

Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares
Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en
la Policía Nacional para el Año 2020.

Diana Liceth Villa Torres

Edgar Fernando Torres Molina

Randy Andrés Orozco Ruiz

Samuel Alberto Otalvaro

Tutora: Sandra Perdomo Paredes

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Administración de Empresas

Florencia – Caquetá

2020

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	V
OBJETIVOS	VI
1.1. Objetivo general.....	VI
1.2. Objetivos específicos	VI
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	7
1.1. Planteamiento del problema.....	7
1.2. Antecedentes del problema.....	7
1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa.....	8
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....	9
2.1. Marco teórico: revisión de las teorías y autores.....	9
2.2 Marco Legal: revision de normas, resoluciones, leyes etc.....	10
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	13
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de la información.....	13
3.1.1. Metodología.....	13
3.1.2. Método y Herramientas para la Obtención de Datos.....	13
3.1.3. Población y muestra.....	14
3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.....	15
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-	

SST.....	17
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	23
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST.....	23
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA.....	27
5.1... Propuesta mejora.....	27
5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.....	31
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.....	34
RECOMENDACIONES.....	35
CONCLUSIÓN.....	36
BIBLIOGRAFÍA.....	37

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 Matriz de evaluación	18
Ilustración 2. Diagrama de Gantt.	35

INTRODUCCIÓN

La empresa de la Policía Nacional en el cumplimiento a los requisitos legales establecidos, y de acuerdo a la ley 1562 de 2012 *"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional"* y el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 *"Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"* y de más normas vigentes, implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que tiene como fin la conformación del trabajo conjunto en la empresa y los funcionarios, con el estudio del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por medio del progreso permanente de las situaciones en los ambientes laborales, en el control eficaz de conflictos y de eventualidades en todas las áreas que componen direcciones, regionales, metropolitanas, estaciones y CAI de la Policía Nacional a lo largo y ancho del Territorio Nacional.

Ahora bien, teniendo cuenta la labor que realiza la empresa de la Policía Nacional implementa el tema como el alto estrés que afecta de manera físico y psicológico, a todos los funcionarios, de los cuales encontramos principalmente a los Patrulleros, a través de un método aplicado en el ciclo Deming: Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), donde se contiene la normatividad vigente externa e interna, la disciplina, la organización, la evaluación y las auditorias; implementado operaciones de florecimiento continua, en la cual desarrolla con esto un método más eficaz, que le permite cumplir con lo estipulado dentro de la normatividad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Por consiguiente, a través de un estudio se busca evidenciar una problemática o de las debilidades que hay dentro de la empresa Policía Nacional, para contribuir en la propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa de la Policía Nacional para el año 2020.

OBJETIVOS

1.1 Objetivo general

Elaborar una propuesta de mejoramiento en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa de la Policía Nacional, para dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

1.2 Objetivos específicos

1. Realizar el análisis situacional actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad Policía Nacional.
2. Verificar los resultados de la matriz de estándares mínimos que no se cumplen de acuerdo a la normatividad del SG-SST.
3. Proponer las acciones de mejora a implementar en la empresa para lograr el cumplimiento del SG-SST.
4. Proponer el plan de mejora en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

La Policía Nacional dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015 mediante el cual se establece las disposiciones para la implementación del SG-SST, ha buscado dar cumplimiento a los estándares mínimos que define la resolución 0312 de 2019; no obstante, existen varios ítems que no se están cumpliendo en la empresa, y que ponen en riesgo a los trabajadores ya sea por condiciones de su ambiente de trabajo tener enfermedades laborales, accidentes de trabajo o daños de tipo material.

Es por esto, la importancia de implementar propuestas estratégicas de mejoramiento, motivo por el cual se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa de la Policía Nacional para el año 2020?

1.2. Antecedentes del Problema.

La entidad Policía Nacional de Colombia y su loable labor como fuerza pública lleva a cabo permanentes operaciones especiales y antiterrorismo a lo largo de todo el Territorio Nacional defendiendo la seguridad de la ciudadanía tanto a nivel urbano como rural, protegiendo a la población civil y el recurso privado y estatal, contribuyendo a generar un ambiente de paz, seguridad y desarrollo del país, siendo una de las empresas más grandes del país. Por lo anterior y después de realizar los diversos análisis y seguimiento al comportamiento de un porcentaje determinado en el sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), se logra evidenciar las

falencias con las que cuenta la institución y es así como se expone en un alto riesgo a los trabajadores ya sea por condiciones de su ambiente de trabajo tener enfermedades laborales.

Las frecuentes situaciones de alteración emocional e integridad física, como una amenaza terrorista, una variación fuerte del orden público, una escena de violencia intrafamiliar, un atraco con armas de fuego, intentos de suicidio, auxiliar a las víctimas de una catástrofe natural, múltiples heridos por accidentes de tránsito, así como las largas jornadas laborales del personal administrativo y uniformado las cuales son monitoreadas por sus superiores de manera constante causando una presión a veces algo incomoda, son los principales antecedentes y factores que causan el problema que hoy en día se convierte en un flagelo para la Policía Nacional de Colombia, hacen que esto acabe en un estado de fatiga produciendo la disminución en la prestación del servicio.

1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa

Teniendo en cuenta que la Policía Nacional de Colombia ejerce una de las actividades más peligrosas en el ámbito laboral debido a que a diario se ven enfrentados a diferentes problemáticas sociales como violencia, malos tratos, delincuencia, largas jornadas de trabajo, lo que hace que de una u otra forma se vean vulnerables a sufrir algún tipo de accidente físico o alteraciones psicológicas que pueden poner en riesgo su actuación policial y familiar.

Una vez analizada la matriz de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Escuela de Investigación Criminal de la Policía Nacional de Colombia, se logra apreciar que varios Ítems de cada uno de los ciclos no cumple en su totalidad con las exigencias requeridas en el artículo 2.2.7.4.5 del decreto 1072 del 26 de mayo 2015, lo que hace que de acuerdo a la tabla de valores se encuentre moderadamente aceptable ya que cuenta con un puntaje de 64.75.

Por lo anterior radica la importancia de adelantar esta investigación con el fin de elaborar una

propuesta de mejoramiento en los estándares mínimos del SG-SST, que permita a la Escuela de Investigación Criminal ubicarse por encima del 86% para estar con una valoración aceptable y de esta manera cumplir con las exigencias de la norma, minimizando y/o contrarrestando los riesgos laborales como accidentes y/o enfermedades en los policías.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2.1 Marco teórico: Revisión de las teorías y autores

Desde la evolución de la humanidad, la salud ocupacional ha estado presente, sin embargo, luego de la revolución industrial y las precarias condiciones de las jornadas laborales las cuales eran de 16 hasta 18 horas diarias y la no existencia de la protección del trabajo, el cual se presentaban frecuentemente accidentes que impedían un mayor rendimiento. Es por esto que empiezan las luchas de los empleados para lograr mejorar las condiciones, lo que permite que en 1976 se haya constituido el primer sindicato de los empleados. En el siglo XIX se dan avances en la legislación para la protección de los pobres y de las condiciones sanitarias de las empresas. Para el siglo XX surgen teorías relacionadas a la salud y seguridad como, la teoría del riesgo profesional, en donde se precisaba más sobre el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional y de la misma manera se analizan las consecuencias sociales y de tipo económico de los riesgos profesionales. (*Hena Robledo, 2010*).

En Colombia la Salud Ocupacional empezó a establecerse a comienzos del siglo XX, de la mano del General, periodista y diplomático Rafael Uribe, quien en 1904 empieza a promulgar el tema de la seguridad en el trabajo específicamente para los ancianos, niños, jóvenes y demás desamparados. Esto más tarde desembocaría en la creación de la Ley 57 de 1915, conocida como

la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. (*Lizarazo, 2011*).

A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención En accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Es bajo este modelo que nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados. (*Lizarazo, 2011*)

Por esto, es importante que teniendo en cuenta la importancia de este tema, la Policía Nacional como empresa implemente y audite su Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SG SST) para garantizar el mejor entorno de trabajo para sus empleados.

2.2 Marco Legal

Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 (Implementación del SG-SST)

Este decreto con sus ocho (VIII) capítulos y treinta y dos (32) artículos lo que busca es reglamentar las disposiciones para la implementación del SG-SST; en su capítulo I conformado por cuatro (4) artículos dispone, el Objeto, campo de aplicación y definiciones.

En su capítulo II, comprendido por dos (2) artículos habla sobre, la Política en seguridad y salud en el trabajo.

Su capítulo III, con sus siete (7) artículos, trata el tema de Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El capítulo IV, con sus siete (7) artículos, trata el tema de Planificación del SGSST.

El capítulo V, con sus seis (6) artículos, habla sobre la Aplicación del SGSST.

El capítulo VI, con sus cuatro (4) artículos, habla sobre las Auditorías y Revisión de la Alta Dirección.

El capítulo VII, con sus dos (2) artículos, plantea los mecanismos de mejoramiento del SGSST; y por último en su capítulo VIII, se dictan las disposiciones finales.

El presente decreto se mantiene vigente hasta el año 2015, donde se recopila a través del decreto único reglamentario del sector trabajo y se incluyen las normas que reglamentan todo lo asociado con riesgos laborales.

De esta manera, el decreto 1443 de 2014 se deroga, y se incluye dentro del decreto 1072 de 2015 el cual es el que hasta la fecha se le debe dar cumplimiento obligatorio en todas las organizaciones.

Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015

Este decreto con sus tres (3) libros, cada uno con sus respectivos títulos y capítulos, básicamente lo que realizo fue la compilación de todas las normas que se encontraban dispersas con respecto a la reglamentación del trabajo, para todos los sectores sin importar su naturaleza ya se sector privado o público; es de obligatorio cumplimiento y de no realizarse acarreará sanciones.

Plantea la descripción e identificación de la distribución administrativa pública de este sector. El Ministerio de Trabajo como cabeza del sector, los órganos sectoriales de asesoría como son las comisiones permanentes y sectoriales, además de las entidades adscritas y vinculadas a los fondos especiales y a los organismos de articulación sectorial.

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prorroga del SG-SST)

Este decreto firmado por el entonces presidente de la república JUAN MANUEL SANTOS CALDERON y el ministro del trabajo LUCHO GARZON, lo que buscaba era dar prorroga de un año para la implementación del SGSST. El cual ya está reglamentado por el del decreto 1072 de 2015, donde el Gobierno Colombiano recopiló en una sola norma decretos reglamentarios del sector trabajo, significando con ello que, en adelante, solo en adelante, solo existiría un solo decreto reglamentario de dicho sector, esta condición por si sola nos llevaría a concluir que no puede existir otro decreto, diferente al 1072 del 2015 reglamentando el sector trabajo.

Sin embargo, el decreto 171 modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015,

Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST)

Decreto firmado por el entonces Presidente de la República JUAN MANUEL SANTOS CALDERON y la Ministra de Trabajo Clara Eugenia López Obregón, mediante el cual modifican el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015, sobre la transacción para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en este decreto se nombran las cinco fases que se deben cumplir para dicha transición, las cuales son: Evaluación inicial, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguimiento y plan de mejora, Inspección, vigilancia y control,

(Estándares mínimos del SG-SST) reglamentados según Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017

Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. La resolución contiene 22 artículos y un anexo técnico.

Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 (Actualización de Estándares mínimos del SG-SST)

Mediante este acto administrativo el ministerio del trabajo, estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los cuales son de obligatorio cumplimiento para todos los entes ya sean personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2 y su implementación debe ser ajustada a cada empresa o institución dependiendo del número de trabajadores.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1 Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.

3.1.1 Metodología:

La presente investigación es de enfoque cualitativo y el tipo de investigación descriptiva, mediante el cual se busca conocer el estado actual de la implementación del SG-SST en la Policía Nacional. Con esta investigación tomando como diseño la investigación acción y reflexión con un carácter de tipo formativo asumiéndolo como una estrategia didáctica para captar la información, podremos de manera práctica evidenciar los resultados obtenidos mediante la técnica de observación directa, apoyándonos en un instrumento como lo es la encuesta, entrevistas abiertas y cerradas en las que se determine las causas que originan el problema de investigación y se evidencien las actividades y la calidad de la información producida por los participantes.

3.1.2 Método y Herramientas para la Obtención de Datos

Con la aplicación de éste método se investigará el tema de los diferentes aspectos y factores que están generando al interior del personal Policial, los cuales son considerados una problemática que pretende comprender e interpretar una realidad que se presenta en un contexto concreto a lo largo de la institucionalidad de la Policía Nacional y que, a través de las estrategias de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad

y Salud en el Trabajo, se podrán aminorar de manera satisfactoria para el futuro bienestar de todos los sus colaboradores.

La información recopilada con el instrumento pensado para llevar a cabo el trabajo de campo y los casos presentados abordando la problemática presentada, será posible describir la situación que se presenta en torno al tema.

Para el presente trabajo se requerirá el empleo de 2 instrumentos, el primero es un cuestionario tipo encuesta que consiste en 10 preguntas cerradas que se aplicaran a la muestra seleccionada, el segundo instrumento es la hoja de observación a través de la cual se puede obtener información pertinente sobre la problemática de interés en diferentes áreas de la organización. Cabe resaltar que para la aplicación de las herramientas de evaluación se tendrá una muestra que será seleccionada bajo un enfoque de investigación con “muestras con voluntarios”.

3.1.3 Población y muestra

La población objeto del estudio será adulta clasificada por hombres y mujeres, que oscilan entre los 20 años y 50 años.

Para la selección de la muestra, se implementará el muestreo aleatorio simple (hace parte de las muestras probabilísticas).

El tamaño de la muestra para el muestreo aleatorio simple (MAS) se determina con la siguiente formula por tener el número de personas identificadas:

$$n = \frac{z^2 * (p * q) * N}{e^2 (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Donde:

N = Población
n = tamaño de la muestra
P =

probabilidad a favor q= Probabilidad en contra z = nivel de confianza. e=error de muestra

Como se conoce el tamaño de la población se puede el desarrollo de la formula quedaría así:

n	=	Muestra	196
N	=	Población	400
Z	=	porcentaje de confianza	1,96
p	=	variabilidad positiva	0,5
q	=	variabilidad negativa	0,5
E	=	porcentaje de error	0,05

$$n = \frac{1.96^2 * (0.5 * 0.5) * 400}{0.05^2 (400 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$N = \frac{384}{1,96}$$

$$N = 196$$

Con esto podemos decir que el número de voluntarios para la muestra fue de 196 personas.

3.2 Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del decreto 052 del 12 de enero del 2017, por el cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, quedando de la siguiente manera “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”.

Es así que la Policía Nacional de Colombia realizó el proceso transición a partir del 2 de junio del año 2017 dando inicio con la fase 1, realizando la evaluación inicial del SG-SST, para de esta manera identificar las prioridades en salud y seguridad y a su vez elaborar el plan de trabajo anual, aquí mismo se identificó la normatividad vigente de los riesgos en materia laboral, se identificaron los peligros, riesgos, y amenazas de la empresa los cuales deben ser anuales.

Culminada la evaluación inicial se da inicio a la fase 2, comprendida desde el mes de septiembre a diciembre de 2017, elaborando el plan de mejoramiento con el objeto de que se realicen las correcciones necesarias para mejorar las irregularidades encontradas en la fase anterior relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo del personal de trabajadores, aquí se relacionan de manera específica las actividades a desarrollar, con su debido plazo y responsable con el objeto de erradicar por completo el problema detectado y que no se vuelva a presentar.

Seguidamente la dirección de la Policía Nacional inicia la fase 3, desde el mes de enero a diciembre del 2018, asumiendo con responsabilidad la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), colocando a disposición todos los recursos necesarios para su buen funcionamiento desde el humano hasta el financiero y logístico, todo esto para garantizar un clima laboral seguro y saludable, así mismo concientizando a todo el personal de empleados para su propio autocuidado y protección.

Posteriormente se da la fase 4 comprendida del mes de enero a marzo de 2019, donde se realiza el seguimiento y plan mejora a la fase 1 y 2, aquí la institución verifica cuales son los estándares mínimos que no está cumpliendo y posteriormente elaborar el plan de trabajo teniendo en cuenta la normatividad para cada estándar, al igual que la descripción detallada de la actividad, recursos y fecha, es de tener en cuenta que el seguimiento a este plan mejora será hará por parte del Ministerio de Trabajo o las Administradoras de Riesgos Laborales.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Escuela de Investigación Criminal (PONAL)							Número de trabajadores directos: 305			
NIT de la Entidad: 800141335-09							Número de trabajadores indirectos: 96			
Realizada por: Responsable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo							Fecha de realización: 07-04-2020			
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
			JUSTIFICA	NO JUSTIFICA						
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3
			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				
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				

		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0			6	
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2			
			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		2			
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)		2	2					
	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			14
		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		0			
		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 aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2			
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de	1		1			

			Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST								
		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		2					
		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		0		X	4	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1					
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1			0				
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1			0				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1			0				
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1					
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1					
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1			0		X		
			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					3
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		2			0		X			
	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				6	
		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		1					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				15
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
			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	0				0
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0				
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0				
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía		2,5	0						
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2,5	0						
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		2,5	0						

	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	0			5
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5			
III. VERIFICAR	VERIFICACION DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			1,25
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0		X	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			7,5
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0		X	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5			
TOTALES					100				64,75
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

Ilustración 1. Matriz evaluación

Una vez realizada la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), aplicando la matriz correspondiente, se pudo evidenciar que, la Escuela de Investigación Criminal de la Policía Nacional, se acierta con una apreciación prudentemente con un puntaje de 64,75% del acatamiento de los estándares mínimos exigidos por el Ministerio de Trabajo. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, encontramos que tenemos algunos estándares críticos como lo son, las medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos con un porcentaje estándar del 15% evidenciándose como resultado solo el cumplimiento del 0%, el otro indicador crítico es el de la Gestión y resultados del SG-SST con un porcentaje estándar del (5%) evidenciándose como resultado solo el cumplimiento del 1,25%, otro indicador es el de condiciones de salud en el trabajo el cual tiene un porcentaje estándar de 9% y solo se está cumpliendo un 4%, en Indicadores, estructura, proceso y resultado.

Por lo anterior, y para poder cumplir con las diferentes acciones de mejora y de manera gradual ir mejorando los niveles de los indicadores anteriormente expuesto se deberá exponer ante el Ministerio de Trabajo de un Plan de Mejoramiento de carácter inmediato para que sea evaluado y posteriormente aplicado dentro de la entidad Policial.

Así mismo y de manera conjunta, se realizará envío al representante legal de la ARL, un reporte de las estrategias de mejora dentro de marco de la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en un término no superior a tres (3) meses, posterior a la Evaluación de Estándares Mínimos y del Plan Anual de la institución con las apreciaciones más críticas y pertinentes brindadas por parte del Ministerio de Trabajo.

Ahora bien, la Policía Nacional estará dispuesta a elaborar las acciones de mejora y los procedimientos pertinentes y necesarios para mitigar en gran porcentaje el riesgo de incidentes y accidentes laborales que se pueden presentar en los diferentes ambientes y escenarios donde diariamente realizan sus múltiples actividades los colaboradores de la institución. Todo esto encaminado en el marco de la normatividad vigente en vista y en pro de ofrecer las mejores condiciones en un ambiente laboral sano y libre de riesgos a todos sus colaboradores.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Teniendo en cuenta que la Escuela de Investigación Criminal de la Policía Nacional, lugar donde laboran aproximadamente 401 funcionarios entre personal administrativo y personal uniformado, existe un modelo de administración de tipo empresarial, en donde por parte del área de Talento Humano y en el marco de la normatividad vigente se implementó el SG-SST, siendo muy indispensable su aplicabilidad para velar por el bienestar y salud de los trabajadores, en donde después de un realizar un análisis minucioso y específico de cada uno de sus ítems, se encontraron algunas falencias referentes a los estándares mínimos del SG-SST, donde podemos mencionar los siguientes:

Ítem 1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo.

No aplica para la Unidad de acuerdo al decreto 2090 de 2003 y teniendo en cuenta las actividades que se realizan.

Ítem 1.1.7 Capacitación COPASST

Por no existir un comité creado para tratar y realizar seguimiento a las diferentes eventualidades referentes a la Salud en el Trabajo, obviamente no existe capacitación alguna.

Ítem 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades.

Se pudo analizar que no existe dentro de la institución documento alguno donde se evidencie evaluación y se identifiquen las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ítem 3.1.1 Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud

No se cuenta con un perfil clasificado de los trabajadores ni diagnóstico alguno de situación de salud de los mismos.

Ítem 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo

No existe información alguna de este ítem teniendo en cuenta lo descrito en el ítem anterior el cual depende del mismo.

Ítem 3.1.4 Realización de valuaciones Médicas Ocupacionales -Peligros- Periodicidad- Comunicación al Trabajador

A la fecha no se evidencia examen médico alguno para mitigar el riesgo de los trabajadores de la escuela, por lo tanto, no existe retroalimentación alguna.

Ítem 3.1.5 Custodia de Historias Clínicas Ocupacionales

Por las razones expuestas en los 2 anteriores ítems, no hay información alguna al respecto.

Ítem 3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras

En este ítem se pudo evidenciar que a pesar de que existe una buena red de agua potable como de servicios sanitarios, en la actualidad no se cuenta con una adecuada disposición final de

basuras, factor de gran importancia para el manejo de residuos.

Ítem 3.2.2 Investigación de Accidentes AT, Incidentes IT y Enfermedad Laboral EL

A lo largo de la escuela no se pudo evidenciar que exista soporte alguno que demuestre los accidentes, incidentes y enfermedades de los trabajadores.

Ítem 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros

La falencia de este ítem radica que el momento no se tienen establecidos los protocolos necesarios ni medidas de prevención y control de peligros al interior de la Escuela, siendo estos de gran importancia para evitar los riesgos y contratiempos de mayor complejidad que se puedan llegar a presentar.

Ítem 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control

También se evidenció que dentro de la Escuela no existen los manuales necesarios para prevenir y controlar los riesgos que puedan sufrir los colaboradores en la ejecución de cada una de sus actividades cotidianas.

Ítem 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos

No existe esta clase de documentos siendo una de las falencias importantes encontradas, teniendo en cuenta que de las diversas actividades que realiza el personal, se debe tener una ruta o protocolo específico para poder saber reaccionar y proceder ante alguna situación que pueda comprometer la integridad de los colaboradores.

Ítem 4.2.4 Inspección sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del con el COPASST

La falencia de este ítem radica en que no existe creado el Comité Paritario de Seguridad y

Salud en el Trabajo (COPASST) dentro de la Escuela de Investigación Criminal de la Policía Nacional, también de gran importancia por ser el veedor en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Ítem 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas

La falencia de este ítem radica en que el suministro de extintores, principalmente no tiene un servicio oportuno en muchas de las ocasiones estos elementos se gastan y no tienen una renovación ágil, haciendo que durante alguna eventualidad se deba recurrir a instrumentos de este tipo que se encuentran ubicados en otras áreas, llegando al punto del desabastecimiento en toda la Escuela de Investigación Criminal de la Policía Nacional, generando riesgos para los trabajadores, por otro lado los equipos y elementos de los diferentes puestos de trabajo se encuentran en regulares condiciones, nunca han sido cambiados o renovados y en algunas ocasiones con reparaciones defectuosas.

Ítem 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.

Este ítem se evaluó con dicha calificación debido a que el suministro de estos elementos se hace de forma eventual y por solicitud de trabajadores y no por procedimiento regular del área encargada, siendo una falencia que afecta a trabajadores y requiriendo acciones de mejora.

Ítem 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias.

Otro de los ítems importantes el cual no se evidencio dicho plan al interior de la escuela, siendo pieza clave para poder tener la capacidad instalada necesaria de reacción ante cualquier eventualidad que se llegara a presentar mitigando en gran parte los riesgos ocasionados.

Ítem 6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año.

Para este ítem no se pudo constatar que se realice a la escuela auditoria ni de manera interna ni externa por los organismos encargados de realizar dicha tarea.

Ítem 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.

Dado el resultado del anterior ítem, no se cumple con lo solicitado para este ítem.

Ítem 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST.

Por no existir Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), no se da cumplimiento a este ítem.

Ítem 7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Con relación al ítem 3.2.2 no se reporta información al respecto.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**5.1 Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa.****Ítem 1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo.**

En este caso no se podrá hacer ninguna acción de mejora ya que no aplica para la Policía Nacional según el decreto 2090 de 2003 por las actividades que esta realiza.

Ítem 1.1.7 Capacitación COPASST

Implementar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta que la institución cuenta con más de 10 empleados y este se hace necesario y/u obligatorio, según la resolución 1111 de 2017.

Ítem 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades.

Con la identificación de prioridades y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitirá mostrar al interior de la Escuela el estado actual de su implementación y como soporte de la misma debe existir los diferentes documentos donde se evidencie la identificación de peligros y amenazas, así como la planificación de sus capacitaciones, las cuales al momento de la evaluación no se están cumpliendo.

Ítem 3.1.1 Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud

De manera estandarizada se debe realizar el levantamiento donde se consolida de manera actualizada la información de todos los trabajadores del último año como lo son (edad, sexo, escolaridad, estado civil), la caracterización de sus condiciones de salud tanto de origen laboral como común y los resultados de las evaluaciones médicas.

Ítem 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo

Aunque este ítem no hace parte de la Escuela de Investigación Criminal, se debe coordinar con el nivel estratégico de la Policía Nacional, para informar al médico encargado de realizar las diferentes evaluaciones, los perfiles del cargo de los trabajadores de manera detallada con una cada una de las actividades desarrolladas por los trabajadores y su sitio de trabajo.

Ítem 3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales -Peligros- Periodicidad- Comunicación al Trabajador

Realizar de manera periódica en el marco del SG-SST, las diferentes evaluaciones médicas, donde se evidencie los factores de riesgo que pueden incurrir y los escenarios a los que están expuestos los trabajadores, así como su condición de salud, concluyendo las evaluaciones de manera eficiente dejando las recomendaciones del caso a que haya lugar comunicándolas a cada

uno de los trabajadores dejando el soporte necesario en su historia clínica.

Ítem 3.1.5 Custodia de Historias Clínicas Ocupacionales

Esta actividad se relaciona directamente con el estándar de condiciones de salud, por lo cual se le recomienda a la Policía Nacional, tener de manera organizada la información de los funcionarios a través de archivos especiales los cuales van a detallar los exámenes ocupacionales de ingreso y el seguimiento de accidentes de trabajo o incapacidades, así como la planeación de acciones que permitan estilos de vida saludables en los funcionarios, los cuales sugieren, estén asociados en el plan de capacitación de P Y P.

Ítem 3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras

Aunque se logra apreciar que en las instalaciones de la Escuela cuenta con agua potable y unidades sanitarias, se hace necesario la creación de un cuarto o shut de basuras para almacenar todos los residuos y desechos etc, mientras es recogido por la empresa encargada.

Ítem 3.2.2 Investigación de Accidentes AT, Incidentes IT y Enfermedad Laboral EL

Estos son los más habituales en esta clase de actividades por ello deben estar dirigidas en disminuir el riesgo ergonómico, ya que es uno de los más frecuentes, debido a las largas jornadas de trabajo que tienen los funcionarios de la escuela y el incremento de enfermedades musculo esquelético.

Ítem 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros

Todos los funcionarios deben estar dotados de los principales elementos de protección, los cuales tienen que ser entregados de acuerdo a lo establecido en la normatividad por el Ministerio de Salud.

Ítem 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control

Aunque en la escuela no existan los manuales necesarios, la Policía Nacional, debe de verificar la aplicación de medidas de prevención y control organizando actividades como; promover el cuidado de la salud de los funcionarios, exponiendo los correspondientes reportes ante el ARL, certificando los recursos para el buen desempeño laboral.

Ítem 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos

El Director en compañía de la persona encargada del manejo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben de generar el Manual Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, hacer el registro y protocolo de seguridad, realizar los reportes y las investigaciones de los sucesos, enfermedad laboral o accidentes de trabajo.

Ítem 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas

Realizar mantenimiento constantemente dentro de las instalaciones logrando tener las condiciones adecuadas y los suministros principales como los extintores y demás herramientas de trabajo para el desarrollo de las actividades dentro de la escuela de investigación criminal de la Policía Nacional.

Ítem 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.

Las dotaciones se deben de realizar de acuerdo como lo indica la ley, cada (4) meses, sin ningún costo y registrándola en el formato de dotaciones de la Policía Nacional.

Ítem 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias.

Este se debe de efectuar de acuerdo a las reglas de identificación de amenazas naturales y

tecnológicas, de tal manera que se implemente señales de evacuación e implementos de primeros auxilios, contar con un brigadista capacitado para cualquier tipo de emergencia. Contar además con un manual de procedimientos para enfrentar alguna emergencia.

Ítem 6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año.

Se solicita a la institución de manera urgente el programa de auditoria para que la oficina de Control Interno con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo realice la validación en todas las áreas de la escuela para su posterior análisis por la Alta Dirección.

Ítem 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.

Dando alcance a la auditoria, la institución por medio de alta dirección solicitara de manera oficial los informes y reportes del resultado de la misma para su análisis y toma de decisiones referente a los hallazgos encontrados y proceder a realizar el inmediato plan de mejora.

Ítem 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST.

La alta dirección socializará tanto al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo como al responsable de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo los documentos necesarios que conste la revisión realizada a la auditoria.

Ítem 7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Del resultado de la auditoria, de los hallazgos encontrados y de la investigación realizada, se presentará de manera cronológica y organizada todas las evidencias documentales que demuestren las diferentes acciones de tipo preventivo y correctivo efectuadas para el mejoramiento del sistema.

5.2 Presentación del Plan anual 2020 SGSST

Con la elaboración del Plan Anual de Trabajo el cual se viene adelantando anualmente, nos ha permitido consignar cada una de las actividades que son relevantes para poder mitigar las ocasionales enfermedades y accidentes que se pueden generar al interior de la Escuela por el desarrollo diario de las actividades de sus colaboradores, realizando un exhaustivo control y seguimientos al cumplimiento tanto de sus objetivos como de las metas establecidas, responsabilizando a cada una de las personas asignadas para el óptimo desarrollo de las misma, demostrando y garantizando mediante soportes oficiales el cumplimiento e impacto causado al interior de los trabajadores.

Ahora bien, la implementación y ejecución del plan anual, fue estructurado con la participación y la debida planeación estratégica de los responsables del SG-SST, luego de poder evidenciar los hallazgos encontrados por la auditoria, de donde parte la implementación de la mejora continua para la disminución de los riesgos laborales de la escuela.

Por lo anterior, damos a conocer las diferentes actividades que son de gran importancia para la prevención de enfermedades, prevención de la accidentabilidad laboral y promoción de la salud:

1. Gestión de Amenazas y vulnerabilidad
2. Reuniones mensuales del COPASST
3. Programa de Vigilancia Epidemiológica y Riesgo Bilógico
4. Realizar notificaciones de las responsabilidades al SGSST
5. Programa de Vigilancia Epidemiológica Riesgo Psicosocial
6. Actualización de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.
7. Capacitación a los responsables del SGSST
8. Establecer Plan de necesidades año 2021. Levantamiento de necesidades EPP -

implementos para emergencias, Botiquines y Evaluación técnica de las propuestas presentadas.

Todas las anteriores actividades están debidamente coordinadas para su debido cumplimiento dentro de unos plazos validados por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual también está vinculado en la ejecución de algunas de las tareas que hacen parte de este Plan anual al igual que los demás responsables de sistema.

5.3 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.

Acciones	Area / Responsable	Recursos	Tiempo	Fechas					
				Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo.	Alta Dirección - Gestión y Talento Humano	financieros	2 meses	■					
1.1.7 Capacitación COPASST	Alta Dirección - Gestión y Talento Humano	propios de la empresa	4 meses	■					
2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades.	Alta Dirección - Gestión y Talento Humano	propios de la empresa	3 meses	■					
3.1.1 Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	6 meses	■					
3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	4 meses	■					
3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales -Peligros- Periodicidad- Comunicación al Trabajador	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	3 meses	■					
3.1.5 Custodia de Historias Clínicas Ocupacionales	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	5 meses	■					
3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	6 meses	■					
3.2.2 Investigación de Accidentes AT, Incidentes IT y Enfermedad Laboral	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	6 meses	■					
4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	4 meses	■					
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	Alta Dirección - Gestión y Talento Humano	propios de la empresa	4 meses	■					
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	5 meses	■					
4.2.4 Inspección sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del con el COPASST	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	3 meses	■					
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	4 meses	■					
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	6 meses	■					
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias.	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	3 meses	■					
6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año.	Alta Dirección - Gestión y Talento Humano	propios de la empresa	4 meses	■					
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.	Alta Dirección - Gestión y Talento Humano	propios de la empresa	6 meses	■					
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST.	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	6 meses	■					
7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Gestion y Talento Humano	propios de la empresa	6 meses	■					

Ilustración 2. Diagrama de Gantt.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda ejecutar un plan de reuniones constantemente para tratar sobre las acciones de mejora continua, el clima laboral y la seguridad y cuidado en el trabajo.
- Se deben realizar más seguimientos a la implementación del mejoramiento del Sistema de Seguridad de la Escuela de Investigación Criminal y que sea del conocimiento de todos sus colaboradores ya que de esta manera podrán conocer los riesgos a los que pueden estar expuestos y la manera de evitar accidentes laborales.
- Se recomienda hacer el respectivo análisis a cada acción realizada en la Escuela de Investigación Criminal, presentando de manera oportuna en compañía del COPASST, un plan de auditoria a los encargados de velar por la ejecución eficiente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de conocer las oportunidades de fortalecimiento de cada uno de los funcionarios con el fin de que cada vez se impliquen más en el desarrollo del SG-SST.
- Se recomienda contar con los servicios de un experto que se encargue del SG-SST, para su debida elaboración, seguimiento, y mejora dentro de la Policía Nacional.
- Todos los estándares del Sistema de Gestión son obligatorios tanto para las personas jurídicas y naturales, por lo tanto, su aplicabilidad debe estar enfocada bajo la normatividad vigente cumpliendo a cabalidad cada una de ellas.

CONCLUSIÓN

Luego de observar el área de Talento Humano de la empresa de la Policía Nacional, logramos evidenciar los debidos métodos de la implementación del Sistema de Gestión del Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). A través de la herramienta de matriz de evaluación del sistema, el cual nos permitió verificar su sistema, relevar sus falencias y debilidades, obteniendo un resultado considerado sobre los cuales se realizó una serie de recomendaciones y se presentó de igual manera un plan de mejoramiento para los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la salud laboral es el vector de muchos procesos, políticas, cultura y valores organizacionales que fundamentalmente se ubican en el ámbito científico, como en el terreno político y social.

Garantizar un correcto clima laboral y de seguridad a todos los funcionarios de la empresa los cuales son fundamentales para cada uno de los servicios que presta de manera eficaz, teniendo en cuenta que estos servicios dependen mucho de un talento humano motivado, con un gran sentido de pertenencia por la empresa lo cual podemos ampliar el conocimiento y desarrollo de habilidades dentro de la Policía Nacional, teniendo presente que esta mantiene en actividades de alto riesgo.

Garantizar la seguridad de los funcionarios lograra que la empresa tenga sus lugares de servicio más seguros y dignos cumpliendo de esta manera con las normas exigidas.

Obtener la ejecución de un SG-SST implica una obligación no solo de la alta dirección sino además de todos los funcionarios de la empresa. Para esto, los representantes de cada paso cumplen una ocupación significativa en promover la toma de conciencia de los funcionarios bajo su control logrando alcanzar objetivos de cumplimiento de responsabilidades.

BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1072 de 2015, Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, 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) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. (pp 1-43) Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio del Trabajo. (16 de mayo de 2019). <https://safetya.co/normatividad/decreto-052-de-2017/>

Ministerio de Trabajo. (14 de enero de 2019). SefatYA. Obtenido de <https://safetya.co/seguimiento-y-plan-de-mejora-sg-sst/>

Policía Nacional de Colombia. (23 de febrero de 2019). Escuela de Investigación Criminal. Obtenido de <https://policia.edu.co/esinc/que-es-sgsst/> Significados. (10 de octubre de 2019). Significados . Obtenido de <https://www.significados.com/investigacion-cualitativa>.