización.

El Decreto 1443 de 2014 también recopilaba las normas de las relaciones laborales colectivas e individuales, las reglas allí estipuladas no cambiaron en nada, el decreto 1072 de 2015 contiene exactamente lo mismo. Ninguna regla del SG SST a cambio, en la actualidad siguen siendo las mismas, incluyendo con la obligación de implementarlo en toda organización sin importar su naturaleza.

El Decreto 1443 de 2014 incluye alrededor de 38 definiciones que hay que tener en cuenta para la implementación del ST SST, todos estos conceptos se apegan a la normatividad con el único e importante objetivo de asegurar la salud y la integridad emocional y física de los trabajadores de cualquier organización.¹³

¹² <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

¹³ <https://safetya.co/etiqueta/decreto-1443-de-2014/>

De acuerdo con el artículo 37 "Transición. Todos los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para lo cual, a partir de la publicación del presente decreto deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en extra disposición y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, de la siguiente manera:

- a) Dieciocho (18) meses para las empresas con menos de diez (10) trabajadores.
- b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
- c) Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores.¹⁴

DECRETO 1072 DE 2015

ARTICULO 2.2.4.6.1 OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (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.

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo

Artículo 2.2.4.6.5 política de seguridad y salud en el trabajo. El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de

¹⁴

gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.¹⁵

Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa. 4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo. 2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño¹⁶

15

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

16

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo
5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios
10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo¹⁷

ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST

En el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015 expresa:

“Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten”.

Desde el 2014 se habla de una resolución de estándares mínimos que debe expedir el Ministerio de Trabajo. A la fecha de publicación de este artículo, durante el año 2016 había un proyecto de resolución de estándares mínimos y finalmente, el 27 de marzo de 2017 se expidieron los estándares mínimos del SG-SST mediante la Resolución 1111 de 2017.

17

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016>.

[pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8](https://doi.org/10.1002/9781119287198.ch12)

Teniendo en cuenta que la resolución aún no ha salido, el responsable del SG-SST puede realizar la evaluación inicial del sistema usando el cuestionario que se encuentra en el anexo técnico, el cual incluye las siguientes secciones con sus respectivos valores:

REQUISITOS DEL SG-SST	VALOR
RECURSOS	10%
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD	15%
GESTIÓN DE SALUD	20%
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	30%
GESTIÓN DE AMENAZA	10%
VERIFICACIÓN DEL SG-SST	5%
MEJORAMIENTO	10%
TOTAL	100,00%

2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Cuando se habla de salud en el trabajo esta se define como “estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social.

Por tal razón realiza actividades encaminadas a la prevención y control de los factores de riesgo, así como también la reintegración y rehabilitación de las personas que fueron expuestas a este.

Según Robledo, F. H. (2012). Las condiciones de trabajo son consustanciales con el proceso de trabajo y hacen referencia al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en relación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias, tanto para el propio individuo como para la empresa. Estos factores que constituyen las condiciones y el ambiente de trabajo le son impuestos al trabajador, en y por su trabajo, de las siguientes maneras:

Los objetivos del trabajo: lo que debe hacer.

- Las condiciones de ejecución: cómo, con qué y en qué condiciones lo debe hacer.
- La naturaleza y el objeto del trabajo: las propiedades físicas, químicas y biológicas de los elementos que son convertidos en objetos de trabajo.
- Los niveles de producción y la intensidad del trabajo: determinan el consumo de la fuerza de trabajo que implican formas de desgaste del trabajador.

Según Molano Velandia (2013). Mientras en la relación salud-trabajo los accidentes de trabajo siempre han sido fácilmente identificables en el instante mismo que suceden, para que esto mismo acontezca con la enfermedad laboral se ha necesitado recorrer un largo camino de diferentes estudiosos a lo largo de la historia. "A medida que fueron surgiendo hombres que investigaban y dictaban reformas y normativas que beneficiaban a los trabajadores, se fue desarrollando la prevención de riesgos laborales en el mundo y ella empezó a tomar importancia para la sociedad.

En tiempos pasados "...el hombre se enfrenta a un mundo que no entiende y que lo agrede constantemente, a lo que se le agregan las enfermedades y por consiguiente la necesidad de prevenirlas.

En algún momento, el hombre había creado alguna férula y es probable que fuera el primero en realizar amputaciones. Posiblemente los "...primeros cuidados para el sistema musculo esquelético fueron gestos intuitivos..., la inmovilidad, el calor junto al hogar o la aplicación de piedras calientes para aliviar el dolor... Así mismo los primeros actos terapéuticos sobre heridas y traumatismos se basan en una metodología adquirida, aceptada y asimilada, que reposa en el inconsciente de la Humanidad.

Mediante el Decreto 614 de 1984 se establece la obligación de adelantar Programas de Salud Ocupacional, por parte de empleadores, este programa consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, 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.

Existen dos formas fundamentales de actuación de la seguridad industrial, la protección que actúa sobre los equipos de trabajo o las personas expuestas al riesgo para aminorar las consecuencias del accidente de trabajo y la prevención que actúa sobre las causas desencadenantes del accidente.

Esta última supone que los procedimientos de trabajo deben comprender las medidas necesarias de seguridad para evitar accidentes u otros daños para la salud, los cuales son responsabilidad directa de la empresa y deben estar definidos por: "La normatividad establecida por la administración en cumplimiento del deber de la protección de los trabajadores. Los acuerdos establecidos con los trabajadores o sus representantes a través de la negociación colectiva.

La política social establecida por iniciativa de la empresa.

Para poder asumir con eficacia sus responsabilidades en este campo la empresa precisa de la aplicación de los mismos conceptos de gestión utilizados en otras funciones de la misma, lo que permitirá conocer los riesgos, controlarlos y establecer objetivos de mejora de las condiciones de trabajo.

La medicina preventiva tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores frente a los factores de riesgo ocupacionales. También, recomienda los lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psico-fisiológicas del funcionario, con el fin de que pueda desarrollar sus actividades de manera eficaz.

Esta comprende temas como: exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, actividades de promoción de la salud y prevención para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; readaptación de funciones y reubicación laboral, calificación del origen de la enfermedad, visitas a puestos de trabajo e investigación del ausentismo laboral.

La higiene y la seguridad comprenden actividades de identificación, evaluación, análisis de riesgos ocupacionales y las recomendaciones específicas para su control, a través de la elaboración de panoramas de riesgo, visitas de inspección a las áreas de trabajo, mediciones ambientales y asesoría técnica.

Según el Decreto 1072 de 2015 el sistema de garantías de calidad del sistema general de riesgos laborales tendrá los siguientes componentes:

1. Sistema de Estándares Mínimos.
2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales.
3. Sistema de Acreditación.
4. Sistema de Información para la Calidad.

El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinará, de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar. Dichos estándares deberán ser implementad

por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.¹⁸

¹⁸ [Innovar, Volumen 23, Número 48, p. 21-31, 2013. ISSN electrónico 2248-6968. ISSN impreso 0121-5051.](https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322)

Recuperado de. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>

[Decreto 614 de 1984. Recuperado de:](http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=5412)

<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=5412>

[Decreto 1072 de 2015. Recuperado de:](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8)

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

[Robledo, F. H. \(2012\). Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Ecoe Ediciones. Recuperado de.](https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/06/Diagn%C3%B3stico-integral-de-las-condiciones-de-trabajo-y-salud-3ra-Edici%C3%B3n.pdf)

<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/06/Diagn%C3%B3stico-integral-de-las-condiciones-de-trabajo-y-salud-3ra-Edici%C3%B3n.pdf>

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LA INSTITUCIÓN POLICÍA NACIONAL

Para contribuir con mejores condiciones laborales y calidad de vida para más de 178 mil miembros activos de la Policía Nacional, se firmó hoy un Memorando de Entendimiento con el Ministerio del Trabajo, con el compromiso de aunar esfuerzos técnicos y administrativos en asesoría y capacitación para estructurar el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad.

Es de recordar que este Sistema propende por la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, mejorar el ambiente laboral, además de generar protección y promoción de la salud de los empleados.

En el marco de la semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la ministra de la cartera laboral, Clara López Obregón, y el director de la Policía Nacional, general Jorge Hernando Nieto, firmaron este acuerdo, que contó con la presencia del Coordinador para Colombia de la Organización Internacional del Trabajo, Ítalo Cardona y la viceministra de Relaciones Laborales e Inspección, Mariela Barragán.

Si bien, la Policía tiene un régimen especial, que no obliga a la implementación del Sistema para sus integrantes, la Institución adopta el SG-SST para sus integrantes -antes conocido como Sistema de Salud Ocupacional-, con el fin de prevenir, proteger y atender los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrir como consecuencia del trabajo que desarrolla el personal de la Policía como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

Así mismo, permite fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes y enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

“El acuerdo será por tres años, prorrogables por periodos similares, con base en los resultados obtenidos en la implementación del Sistema, para lo cual el Ministerio del Trabajo participará en talleres, mesas y grupos de asistencia técnica con el fin de orientar y socializar la implementación del mismo”, destacó López Obregón.

La ministra del Trabajo también explicó que: “los Sistemas de Gestión y Seguridad en el Trabajo están dirigidos a la protección de la salud y vida de más de 10 millones de trabajadores y se aplican a más de 668 mil empresas públicas y privadas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales del país, con los cuales se pretende disminuir los indicadores de accidentalidad, enfermedades y ausentismo que aqueja a la población trabajadora”.

El general Nieto destacó que "queremos minimizar todos los riesgos en las actividades de la institución y poder generar mayor efectividad y menos riesgos para los uniformados como la de sus familias".

Por su parte, Italo Cardona, coordinador para Colombia de la OIT concluyó que, "con este convenio pasaremos de una política a una cultura de prevención de riesgos en la institución y un ejemplo en la región y en el mundo de lo que puede realizarse como un compromiso en favor de la seguridad y salud en el trabajo".¹⁹

3.2. DESCRIPCIÓN DE LA TRANSICIÓN DE LA EMPRESA AL SG-SST- DECRETO 052 DEL 12 DE ENERO DE 2017.

Decreto 052 del 12 de enero de 2017

por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la ' implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, modificado por el artículo 10 del Decreto 171 de 2016, señala que todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) , a más tardar el 31 de enero de 2017.

El artículo 2.2.4.7.4. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece que el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales tiene los siguientes componentes: a) Sistema de Estándares Mínimos, b) Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, c) Sistema de Acreditación y d) Sistema de Información para la Calidad.

Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla cumplimiento de condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica;

De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 10 del artículo 2.2.4.7.4. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el Ministerio del Trabajo determinará de manera progresiva los

¹⁹<http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/abril/mintrabajo-y-policia-firman-acuerdo-para-contrarrestar-accidentes-y-enfermedades-laborales-de-mas-de-178.000-uniformados>

estándares que hacen parte de cada uno de los componentes del Sistema de Garantía Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales

el artículo 2.2.4.6.4. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece que el Sistema de Gestión de 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, 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 trabajo.

Conforme a la información allegada por las Administradoras de Riesgos Laborales frente a las gestiones

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto 1072 de 2015.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
3	Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
4	Seguimiento y plan de mejora.	Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema.)	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.

adelantadas por los diferentes actores para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se observa que no existe un adecuado desarrollo en la ejecución de dicho Sistema y que se requiere establecer su cumplimiento, vigilancia y control por etapas o fases, siendo necesario prorrogar el plazo de transición señalado en el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, con el fin de facilitar la aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y hacer viable la culminación de la sustitución del antiguo Programa de Salud Ocupación

"ARTÍCULO 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación. "ARTÍCULO 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación.²⁰

3.3. IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

Página siguiente:

²⁰<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78813>

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

Nombre de la Entidad: Policía Nacional de Colombia						Número de trabajadores directos: 180.000			
NIT de la Entidad: 600.141.397						Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 23-noviembre de 2018			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PES O POR CEN TUA L	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICA CION DE LA EMPRESA O CONTRAT ANTE
					CUMPLE TOTALM ENTE	NO CUMPL E	NO APLICA		
							JUSTIFIC A	NO JUSTIFIC A	
I. PLANE AR	RECURS OS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitació n en el	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6		1	x		3

	Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	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	2			1	x		
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2			1	x		
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				12
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
	Normatividad nacional vigente y	2.7.1 Matriz legal	2		2				

		aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)									
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1					
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1					
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		1					
		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		1					
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				8	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1					
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1					
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1					
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1					
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1					
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y	1			0	x			

		otros)							
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
	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	2				5
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	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	1				5
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0	x		
GESTIÓN DE	Identificación de	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y	4	15		2	x		10

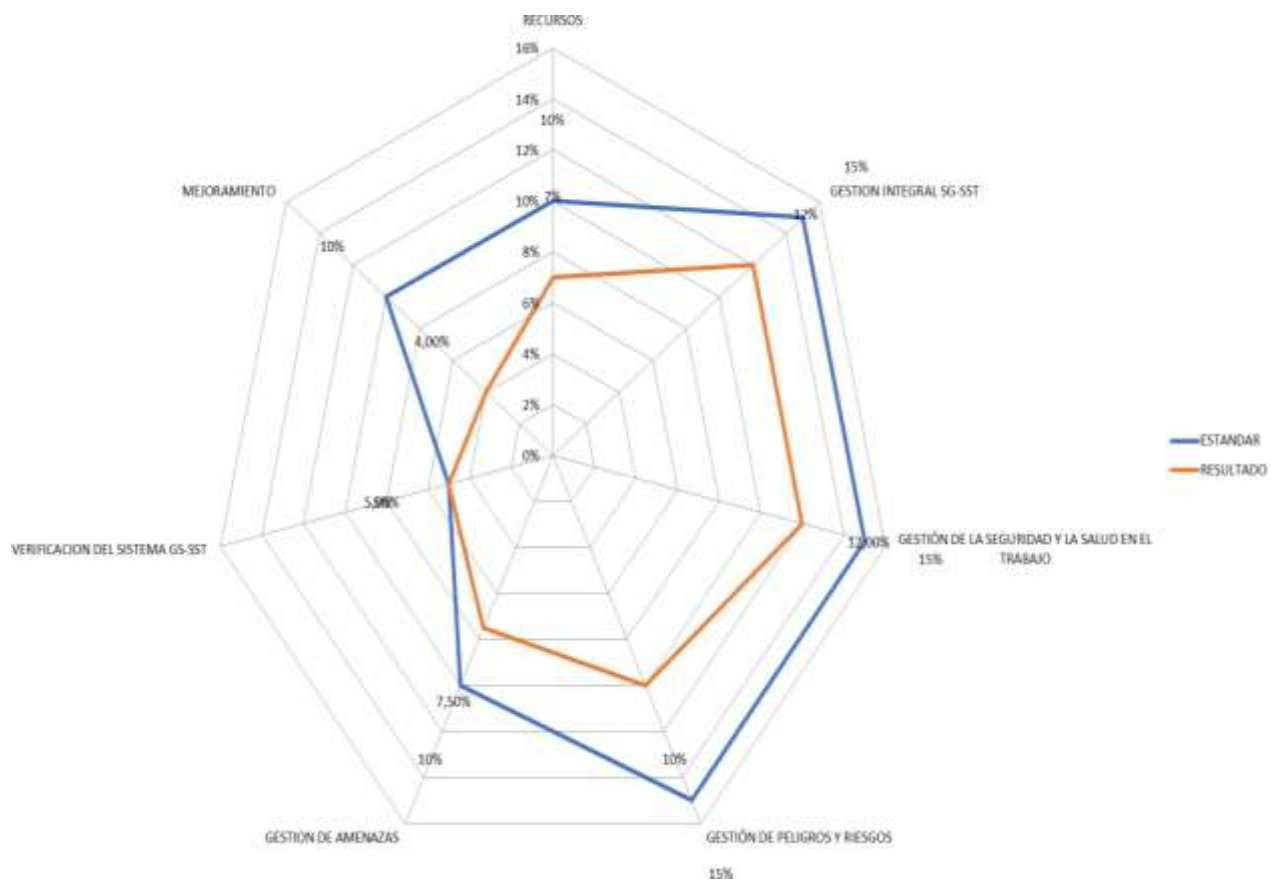
	PELIGROS Y RIESGOS (30%)	peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	valoración de peligros						
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		2	x		
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		2	x		
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4	4				
	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	2,5				15
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
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	2,5	x		7,5	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			5
			6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al	1,25		1,25			

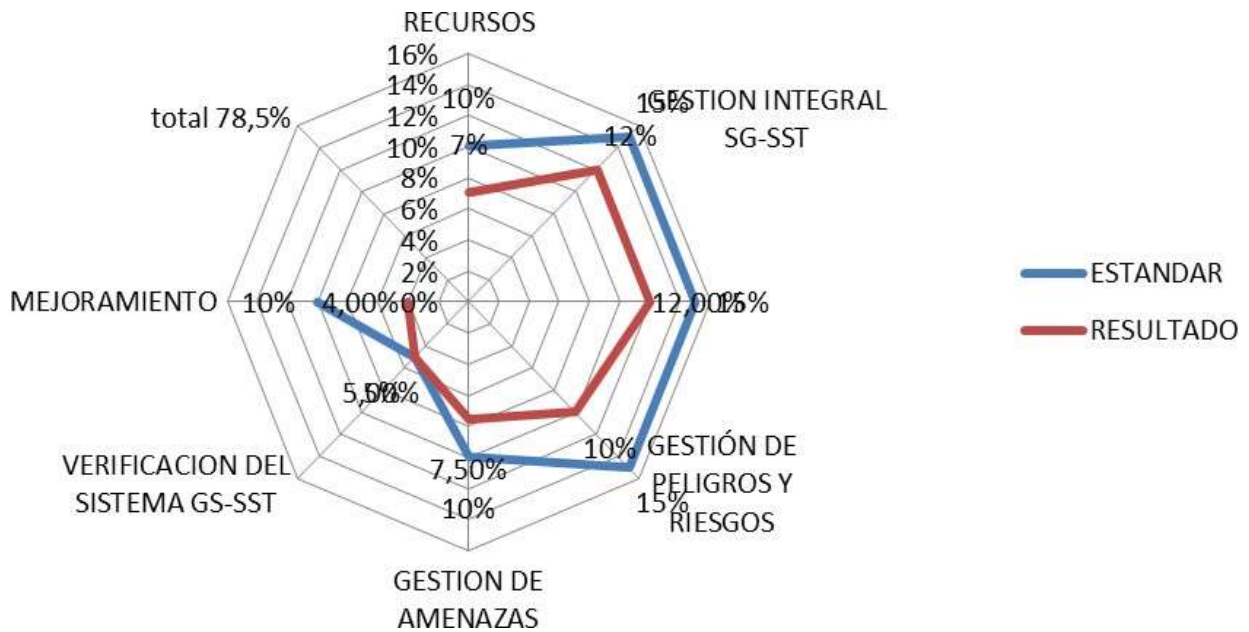
			año						
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25			
IV. ACTUAR	MEJORA MIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10		1	x	
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5			1	x	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			1	x	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			1	x	
TOTALES					100				78,5

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.

Al efectuar el tratamiento de los datos inherentes a la Institución Policía Nacional mediante ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST, el resultado es de 78,5 %, resultado que lo ubica en **MODERADAMENTE ACEPTABLE**, en la evaluación inicial del SG-SST, porcentajes que se expresan en la gráfica, así:





A partir de la herramienta diagnostica se establecieron las acciones me mejora.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

Para este tema de implementación en el grupo realizamos una encuesta en la policía nacional, la cual nos arrojó los siguientes resultados.

Análisis de los resultados obtenidos Encuesta

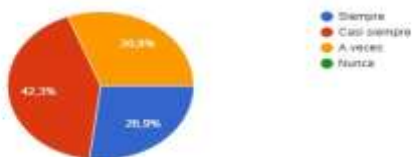
1. La institución tiene definido los cargos para el desarrollo de sus funciones?

25 respuestas



2. Se manifiesta el sentido de pertenencia de los empleados en la institución?

25 respuestas



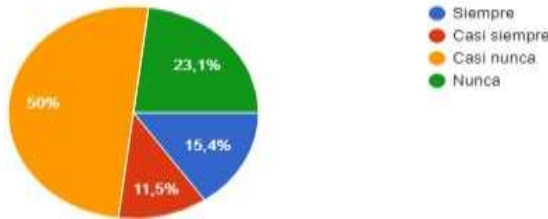
Con la respuesta de esta pregunta identificamos que el 96,2 % de los encuestados tiene definido sus cargos, lo que lleva a un buen cumplimiento de las funciones correspondientes a su trabajo, mientras el 3,8% de los encuestados siente que la institución no tiene definido concretamente los cargos en la institución.

Con esta respuesta identificamos claramente el bajo sentido de pertenencia que tienen los integrantes de la policía nacional hacia la institución, ya que el 42,3% de los encuestados manifiesta que casi siempre tiene sentido de pertenencia hacia la empresa y el 30,8%

manifiesta que a veces siente sentido de pertenencia, lo cual nos indica que el 73,1% del personal solo siente ocasionalmente compromiso con la institución, solo el 26,9% de los encuestados manifiesta que siempre está comprometido o tiene sentido de pertenencia con la institución. La institución debe implementar estrategias y métodos para lograr que el 100% de sus empleados estén comprometidos con ella.

3. Los empleados tienen participación en la toma de decisiones?

26 respuestas

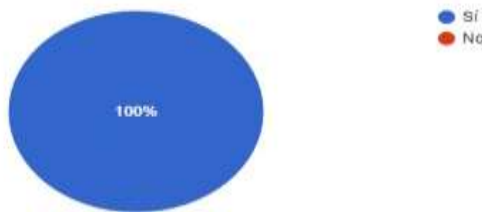


Al ser una institución regida por las normas militares, el 73,1% de las personas encuestadas sienten que no tiene participación en las decisiones que se toman expresado así, el 50% manifiesta que casi nunca participan o son tomados en cuenta, el 23,1% sienten que nunca son tomados en cuenta en las decisiones que

los afectan directamente, solo el 11,5% siente que casi siempre participan activamente y el 15,4% de los encuestados sientes que siempre son tenidos en cuenta.

4. Los empleados tienen clara la visión, misión, los objetivos y el plan estratégico de la institución?

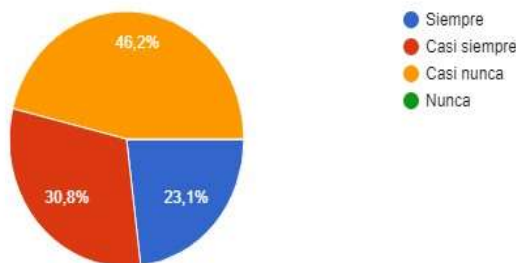
26 respuestas



Esta respuesta identificamos claramente que los empleados de la institución tienen claro la visión, misión, los objetivos y el plan estratégico de la policía nacional y que están bien capacitados en este aspecto.

5. La institución promociona y da estímulos a los empleados?

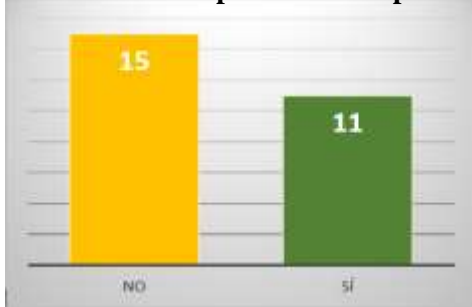
26 respuestas



Con esta respuesta identificamos el grado de estimulación de los empleados de la policía nacional, al ser la respuesta más alta casi nunca 46.2%, la mayoría del personal se encuentra muy desestimulado en el área de talento humano y con las otras respuestas casi siempre 30.8% y siempre 23.1%, se puede notar que existe un desconocimiento de las actividades de estímulo

que realiza la institución

6. ¿Se encuentra usted satisfecho con la remuneración y el trabajo desarrollado? Respuesta: De 26 personas encuestadas se obtiene



Para precisar que el 58% manifiesta no estar bien remunerado, mientras el 42%, indica sentirse bien remunerado

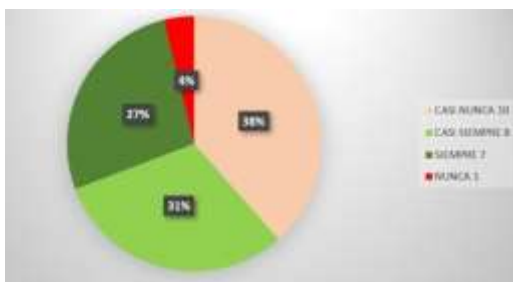


Lo cual amerita llevar a cabo una verificación a fondo del por qué tan importante porcentaje de los empleados de la Policía Nacional que fueron encuestados indican no recibir una remuneración que genere satisfacción

7. ¿La institución desarrolla actividades encaminadas a mejorar la integración y las actividades deportivas? Respuesta: De 26 personas encuestadas se obtiene el siguiente resultado



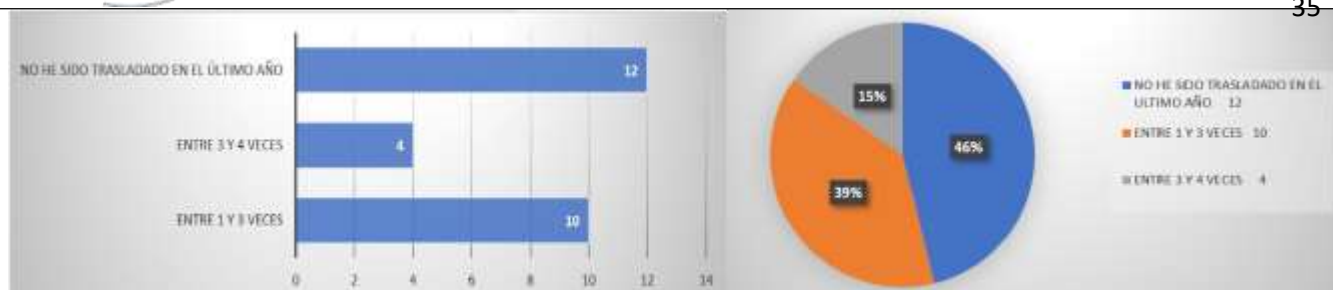
Para precisar que el 38% manifiesta CASI NUNCA, el 31%, CASI SIEMPRE; el 27% SIEMPRE y el 4% NUNCA.



Lo cual deja evidenciar que en el clima laboral la empresa Policía Nacional, debe estructurar y adelantar un plan de mejoramiento en cuanto a facilitar a los funcionarios que puedan desarrollar actividades encaminadas a mejorar la integración y las actividades deportivas,

8. ¿Cuántas veces ha sido trasladado a un lugar diferente al de su familia por motivos laborales en el último año?

Respuesta: De 26 personas encuestadas se obtiene el siguiente resultado

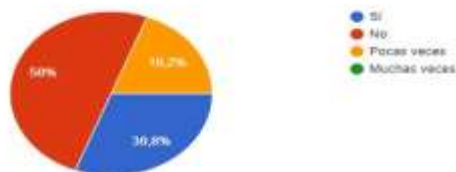


Para precisar que el 46% manifiesta no he sido trasladado en el último año, el 39 %, entre 1 y 3 veces y el 15 % entre 3 y 4 veces; lo cual resulta razonable por la dinámica Institucional, por ser la Policía Nacional una Empresa del Orden Nacional, que requiere del talento humano para cubrir necesidades de personal.

En otras palabras, el 54% de las personas encuestadas han sido trasladadas a otro lugar diferente de su hogar. Esto refleja claramente la directriz de la policía nacional en cuanto al lugar de ocupación de su personal, entre otras cosas, puede deberse a aspectos como el regionalismo, su concentración y de alguna manera el compromiso que le dedican a su labor, a fin de lograr que estos sean objetivos en su labor. La otra parte del análisis nos muestra que el 46% de las personas encuestadas no fueron trasladadas en el último año, esto indica claramente que la institución podría estar realizando una rotación natural de su personal considerando de esta manera un aspecto importante en el desempeño de su personal, la motivación.

9. Cuando ha sido trasladado su familia se trasiada con usted?

25 respuestas

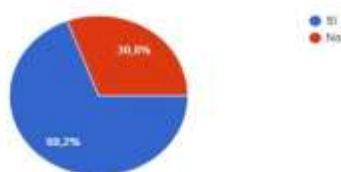


Podemos concluir claramente que la policía nacional no está restringiendo que su personal viaje con sus familias, lo cual refleja que a esta institución le importa cuidar el clima laboral, y busca brindar condiciones muy humanas como esta. Es un hecho que esto puede jugar un papel determinante al momento de desempeñar

sus labores, y seguramente elimina los pensamientos e inconformidades por tener a su familia en otra región. El 50% dice no se ha trasladado con su familia, esto no necesariamente se debe a una restricción de la institución, también existen hechos que limitan este procedimiento, como por ejemplo la capacidad económica del personal, el tipo de relaciones que tiene, la disponibilidad para visitar a su familia o el tiempo en que estará por fuera

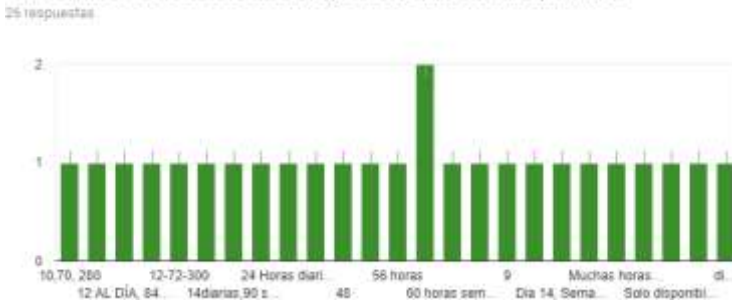
10. Siente que afecta su rendimiento laboral cuando se presentan los traslados?

25 respuestas



Evidentemente al estar distanciados del lugar donde tienes a todos tus seres queridos y conocidos, donde se tiene más confianza y seguridad, puede influir negativamente en el rendimiento laboral, pero esto seguramente es una causa

que con el pasar del tiempo en el lugar del traslado puede estar perdiendo fuerza. Por otra parte, el 30.8% dice que los traslados no influyen negativamente en su labor, y quizás esto se deba al hecho de que pudieron viajar con sus familias, que el lugar de traslado no está muy apartado y puede transportarse regularmente a su ciudad, que el personal ya este acostumbrado a este tipo de cambios y vea este procedimiento más como una oportunidad que como un problema. De cualquier manera, el compromiso en su trabajo debe estar gobernado por el sentido de la responsabilidad, y más cuando una de sus labores es asegurar vidas humanas.



En simples palabras con esto se deduce que la policía nacional es una institución que respeta las horas laborales de su personal, sin exceder sus cargas y considerando seguramente aspectos personales que estos puedan requerir. Sin embargo, abran momentos que deban alargar un poco sus jornadas, con la necesidad de terminar

procesos que ya han comenzado durante el día, el sentido de la responsabilidad debe ser un valor común dentro de la institución

12. Las horas extras son remuneradas?

25 respuestas



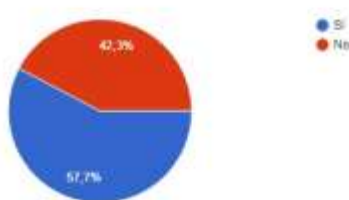
Estas respuestas no son remuneradas 61.5 % es una injusticia para el personal de la policía nacional y no entiendo porque el no pago de estas horas.

Los otros porcentajes en tiempo 19.2% es una forma de pago que algunas personas lo utilizan compensatorios, en dinero 11.5% así es que se debe pagar las horas extras y 7.7% algunas veces

en tiempo y algunas veces en dinero, también se puede realizar de esta forma el pago de las horas extras, falta realizar un reconocimiento, las formas de pago de estas horas extras al personal de la policía nacional.

mejoren la calidad de vida?

26 respuestas



El 57,7% de los encuestados indica que la institución de la policía propicia espacios para hacer actividades no laborales y las cuales mejoran la calidad de vida. Mientras que un 42,3% indica

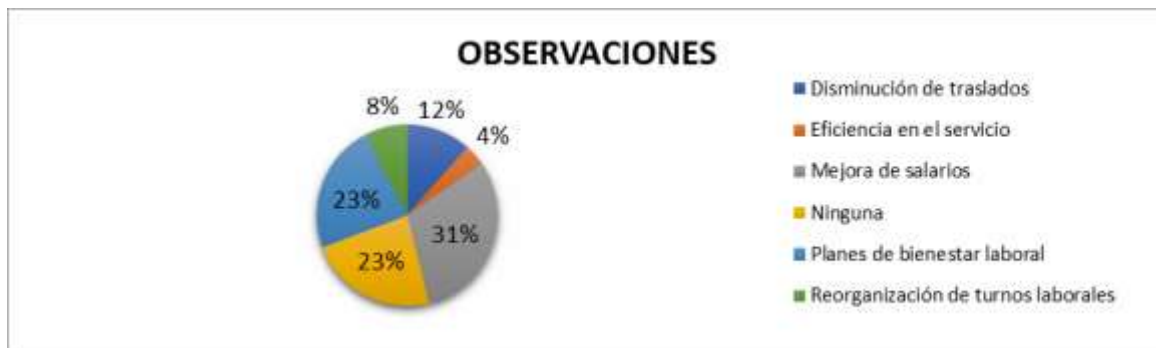
que la institución no propicia los espacios antes mencionados, por el resultado se puede deducir que puede haber un desconocimiento del 47,3% de las personas encuestadas las cuales no tengan claro el modelo de estos espacios ofrecidos por la institución, por lo que denota una falta de comunicación entre los funcionarios y las áreas encargadas de este tipo de actividades.

Observaciones, recomendaciones o datos adicionales que puedan aportar al mejoramiento del clima laboral de la institución	UNIFICACIÓN DE OBSERVACIONES
Que la Institución de cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, en cuanto a realizar semanalmente las dos horas de actividad deportiva, lo cual no cumple.	Planes de bienestar laboral
Que mejoren el salario y que le repunten los días de descanso para tener más espacio con la familia y amistades	Mejora de salarios
Ser más eficientes al momento de dar respuesta ante el ciudadano	Eficiencia en el servicio
N /A	Ninguna
mejorar los sueldos	Mejora de salarios
Mejorar la remuneración	Mejora de salarios
NO TENGO OBSERVACIONES	Ninguna
menos traslados	Disminución de traslados
Aumento del sueldo	Mejora de salarios
Incremento del sueldo, disminución jornada laboral	Mejora de salarios
Más igualdad, buena remuneración salarial. No exceso de trabajo y responsabilidades. Que no hallan tantas injusticias, en resumidas cuentas, un mejor clima laboral para el policía como para sus familias.	Mejora de salarios
Mejorar el sueldo, mejores espacios de esparcimiento y poder compartir con la familia.	Mejora de salarios
disminuir turnos para rendir mas	Reorganización de turnos laborales
Reducir el tiempo de trabajo para que sea acorde al sueldo.	Reorganización de turnos laborales
Mejorar las condiciones de seguridad para prestar el servicio	Planes de bienestar laboral
Recomendar un poco más de tiempo para pasar con nuestras familias.	Planes de bienestar laboral
Mejor compañerismo y trabajo en equipo	Planes de bienestar laboral
Mejor capacitación hacia el respeto a los cuadros de mando	Planes de bienestar laboral
mas tolerancia entre los empleados	Planes de bienestar laboral
Ninguna	Ninguna

evitar el traslado del personal	Disminución de traslados
Ninguna	Ninguna
Ninguna	Ninguna
Tener un modelo establecido para el manejo de traslados	Disminución de traslados
Mejorar el sueldo	Mejora de salarios
Ninguna	Ninguna

Tabulación de información

OBSERVACION	CANTIDAD	PORCENTAJE
Disminución de traslados	3	12%
Eficiencia en el servicio	1	4%
Mejora de salarios	8	31%
Ninguna	6	23%
Planes de bienestar laboral	6	23%
Reorganización de turnos laborales	2	8%
Total general	26	100%



De acuerdo con la tabulación de las observaciones presentadas por los encuestados se encuentra que un 31% de éstos sugiere hacer una revisión de la remuneración y una mejora de la misma, lo que denota la insatisfacción y descontento con los salarios que reciben.

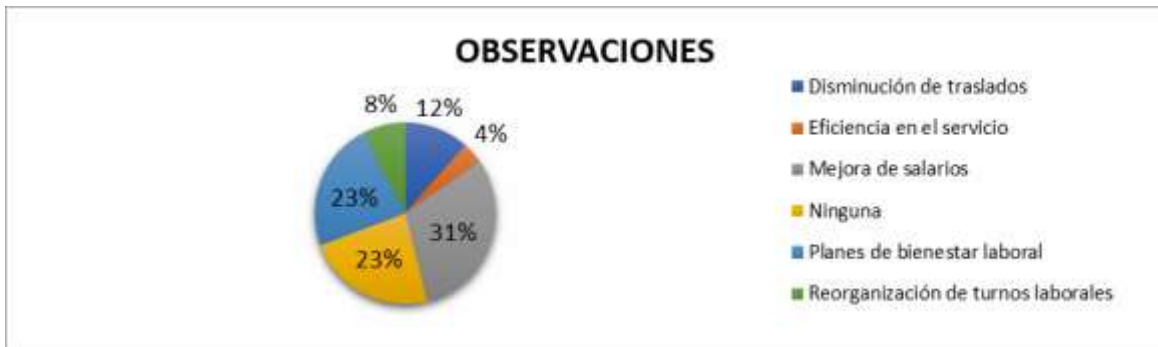
Un 23% de los encuestados coincide en sugerir planes de bienestar laboral como actividades de recreación, deporte, integración e inclusión dentro de la institución lo que sugiere pensar que los funcionarios requieren espacios que permitan el esparcimiento y la interacción con compañeros de manera lúdica y que permita afianzar y mejorar sus relaciones y actividades que permitan integrar a sus familias como parte importante del desempeño en la institución.

Por otra parte, un 12% de los encuestados sugiere una disminución en los traslados pues esto afecta en gran medida su estabilidad y la de sus familias.

<p>5. Proponer planes de mejoramiento. Incluir sus propias opiniones y recomendaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar planes de bienestar laboral que incluyan deporte, recreación, actividades de integración, planes de incentivos y motivación, por medio de los cuales los funcionarios afiancen sus relaciones interpersonales y aumente su sentido de pertenencia e inclusión en la institución. • Realizar un plan que se enfoque en la programación de traslados de los funcionarios de manera que al realizar la asignación de una zona se tenga previamente un estudio de la misma. Este programa debe incluir información de su vida familiar, personal y académica de cada uno de los funcionarios de manera que se reduzca el impacto que pueda recibir un funcionario al momento de un traslado y se garanticen las condiciones para el ejercicio de la labor y su permanencia en la zona. • El área de talento humano debe enfocar su trabajo en que los funcionarios sean productivos y su esfuerzo sea remunerado de acuerdo a sus horas laboradas, dentro de este plan debe incluirse un programa de descansos fijos que permitan a los funcionarios contar con horas de descanso inmodificables y una justa remuneración.
---	--

Tabulación de información

OBSERVACION	CANTIDAD	PORCENTAJE
Disminución de traslados	3	12%
Eficiencia en el servicio	1	4%
Mejora de salarios	8	31%
Ninguna	6	23%
Planes de bienestar laboral	6	23%
Reorganización de turnos laborales	2	8%
Total general	26	100%



5.1. PROPUESTA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LA INSTITUCIÓN POLICÍA NACIONAL.

Teniendo en cuenta la normatividad actual la cual reglamenta por medio del decreto 1072 de 2015 que el riesgo psicosocial es uno de los riesgos más complejos y que mayor número de enfermedades y accidentes laborales ocasiona, se busca por medio de este trabajo proponer un plan de mejoramiento al sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo implementado en la Institución Policía Nacional.

Si bien la en la Institución Policía Nacional se tiene implementado el Programa de Prevención del Riesgo Psicosocial cuyo objetivo principal es Identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial respondiendo a las necesidades particulares de cada unidad policial, promoviendo la participación activa de los funcionarios en todos sus grados y cargos. Este trabajo tiene como objetivo plantear la propuesta que mejore el programa que ya se tiene implementado para el riesgo psicosocial del funcionario.

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 y Decreto 052 (12 enero 2017), deben hacer una propuesta integral del Área de Talento Humano de la empresa, sobre estado actual del proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

PROGRAMAS POR IMPLEMENTAR:

SIMULACROS DE INDUCCIÓN

OBJETIVO

Realizar la inducción a futuros funcionarios con simulacros de situaciones a enfrentar por medio de las cuales se ponga en práctica con ejercicios las situaciones a las cuales se verá enfrentado el funcionario en el ejercicio de su labor.

Síntesis del programa

Por medio del acompañamiento de profesionales de salud mental y jefes de área, se pretende recrear las situaciones que vivirán los funcionarios en el ejercicio de su labor, generando informes que permitan medir la capacidad y tolerancia que tienen éstos para enfrentar diversas situaciones.

MEDICIÓN DE TURNOS Y SU AFECTACIÓN PSICOLÓGICA

OBJETIVO

Medir los niveles de estrés, desconcentración y depresión, que sufren los funcionarios a raíz de los turnos en los cuales deben ejercer sus funciones.

Síntesis del programa

Por medio de chequeos periódicos, encuestas y entrevistas con psicólogos, se pretende medir el nivel de estrés o diagnosticar enfermedades asociadas a los turnos asignados a los funcionarios toda vez que se identifique que su concentración y rendimiento está siendo afectada por este motivo. Medir por medio de los reportes médicos el nivel de afectación de los turnos e implementar medidas de contingencia a los funcionarios que presenten mayor índice de afectación.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOLÓGICOS Y CONDUCTAS DE RIESGO

OBJETIVO

Implementar campañas de capacitación y orientación a los funcionarios con el fin de reducir las conductas psicológicas que estén poniendo en riesgo la vida y la salud mental de los funcionarios.

Síntesis del programa

Convocar a los funcionarios de forma periódica a campañas que midan y concienticen a los funcionarios del riesgo psicológico por el ejercicio de su labor y prevenir todas aquellas conductas que atenten contra su vida e integridad y de quienes los rodean.

PROGRAMA DE VIDA SALUDABLE PARA TODO EL PERSONAL ACTIVO DE LA POLICÍA NACIONAL

OBJETIVO

Motivar a los empleados para que adopten un estilo de vida saludable fuera y dentro de la oficina o sitio de trabajo, además de cuidar el capital humano de la compañía, mejora el rendimiento del personal y psicológico.

Síntesis del programa

Con campañas que serían infundadas en Conocer el perfil de los empleados podría dar pautas a la empresa sobre qué ofrecer, sugerir o realizar como estrategia para motivar y llamar la atención de los colaboradores.

Para promover la actividad física dentro de los colaboradores, además de hacer convenios con los gimnasios que están cerca de la oficina, crear incentivos para impulsar el uso de la bicicleta como medio de transporte y organizar campeonatos deportivos son otras buenas opciones.

-No solo es importante la salud física, cuidar el equilibrio emocional también es elemental. Ofrecer un espacio dentro de la compañía para practicar yoga y otras artes de meditación disminuirá los niveles de estrés entre los colaboradores.

– Desarrollar campañas con el ánimo de promover la conciencia en los empleados sobre las consecuencias del cigarrillo y el consumo excesivo de alcohol no es una tarea fácil, pero es vital para su salud.

Implementando un acompañamiento que asegure los estándares mínimos para la protección psicosocial de los agentes de policía. La protección está basada en un acompañamiento continuo por parte del personal capacitado en el área de talento humano, este basado en programas preventivos que se asocian a las actividades diarias con las que tienen que trabajar los agentes de policía. Involucrar a las familias en actividades lúdicas y culturales que ayuden a fortalecer los vínculos emocionales.

Dentro de estos programas se debe hacer una revisión exhaustiva en los comportamientos que tiene el agente por fuera de la institución acompañado de un experto y que se podría llamar ayuda en casa.

Dentro de estos programas se debe hacer una revisión exhaustiva en los comportamientos que tiene el agente por fuera de la institución acompañado de un experto y que se podría llamar ayuda en casa.

VIGILANCIA DE HÁBITOS Y TRASTORNOS PSICOLÓGICOS COMO DEPRESION Y CONDUSCTAS SUICIDAS

OBJETIVO

Implementar informes de gestión que permitan medir la frecuencia con la que los funcionarios adoptan hábitos que atentan con su salud mental con el fin de prevenir los trastornos psicológicos.

Síntesis el programa

Crear espacios que permitan a los funcionarios expresar de una forma tranquila y confidencial los hábitos que estén implementando en sus vidas con el fin de hacer seguimiento y tratamiento según sea el caso y de esta manera prevenir futuros trastornos ocasionados por hábitos adquiridos en el ejercicio de su labor

TRATAMIENTOS PARA ESTRÉS POST-TRAUMATICO

OBJETIVO

Tratar clínicamente funcionarios que se vean afectados por traumas en el ejercicio de su labor.

Síntesis el programa

Implementar tratamientos médicos y psicológicos a los funcionarios que presenten estrés post – traumático o que se vena enfrentados a situaciones de máximo riesgo y que generen trastornos en sus actividades cotidianas, este programa busca el acompañamiento clínico al funcionario y su familia posterior al ejercicio de una labor determinada que haya puesto en riesgo la vida e integridad física y mental del funcionario.

ACOMPañAMIENTO PSICOLóGICO EN LOS TRASLADOS

OBJETIVO

Brindar al funcionario y su familia el acompañamiento necesario para afrontar los traslados, máxime cuando éstos son a lugares de alto riesgo para su integridad.

Síntesis el programa

Por medio de psicólogos y psiquiatras realizar un acompañamiento integral a los funcionarios y sus familias al momento de realizar un traslado de lugar de trabajo, con el fin de minimizar los riesgos de deserción de funcionarios y los problemas psicológicos que puedan presentar a raíz de estos cambios.

5.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES. DIAGRAMA DE GANTT CON LAS ACCIONES, ÁREA, RESPONSABLES Y RECURSOS.



DIAGRAMA DE GANTT

4	+	• MEDICIÓN DE TURNOS Y SU AFECTACIÓN PSICOLÓGICA	150 días	lun 10/12/18	vie 5/07/19		Dependencia Talento Humano -policía
5	+	Programa chequeos periódicos, encuestas y entrevistas con psicólogos para medir estrés o enfermedades asociadas	120 días	lun 10/12/18	vie 24/05/19		Mauricio Cardona Departamento Talento Humano -policía nacional
6	+	Generar conclusiones de chequeos médicos.	0 días	lun 10/12/18	lun 10/12/18		Sicólogo Departamento Talento Humano
7	+	Revisar conclusiones médicas para determinar nivel de afectación	30 días	mar 23/07/19	lun 2/09/19	5	Patrullero Marin Departamento Talento Humano
8	+	Generar un plan de acción para atacar los hallazgos encontrados en el reporte médico	10 días	mar 3/09/19	lun 16/09/19	7	Patrullero Patiño Departamento Talento Humano -policía nacional

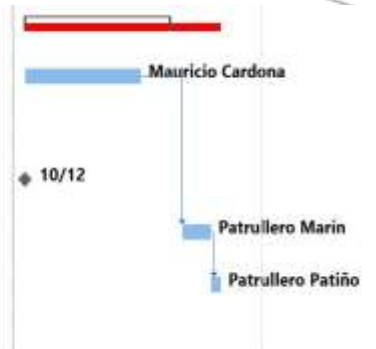
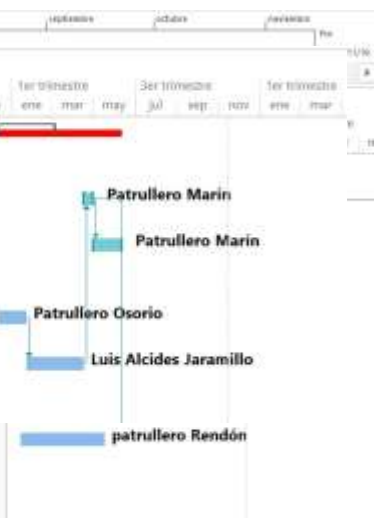


DIAGRAMA DE GANTT

LA D	Moc de tarea	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	Predecesori	Nombres de los recursos	Responsable
9	+	• PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOLÓGICOS Y CONDUCTAS DE RIESGO	60 días	mar 11/12/18	lun 4/03/19			Departamento Talento Humano -policía nacional
12	+	Convocar funcionarios para las campañas diseñadas	10 días	mar 16/04/19	lun 29/04/19	11	Patrullero Marin	Departamento Talento Humano
13	+	Ejecutar actividades de capacitación y orientación	30 días	mar 30/04/19	lun 10/06/19	12	Patrullero Marin	Departamento Talento Humano
14	+	Planear campañas de capacitación y orientación a los funcionarios	30 días	mar 11/12/18	lun 21/01/19		Patrullero Osorio	Departamento Talento Humano
10	+	Diseñar actividades para capacitación y orientación a funcionarios	60 días	mar 22/01/19	lun 15/04/19	10	Luis Alcides Jaramillo	Departamento Talento Humano -policía nacional
DI 25	+	Diseñar acompañamiento integral a los funcionarios y sus familias al momento de realizar un traslado de lugar de trabajo	90 días	vie 14/12/18	jue 18/04/19		patrullero Rendón	Departamento Talento Humano -policía nacional



ESCALA D

ESCALA D	Moc de tarea	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	Predecesori	Nombres de los recursos	Responsable
15	+	• PROGRAMA DE VIDA SALUDABLE PARA TODO EL PERSONAL ACTIVEDE LA POLICÍA NACIONAL	240 días	mié 12/12/18	mar 12/11/19			Departamento Talento Humano -policía nacional
16	+	Revisar convenios deportivos	30 días	mié 12/12/18	mar 22/01/19		Intendente	Departamento Talento Humano
17	+	Programar espacios de actividades físicas laborales	60 días	mié 12/12/18	mar 5/03/19		Oscar Franco	Departamento Talento Humano
18	+	• VIGILANCIA DE HÁBITOS Y TRASTORNOS PSICOLÓGICOS COMO DEPRESION Y CONDUCTAS SUICIDAS	60 días	mié 12/12/18	mar 5/03/19			Departamento Talento Humano -policía nacional
19	+	Definir y diseñar espacios de esparcimiento y socialización de los funcionarios-	30 días	mar 11/06/19	lun 22/07/19	12	Patrullero Marin	Departamento Talento Humano -policía nacional

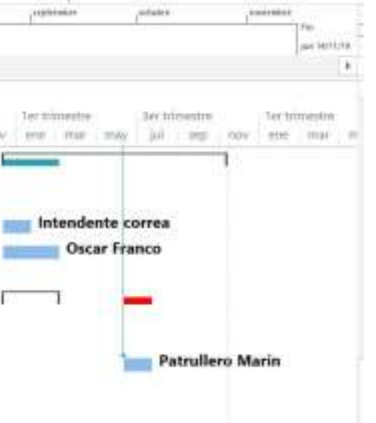


DIAGRAMA DE GANTT

RECOMENDACIONES:

- La Institución Policía Nacional, frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), debe en su planta de personal ampliar el número de funcionarios que cuenten con Titulación en Salud Ocupacional, con el fin de que estos funcionarios implementen de manera acertada y con total cobertura el cumplimiento al SG-SST, pues como es relativamente nueva la normatividad se hace indispensable contar con profesionales idóneos en la materia para abordar y tratar los riesgos.
- La Institución Policía Nacional, debe de manera prioritaria abordar el Riesgo Psicosocial y tratarlo con acciones de mejora, a fin de minimizar la ocurrencia de incidentes que afectan la salud de sus empleados y se refleja en el ausentismo laboral, además grandes costos para el sistema propio de la Policía Nacional, dada la condición que no utiliza ARL externa.
- La Institución Policía Nacional, una vez logre disponer de funcionarios con Titulación en Salud Ocupacional proceder a capacitar a cada uno y todos los funcionarios sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de que la labor de policía se realice con la observancia de la norma, pues de nada sirve que en la parte administrativa cuenten con las matrices del SG-SST, y en la parte operativa que es el grueso de la planta de personal no la estén observando.

CONCLUSIONES

- En primer lugar, se logró aplicar el diagnóstico inicial del SG-SST para evaluar el cumplimiento de la Institución Policía Nacional frente al Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 1111 del 2017, donde por medio de la realización de la tabla de valores y calificación **ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST**, se logró obtener el resultado que permitió efectuar el diagnóstico para proponer las acciones de mejora preventivas y correctivas, de manera específica al riesgo psicosocial.
- La implementación de programas de bienestar laboral y desarrollo social enfocado a tratar la afectación psicológica en el entorno empresarial contribuye a una mejor satisfacción de las necesidades y a que el desarrollo de la labor se realice de manera apropiada y con mayor sentido de pertenencia, es así como el plan de bienestar laboral propuesto para la institución Policía Nacional en este trabajo se orientó a tratar de establecer estrategias para mejorar en pro de los policías, las situaciones o eventos que pueden afectar psicológicamente una persona que desarrolla las actividades diarias de un policía.
- Todos los grupos de interés de la empresa deben aportar a la calidad de vida del personal con acciones puntuales y personales, enfocados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la base está en generar cultura de autocuidado en el personal e incrementar las actividades recreativas y culturales en todo el personal activo. no realizándolas que sean competitivas para evitar ausentismos del personal.
- El sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo constituye una herramienta importante a nivel empresarial puesto que su aplicación correcta y bajo todas las normas permite detectar problemas, riesgos y enfermedades al interior de cualquier organización. En particular, proponer un plan de mejoramiento al SG-SST que tiene implementado la Institución Policía Nacional enfocado a los riesgos psicosociales, permitió conocer de fondo las falencias que presenta el sistema implementado en este aspecto y los riesgos a los que se enfrentan los funcionarios de no ejecutar mejoras sobre éste. Como aporte a nuestro aprendizaje este trabajo constituye un alto grado de análisis y desarrollo de competencias sobre la teoría estudiada que permitió reconocer la

importancia de un sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo bien constituido y bajo las normas establecidas actualmente.

- Es demasiado importante y relevante el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, ya que mantiene el control en la prevención y corrección frente a situaciones como riesgos y enfermedades que se puedan presentar dentro y fuera de la empresa, con este trabajo se hace una revisión a los estándares mínimos de SG-SST a la Policía Nacional y se hace un plan de mejoramiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Robledo, F. H. (2012). Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Ecoe Ediciones. Recuperado de: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/06/Diagn%C3%B3stico-integral-de-las-condiciones-de-trabajo-y-salud-3ra-Edici%C3%B3n.pdf>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29, 237-241. Recuperado de: https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext&tlng=es#ModalArticles
- López, C.. (2017). Resolución 1111 de 2017 – Estándares Mínimos del SG-SST. Marzo 27, 2017, de Safet ya Sitio web: <https://safetia.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>
- Decreto 1072 de 2015. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Decreto 614 de 1984. Recuperado de: <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Normal.jsp?i=5412>
- Innovar, Volumen 23, Número 48, p. 21-31, 2013. ISSN electrónico 2248-6968. ISSN impreso 0121- 5051. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29, 237-241. Recuperado de: https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext&tlng=es#ModalArticles
- C, Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo (SST). de OSH WIKI Sitio web: [https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78813>
- Garzón, L.. (2015). DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015. Mayo 26, 2015, de Ministerio del Trabajo Sitio web: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++%20de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- (2018). Decreto Único Reglamentario Trabajo. Julio 27, 2018, de Mintrabajo Sitio web: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decreto-unico-reglamentario>
- (2014). Decreto 1443 de 2014. 2014, de Safet Ya Sitio web: <https://safetia.co/etiqueta/decreto-1443-de-2014/>

- Aguilar, V., Cruz, D., & Jiménez, D.. (2007). BIENESTAR SOCIAL LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE CALIDAD DE VIDA A PARTIR DE LA PRODUCCIÓN ESCRITA Y LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES ESPECIALISTAS. PERIODO 1995 - 2005 EN BOGOTÁ D.C. ESTADO DEL ARTE . 2007, de Trabajo de Grado para Optar el Título de Trabajadores Sociales Sitio web: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17120/T62.07%20A93b.pdf?sequence=1>
- Neef, M., Elizalde, A., & Hoppenhayn, M.. (2003). Desarrollo a Escala Humana. Diciembre 10, 2003, de EcoPortal Sitio web: https://www.bibliotecapleyades.net/sociopolitica/sociopol_globalbanking101.htm
- Cubillos, V., Velasquez, F., & Reyes, M.. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. December, 2014, de ResearchGate Sitio web: https://www.researchgate.net/publication/275898006_Plan_de_mejoramiento_de_variables_de_l_clima_organizacional_que_afectan_al_desempeno_laboral_en_una_entidad_del_Estado
- (2016). ¿En qué consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?, Septiembre 6, 2016, de IsoTools Sitio web: <http://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>
- Rey, J.. (2013). Teorías. Marzo, 2013, de Archivo del Blog Sitio web: <http://teoriasimportantes.blogspot.com/2013/03/elton-mayo-teoria-humanista.html>