

**Propuesta de Mejora en los Sistemas de Vigilancia de Seguridad y Salud en el  
Trabajo de IDIPRON**

**Iliana Patricia Trujillo Olarte**

**Angélica María Ramírez Rojas**

**Yeimy Andrea Buitrago Lobo**

**Aida Esther León Díaz**

**Angie Lorena Alarcón Baracaldo**

**Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano**

**101007\_12**

**Munir Fernando Cure**

**Universidad Nacional Abierta Y A Distancia “UNAD”**

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios**

**“ECACEN” Programa Administración de Empresas**

**Bogotá, mayo 2021**

## Tabla de Contenido

<b>Resumen .....</b>	<b>V</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>VI</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>VII</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>VIII</b>
<b>General .....</b>	<b>VIII</b>
<b>Específicos.....</b>	<b>VIII</b>
<b>Planteamiento del Problema .....</b>	<b>1</b>
<b>Antecedentes del Problema .....</b>	<b>3</b>
<b>Justificación de la investigación .....</b>	<b>5</b>
<b>Marco Teórico .....</b>	<b>7</b>
<b>Marco Jurídico .....</b>	<b>12</b>
<b>Metodología .....</b>	<b>16</b>
<b>Alcance:.....</b>	<b>16</b>
<b>Limitaciones: .....</b>	<b>16</b>
<b>Unidades de estudio: .....</b>	<b>17</b>
<b>Fuentes de información: .....</b>	<b>17</b>
<b>Sujeto de Estudio: .....</b>	<b>17</b>
<b>Instrumentos de recolección de información:.....</b>	<b>18</b>
<b>Resultados .....</b>	<b>19</b>
<b>Antecedentes y causales de los accidentes laborales más recurrentes de la entidad</b>	
.....	<b>19</b>

<b>Oportunidades del área de salud ocupacional de acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación.....</b>	<b>21</b>
<b>Factores de riesgo más frecuentes a los que están expuestos los funcionarios de la entidad.....</b>	<b>24</b>
<b>Estrategias de prevención que promuevan el cumplimiento de los objetivos planteados para el SG-SST .....</b>	<b>26</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>28</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>33</b>

**Índice de Tablas**

Tabla 1.....	19
Tabla 2.....	20
Tabla 3.....	21
Tabla 4.....	22
Tabla 5.....	23
Tabla 6.....	24
Tabla 7.....	25
Tabla 8.....	26
Tabla 9.....	27

**Índice de Ilustraciones**

Ilustración 1.....	47
--------------------	----

## Resumen

La finalidad del presente proyecto de grado es presentar propuestas de mejora en los sistemas de vigilancia de seguridad y salud en el trabajo de IDIPRON, con el fin de minimizar el porcentaje de accidentalidad laboral al que están expuestos los funcionarios que laboran en la entidad, y a su vez aumentar su participación en las dinámicas planteadas por el área. Si bien es cierto, la seguridad y salud en el trabajo es un asunto que se interrelaciona con otras disciplinas, y en las que podemos mencionar, la psicología, higiene industrial, medicina del trabajo, seguridad industrial y salud pública, entre otras, teniendo en cuenta que, todas estas disciplinas buscan preservar la protección, salud y bienestar de los trabajadores, con el único fin de evitar que se ocasionen accidentes como también enfermedades laborales, que afecte la realización diferentes actividades de la entidad.

En consecuencia a lo anterior, se dio inicio a un análisis sobre la situación actual de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, seguidamente se realiza un diagnostico real de la entidad, frente al cumplimiento de los estándares mínimos y normas del Ministerio de trabajo; sumado a esto con la aplicación de la metodología de la investigación, los resultados fueron analizados y se identificaron oportunidades de mejora; a partir de esto, se plantearon diferentes recomendaciones y un listado de actividades presentado en un diagrama de Gantt, con el fin de fortalecer los procesos del área de salud ocupacional, y mejorar los sistemas de seguimiento y control en cumplimiento de la norma.

*Palabras claves:* accidente, análisis, control, normas, protocolo, recomendaciones, riesgo, seguimiento.

### **Abstract**

The purpose of this degree project is to present proposals for improvement in IDIPRON's occupational health and safety surveillance systems, in order to minimize the percentage of occupational accidents to which the employees working in the entity are exposed, and in turn increase their participation in the dynamics proposed by the area. While it is true that occupational health and safety is a subject that is interrelated with other disciplines, among which we can mention psychology, industrial hygiene, occupational medicine, industrial safety and public health, among others, taking into account that all these disciplines seek to preserve the protection, health and welfare of workers, with the sole purpose of preventing accidents and occupational diseases, which affect the performance of different activities of the entity.

As a consequence of the above, an analysis of the current situation of safety and health at work in Colombia was started, followed by a real diagnosis of the entity, regarding compliance with the minimum standards and norms of the Ministry of Labor; In addition to this, with the application of the research methodology, the results were analyzed and opportunities for improvement were identified; from this, different recommendations and a list of activities presented in a Gantt diagram were proposed, in order to strengthen the processes of the occupational health area, and improve the monitoring and control systems in compliance with the standard.

*Key words:* accident, analysis, control, follow-up, protocol, standards, recommendations, risk.

## Introducción

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud, es una Entidad pública que desde los inicios de su operación ha tenido como misión velar por el bienestar de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en condición de vulnerabilidad, habitantes de y en calle.

De acuerdo con la guía técnica de riesgos laborales, publicada por el Ministerio de Trabajo (2015); “La implementación del SG-SST debe ser liderada e implementada por el empleador, de tal manera que logre la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”. (p. 2)

Así mismo, el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015 estipula las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Lo anterior, con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los trabajadores. (Ministerio de Trabajo, 2015, p.2)

Teniendo en cuenta la indagación realizada dentro de la organización IDIPRON, en la ciudad de Bogotá; se identificó que para el año 2021 existe la necesidad de proponer estrategias de mejora para la gestión de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

## **Objetivos**

### **General**

Proponer estrategias de mejora teniendo en cuenta los procesos del área de salud y seguridad en el trabajo en IDIPRON.

### **Específicos**

Investigar los antecedentes y causales de los accidentes laborales más recurrentes de la entidad.

Analizar las oportunidades del área en la gestión de los sistemas de vigilancia de salud y seguridad en el trabajo.

Identificar los factores de riesgo más frecuentes a los que están expuestos los funcionarios de la entidad.

Proponer estrategias de prevención que promuevan el cumplimiento de los objetivos planteados por el área de salud y seguridad en el trabajo de la entidad.

## **Planteamiento del Problema**

El trabajo es uno de los derechos fundamentales de la sociedad, debido a que de esta forma se asegura el sostenimiento de la calidad de vida de las personas. De acuerdo con el Artículo 25 de la constitución de Colombia, el estado tiene la obligación de garantizar a los ciudadanos un ambiente digno y sano, que cumpla con condiciones justas para su desarrollo.

Uno de los criterios más importantes de este derecho es la salud y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta que a partir de este se asegura la integridad de los empleados en sus lugares de trabajo.

Dentro de la entidad IDIPRON, se identifican las siguientes oportunidades de mejora en el SG-SST:

1. Deficiencia en los mecanismos de comunicación interna o externa de la entidad en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
2. No se evidencia un procedimiento que garantice que las adquisiciones de productos y servicios cumplan con la normatividad vigente de la resolución 0312 de 2019.
3. La entidad no dispone de un procedimiento que evalúe el impacto que tienen los cambios internos y externos sobre el SG-SST.
4. IDIPRON no presenta reportes o documentación que soporten las visitas de inspección y mantenimiento de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, lo cual representa un riesgo para los miembros de la entidad.
5. No se generan acciones de mejora que permitan el seguimiento y control de los riesgos a los que están expuestos los colaboradores de la entidad, debido a que la alta dirección no tiene en cuenta los hallazgos de las anteriores auditorias.

Partiendo de esto ¿Cuáles son las estrategias que permitirán la articulación y seguimiento constante del SG-SST en IDIPRON, para el cumplimiento de los estándares de la Resolución 0312 de 2019?

### **Antecedentes del Problema**

Es de gran importancia que las empresas en Colombia se interesen por la implementación de un plan de seguridad y salud en el trabajo, tal como se evidencia en las cifras que presenta el periódico El Tiempo (2021) “durante el 2020 se presentaron 451.889 accidentes de trabajo calificados, lo que representa 1.238 accidentes cada día, 51 eventos cada hora”.

Teniendo en cuenta los resultados del informe final de la auditoría realizada a la entidad IDIPRON (2020), para el año 2019, hubo un resultado general en cumplimiento del reglamento general de SG-SST del 85,5%; el cual tuvo una mejora en cumplimiento, teniendo en cuenta los resultados del año 2018, en donde los resultados estuvieron al 77,5%.

A pesar de que se presentó un aumento aceptable de cumplimiento del 8% del año 2018 al 2019, no se logra alcanzar el cumplimiento total de los estándares mínimos del SG-SST, los cuales son los relacionados en la tabla 1 (revisar anexos)

Teniendo en cuenta lo anterior, identificamos que los resultados de la auditoria se logran ubicar en una valoración aceptable según indica la norma, debido a que:

- Si el porcentaje es menor igual al 60%, la valoración es crítica, y se deberán presentar avances en las acciones de mejora en el término máximo de tres meses después de revisados los resultados.
- Si el porcentaje es mayor que 60% y menor al 86%, la valoración se considera moderada o aceptable, en este caso, la entidad deberá presentar avances en las acciones de mejora en un término máximo de seis meses después de revisados los resultados.
- Finalmente, si el porcentaje es mayor igual que el 86%, la valoración se considera aceptable y la entidad deberá incluir un plan de trabajo que contenga las acciones recomendadas para mantener o mejorar la calificación obtenida.

Adicional a esto, los resultados de las auditorias del SG-SST de los años anteriores no están siendo revisados por la alta dirección de la entidad, por lo cual no se generan acciones de mejora que permitan el seguimiento y control de los riesgos a los que están expuestos los colaboradores de la entidad.

### **Justificación de la investigación**

Pensamos que mediante el análisis de los resultados de la auditoría realizada al SG-SST de IDIPRON, del año 2018 y 2019, nos permitirá generar estrategias de mejora al área que permitan, reducir la tasa de accidentalidad, mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores, garantizar el cumplimiento de los criterios básicos de la Resolución 0312 de 2019, aprovechando la guía de implementación, seguimiento y control que brinda a las empresas.

Esta investigación, nos permitirá analizar los impactos que tiene el incumplimiento de los criterios establecidos en la norma, así como la eficiencia en los mecanismos de comunicación interna o externa de la entidad en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, garantizan una comunicación efectiva, generando bienestar colectivo.

Adicional a esto, el desarrollo de un proceso que verifique y evalúe las adquisiciones de productos y servicios que cumplan con la normatividad vigente de la resolución 0312 de 2019, garantiza la fluidez en la ejecución del plan del SG-SST.

Así mismo, contar con la implementación de un procedimiento que permita la evaluación del impacto generado por los cambios internos y externos sobre la entidad, contribuye al fortalecimiento del SG-SST.

De igual manera, el seguimiento y control de los procesos de mantenimiento e inspección de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevé los riesgos y accidentes a los que podrían estar expuestos los colaboradores de la entidad.

Sumado a esto, implementar un plan de trabajo con la alta dirección, que permita revisar al detalle los resultados obtenidos en las auditorías, facilita la verificación e implementación de las acciones de mejora recomendadas por el ente de control.

Finalmente, también es importante resaltar que este trabajo permitirá a la organización tener alternativas que promuevan la mejora en los niveles de eficiencia en los diferentes procesos y brindar a los trabajadores un lugar de trabajo seguro.

## Marco Teórico

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, tiene sus inicios durante la época del renacimiento, de acuerdo con lo citado por Gastañaga, M. (2012), el médico Georg Agrícola fue pionero en el estudio de las enfermedades laborales, este se enfocó puntualmente en las enfermedades causadas por las condiciones inhumanas de los mineros en el siglo XVI, seguido de este, nuevos estudios surgieron, como lo indica Poveda Moreno, I. (2015), el doctor Bernardino Ramazzini en el siglo XVIII, publica el primer libro en el cual relaciona conocimiento dedicado al estudio de las enfermedades laborales, el cual incorpora la salud ocupacional como campo de estudio en la medicina.

Esta rama de la medicina toma fuerza durante la revolución industrial, debido a la presión social sobre las condiciones precarias a las que eran sometidos algunos trabajadores de las grandes industrias en crecimiento, aumentando el interés y desarrollo de diversas investigaciones que relacionan la ocupación con enfermedades laborales.

En Colombia, el primer debate sobre la salud ocupacional, fue iniciado por el General Rafael Uribe en 1910, como lo indica Cavanzo, S. y Fuentes, R. (2003), el cual resalta la desigualdad en el país, en relación al trato de los soldados heridos en combate, y un trabajador del común, herido por un accidente en su lugar de trabajo. Sin embargo, no fue sino hasta el año 1935, en donde por medio de una legislación laboral se incorporan aspectos relacionados al pago de indemnizaciones por los accidentes laborales causados, sin mediar la importancia de la prevención de los mismos. Posterior a esto, en el año 1954, se le asignó mayor relevancia a la salud ocupacional con la creación del Consejo Colombiano de Seguridad Industrial.

Según (Bauman, 2000; Sennett, 2002), en los últimos veinte años, han optado por una cantidad de cambios en los aspectos del trabajo, y no todas las personas se encuentran listas

para enfrentar estas realidades laborales que involucran cambios dudosos, con solicitud de disponibilidad y cambios permanentes, más allá del talento y la formación específica.

Peiró (2004) nos indica que los nuevos sistemas de trabajo implican las actividades de los colaboradores las cuales tienen una relación con los siguientes aspectos:

El trabajo deja de ser una actividad netamente física pasando a ser una actividad mental, la cual requiere del tratamiento de información, de la resolución de problemas y de la gestión de las dudas.

El aumento de la transigencia en sus múltiples maneras: funcional, con base en los recientes aprendizajes y cualificaciones; horario y geográfico, los cuales necesitan mayor facultad de adaptación.

Se aumenta el trabajo en equipo y por supuesto la diversidad del personal con que se labora.

Las nuevas ramas de la información y la comunicación muestran una superación de diversas barreras en relación con el tiempo y espacio; se delimita así el ambiente físico y social del trabajo con base al grupo de trabajo, la revisión, la vida propia y el ambiente familiar.

Está variando lo entendemos por excelente desempeño laboral; resaltando más los aspectos, tales como la iniciativa, toma de decisiones, asumir riesgos con el fin de buscar solución a los problemas, innovar en los puestos del trabajo, los instrumentos de autoconocimiento y autorregulación y la creación de métodos de auto motivación.

Teniendo en cuenta lo anterior, resaltamos la importancia del SG-SST, sobre las características clima organizacional, de acuerdo con la teoría de Adamek, 2007; King, 2007, (citado por Universidad del Rosario), los componentes de los riesgos psicosociales afectan

directamente la percepción del colaborador hacia la empresa donde labora, de tal manera que genera un efecto sobre el clima laboral de la misma.

Complementando esta teoría, Castellanos (2017), (citado por Universidad del Rosario), indica como resultado de un estudio aplicado a la Universidad del Bosque, que algunos elementos que componen el riesgo psicosocial como lo son: la ergonomía de los factores humanos, la salud, y el estrés laboral, están directamente relacionados con la noción del clima laboral de la universidad.

Finalmente, Schneider y Reichers (1983), relacionan (como cito Gan, F, 2013), que en las organizaciones hay una pluralidad de climas laborales, uno de estos es el componente del clima de seguridad: este clima obedece a la apreciación de los empleados en relación a las normas, políticas, manejo y procedimientos que tiene la organización en tema de seguridad y prevención de los riesgos laborales.

Sumado a esto, identificamos que la promoción de la salud en los lugares trabajo, de acuerdo con la (OPS) Organización Panamericana de Salud, (marzo, 17, 2000), representa en la actualidad un reto importante para las empresas, debido a que no cuentan con la capacidad suficiente para evaluar y controlar los factores de riesgo ocupacional; además de esto, la falta de interés y destinación de recursos para la capacitación del personal y la asignación de talento humano apto para el control, vigilancia e investigación de la raíz del problema. Otro aspecto parte de esta teoría, es el desconocimiento general del alto índice de accidentes en los lugares de trabajo.

Con lo anterior podemos concluir, que la salud en los lugares de trabajo, no solo como proceso educativo, sino como proceso productivo, tiene como objetivo, garantizar la salud y seguridad de los colaboradores, aumentar la productividad, bienestar, motivación, satisfacción laboral y calidad de vida en general de los mismos.

Sumado a esto, las tasas de accidentalidad según las cifras reportadas por El Tiempo (2017), se redujeron en un 6.5% de acuerdo con el año 2016, sin embargo, los costos que asumieron las ARL incrementaron en un 12.1%, esto en consecuencia, de los 1800 casos diarios que registran las ARL como accidentes laborales en el territorio nacional.

En la actualidad el Ministerio de Trabajo indica que para el año 2020, se registraron 450.110 accidentes laborales, la cual se redujo en un 30% frente al año 2019. Sin embargo, las enfermedades laborales tuvieron un incremento significativo en el año 2020, frente al año anterior, teniendo en cuenta que se pasó de tener un reporte de 504 registros a tener 35.524 reportes de enfermedades laborales.

Para concluir, de acuerdo con Garrido L, A. (2016), la importancia de una buena implementación del SG-SST, radica en los beneficios que suministra a la entidad, entre los cuales se pueden resaltar los siguientes:

Cumplimiento de la normatividad legal

Se evitan multas y sanciones por parte del estado

Mejora la imagen corporativa de la organización

Aumenta la competitividad en el mercado

Se disminuyen los costos de operatividad

Se genera una imagen de responsabilidad social con los funcionarios de la entidad, teniendo en cuenta que se percibe como una mejora en la calidad de vida de los mismos.

Sin embargo, para una buena implementación del SG-SST se deben tener en cuenta los siguientes factores que pueden garantizar la adecuada implementación:

Compromiso gerencial: se refiere a la importancia que se debe demostrar en la ejecución del desarrollo del SG-SST, teniendo en cuenta que la alta dirección debe asumir sus responsabilidades.

Participación del personal: este hace referencia al compromiso en el cumplimiento de las responsabilidades y funciones de todos los integrantes de la organización, de tal manera que se promueva una conciencia colectiva.

Diagnóstico y planificación: este factor resalta la importancia que tiene realizar un diagnóstico del estado actual del SG-SST, teniendo en cuenta que de este se parte para la realización de una planeación y toma de decisiones adecuada.

Mejora continua: con la aplicación de la mejora continua la organización genera un proceso de transformación e innovación sobre el SG-SST, como beneficio común en la calidad de vida de los empleados.

Seguimiento y medición: este factor nos permite identificar la importancia que tiene un sistema medible para el seguimiento constante sobre los resultados de la aplicación del SG-SST, con el fin de tomar decisiones sobre las oportunidades evidenciadas.

## **Marco Jurídico**

La seguridad y salud del trabajo en nuestro país ha estado reglamentada desde sus inicios por leyes, resoluciones y decretos, unas se encuentran vigentes y otras ya han sido derogadas, El instituto Distrital para la protección de la niñez y la juventud (IDIPRON) vela por la salud y seguridad en el trabajo para los servidores y contratistas de la organización.

A continuación, se relaciona la normatividad, leyes y resoluciones que tienen impacto directo sobre IDIPRON, estas se relacionan también en la tabla 2 (revisar anexos):

Resolución 0312 de 2019, la cual dicta los criterios mínimos para el SG-SST, para empleados y contratistas.

Resolución No. 183 de 2011, por medio de la cual se realiza la actualización del Sistema Integrado de Gestión del IDIPRON.

Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 del 2015, determinando los criterios para la Gestión de los sistemas de Desarrollo Administrativo y de calidad.

Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015, este regula y el sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, el cual obliga a las organizaciones a dar cumplimiento a cada artículo para la implementación dicho sistema.

Decreto 2090 de 2003, este establece cuales son las actividades de alto riesgo para los colaboradores, y por medio del cual se determinan las condiciones específicas del régimen de salud para este mismo grupo de trabajadores.

Resolución 2346 de 2007, Este regula las condiciones para realizar evaluaciones médicas ocupacionales, y el tratamiento de las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores.

Resolución 652 de 2012, indica el desempeño y conformación en las organizaciones públicas y privadas del comité de convivencia laboral.

Decreto 1295 de 1994, determina la organización y Gestión del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Resolución 1401 de 2007, a través de esta se impone la investigación de incidentes y accidentalidad en el trabajo.

Resolución 1956 de 2008, en este se establecen las normas que regulan el consumo de tabaco y cigarrillo.

Resolución 2646 de 2008, se determinan las responsabilidades con el fin de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la aparición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinar así mismo la causa del estrés ocupacional.

Circular 001 de 2003, se especifican los criterios de inspección y verificación para la afiliación, promoción y medidas para mitigar los riesgos profesionales.

Resolución 2400 de 1979, se implanta por decreto disposiciones acerca de vivienda, seguridad e higiene en los puestos de trabajo.

Resolución 2013 del 1986, esta Ley regulariza la estructura, el manejo del consejo de medicina, seguridad empresarial e higiene en los puestos de trabajo.

Resolución 1019 del 1989, se decreta la planificación, la operatividad y manejo de los sistemas de salud ocupacional que tienen por obligación ejecutar los empleadores o patronos del territorio nacional.

Resolución 1075 del 1992, se normalizan acciones en temas de salud ocupacional.

Resolución 2569 del 1999, se normaliza las reglas de evaluación de los eventos de salud dentro del SG-SSI.

Resolución 156 de 2005, por la cual se acogen los modelos de informe de enfermedades profesionales y accidentes en el trabajo y se dictan algunas más disposiciones.

Ley 9 de 1979, mediante esta ley se imponen las Medidas Sanitarias.

Ley 776 de 2002, esta ley establece las normas sobre la dirección, disposición y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1010 de 2006, a través de esta ley se implementan disposiciones para evitar, modificar y castigar el acoso laboral en las relaciones de trabajo.

Ley 1562 de 2012, gracias a esta ley se cambia el Sistema de Riesgos Laborales y se imponen distintos mandatos en cuanto a Salud Ocupacional.

Decreto 614 de 1984, este decreto establece los fundamentos para la clasificación y dirección de Salud Ocupacional en el país.

Decreto 1772 de 1994, mediante este decreto se regula las cotizaciones y afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1607 del año 2002, se hace una modificación a la ley 1295 del 1994, en cuanto a las tablas de clasificación de las Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales

Decreto 723 de 2003, por medio del cual se reglamenta el sistema de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales en el cual se debe tener en cuenta a todas las personas que estén vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios bien sea con entidades públicas o privadas, como también a los trabajadores independiente que realicen labores actividades de alto riesgo, de igual manera se dictan otras disposiciones.

Decreto 1507 de 2014, con el objetivo de velar por el bienestar de los empleados expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.

Decreto 1477 de 2014, por el cual se consigna la Tabla de Enfermedades Laborales.

Decreto 1906 de 2015, el cual se cambia y agrega el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial.

Resolución 2400 de 1979, se fundan algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

De esta manera se fundamenta la investigación en la normatividad legal vigente del país.

## **Metodología**

En línea con el cumplimiento de los objetivos de la investigación propuesta utilizaremos el método cuantitativo descriptivo, teniendo en cuenta que se indagaron los antecedentes y se analizaron las cifras de accidentalidad laboral en IDIPRON los cuales nos permiten identificar las variables y patrones recurrentes.

De acuerdo a lo anterior, se realiza un análisis de las oportunidades del área en la gestión de los sistemas de salud y seguridad en el trabajo aplicando dos instrumentos para la recolección de información: la encuesta y una lista de chequeo de los factores de riesgo básicos en el puesto de trabajo; teniendo en cuenta que la población del proyecto son aproximadamente 250 personas entre directos y/o contratistas de la UPI (unidad de protección integral) de Cundinamarca.

Partiendo de esto, la muestra seleccionada para el proyecto será el 10% de la población elegida de manera aleatoria (hombres y mujeres) entre los 30 y 50 años de edad.

A continuación, se detalla el proceso metodológico para la investigación, el cual se estructuro a partir de la matriz de riesgos realizada a la entidad, la cual fue diseñada para evaluar y medir el nivel de los riesgos en función de los procesos frente a la ocurrencia y el impacto, permitiéndole a la empresa tomar decisiones eficientes para la gestión del área de salud ocupacional, la cual esta adjunta a este proyecto en el Anexo 1.

### **Alcance:**

El alcance de este proyecto es proponer estrategias de mejora para las oportunidades que se identifiquen en la indagación de los procesos del área de salud y seguridad en el trabajo en IDIPRON, encaminada al bienestar y la protección de los funcionarios.

### **Limitaciones:**

Desconocimiento del manejo de los medios tecnológicos por parte de algunos funcionarios

Debido a la pandemia se generan ausentismos forzados en las instalaciones de la entidad provocando limitación en la aplicación del instrumento de la ficha técnica en los puestos de trabajo.

Obtención de respuestas no objetivas influenciadas por personas que alteren los resultados de las visitas programadas.

**Unidades de estudio:**

Entidad: IDIPRON

Unidad de Análisis: Indagación de los antecedentes y causales de los accidentes laborales más recurrentes de la entidad

Unidad Geográfica: Colombia, Cundinamarca

Unidad de Tiempo: Mayo-agosto de 2021

**Fuentes de información:**

Primarias: Libros, documentos, encuestas, resultados de las encuestas y ficha técnica aplicada, fotografías.

Secundarias: artículos periodísticos, ensayos, otros estudios de campo, estadísticas.

**Sujeto de Estudio:**

Para la realización de este proyecto de investigación, tomaremos una muestra aleatoria del 10% del total de población de IDIPRON, lo que resulta en 25 personas tanto mujeres como hombres, en edades entre los 30 y 50 años de edad, los cuales se clasificaran de la siguiente manera:

Unidad 1: conformada por el 2% de los tutores primer contacto y conductores

Unidad 2: conformada por el 2% de los colaboradores de cocina y servicios generales

Unidad 3: conformada por el 2% de los docentes académicos

Unidad 4: conformada por el 2% del personal de infraestructura y mantenimiento

Unidad 5: conformada por el 2% del personal administrativo.

### **Instrumentos de recolección de información:**

Encuesta:

Este instrumento fue diseñado para que los participantes resuelvan las preguntas con opción de selección múltiple, de esta forma se facilita la tabulación para el análisis de los resultados obtenidos

Esta encuesta fue diseñada en la herramienta de Google Drive con el fin de recolectar información en línea y de fácil acceso para los funcionarios de la entidad, que nos permita identificar y analizar las oportunidades de mejora en el sistema de salud y seguridad en el trabajo de IDIPRON, de acuerdo con la percepción de los colaboradores. Puede revisarla en el Anexo 2 del proyecto.

Lista de Chequeo

Sumado a esto, se diseñó una lista de chequeo, la cual se diseñó con el fin de identificar las oportunidades en el seguimiento de las normas de salud ocupacional en los puestos de trabajo de IDIPRON.

## Resultados

Con el desarrollo de la encuesta aplicada a la muestra seleccionada en la metodología de investigación, la cual fue aplicada en IDIPRON, sede Cundinamarca, desde el 18 de abril al 28 del mismo mes del año 2021, se evidencia que se logro dar cumplimiento a los objetivos propuestos. Dichos resultados analizados a continuación.

### Antecedentes y causales de los accidentes laborales más recurrentes de la entidad

Tabla 1

<b>¿Considera usted que la empresa le brinda los elementos de protección personal, obligatorios para el desarrollo de sus labores?</b>	<b>% Rta</b>
<b>Completamente satisfecho</b>	<b>31.03%</b>
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	6.90%
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	10.34%
Unidad 3. Docente Académico	3.45%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	6.90%
Unidad 5. Administrativo	3.45%
<b>Poco satisfecho</b>	<b>17.24%</b>
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	3.45%
Unidad 3. Docente Académico	3.45%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	3.45%
Unidad 5. Administrativo	6.90%
<b>Satisfecho</b>	<b>51.72%</b>
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	10.34%
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	6.90%
Unidad 3. Docente Académico	13.79%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	6.90%
Unidad 5. Administrativo	13.79%
<b>Total general</b>	<b>100.00%</b>

**Nota:** Autoría propia

Teniendo en cuenta los resultados de la anterior tabla, se identificó que el 17% de los encuestados, manifiestan que están poco satisfechos con los elementos de protección personal que le brinda la empresa; adicional se evidencio que la unidad 5, la cual corresponde a personal administrativo, el 6.9% del total de encuestados indica estar poco satisfechos. Sin embargo, se resalta que más del 50% de los encuestados se encuentran satisfechos con este proceso.

Tabla 2

<b>A continuación seleccione, en una escala de tiempo, en donde se ubica su último accidente laboral con IDIPRON</b>	<b>% Rta</b>
<b>Entre 1 y 2 años</b>	<b>13.79%</b>
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	6.90%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	3.45%
Unidad 5. Administrativo	3.45%
<b>Mayor a 2 años</b>	<b>31.03%</b>
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	6.90%
Unidad 3. Docente Académico	6.90%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	6.90%
Unidad 5. Administrativo	10.34%
<b>Menor a un año</b>	<b>10.34%</b>
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	6.90%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	3.45%
<b>Nunca he tenido un accidente laboral</b>	<b>44.83%</b>
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	13.79%
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	3.45%
Unidad 3. Docente Académico	13.79%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	3.45%
Unidad 5. Administrativo	10.34%
<b>Total general</b>	<b>100.00%</b>

**Nota:** Autoría propia

De acuerdo con la información de la tabla 6, se evidencio que el 55% de los encuestados ha sufrido un accidente laboral en IDIPRON, siendo la unidad 4, personal de áreas de infraestructura o mantenimiento, la que representa mayor recurrencia en accidentalidad, teniendo en cuenta que: accidentes en tiempo menor a un año tiene una participación del 3.4%, entre 1 y 2 años 3.4% y mayor a 2 años el 6.9% de los encuestados. Para resaltar, el 45% de la población encuestada nunca ha sufrido un accidente laboral.

## Oportunidades del área de salud ocupacional de acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación

Con la aplicación del método de investigación se identificó que una de las oportunidades de mayor impacto en la gestión del área de SG-SST es el proceso mediante el cual se debe desarrollar una debida capacitación a todo el personal de la entidad; teniendo en cuenta que en la unidad 4 de infraestructura y mantenimiento, más del 10% del total de los encuestados respondieron que no recuerdan o que no han recibido capacitación, siendo un aspecto a resaltar, debido a que los funcionarios de esta área están expuestos a un alto nivel de riesgo en consecuencia a las labores que desempeñan.

A esto se suma los resultados de la unidad 2 de los funcionarios de cocina o servicios generales con un 7% del total de encuestados donde mencionan que no recuerdan haber recibido una capacitación de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, se refleja que el 69% del total de los encuestados si han recibido capacitación del área, sin embargo, se identifica que son áreas de menor riesgo laboral dentro de la organización.

Tabla 3

<b>¿Ha recibido capacitación para identificar a quién recurrir en caso de sufrir un accidente laboral en su lugar de trabajo?</b>	<b>% Rta</b>
<b>Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor</b>	<b>20,69%</b>
No lo recuerdo	3,45%
Si	17,24%
<b>Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales</b>	<b>17,24%</b>
No lo recuerdo	6,90%
Si	10,34%
<b>Unidad 3. Docente Académico</b>	<b>20,69%</b>
No	3,45%
No lo recuerdo	3,45%
Si	13,79%
<b>Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento</b>	<b>17,24%</b>
No	3,45%
No lo recuerdo	6,90%

Si	6,90%
<b>Unidad 5. Administrativo</b>	<b>24,14%</b>
No lo recuerdo	3,45%
Si	20,69%
<b>Total, general</b>	<b>100,00%</b>

**Nota:** Autoría propia

De acuerdo con la información recopilada se identifica que en la organización más del 79% del total de los encuestados no participa en las pausas activas, siendo una de las principales causas el volumen de trabajo de los colaboradores, seguido porque no le gusta el proceso y por último las personas desconocen los horarios en los cuales se desarrolla dicha actividad.

Considerando lo anterior se establece nuevamente que las unidades con mayor oportunidad son la 2 y la 4 teniendo en cuenta que el total de los encuestados no participan de las pausas activas.

Tabla 4

<b>¿Se siente motivado a participar de las pausas activas durante su jornada laboral?</b>	<b>% Rta</b>
<b>Sí, pero mi volumen de trabajo no me lo permite</b>	<b>34,48%</b>
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	6,90%
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	3,45%
Unidad 3. Docente académico	6,90%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	3,45%
Unidad 5. Administrativo	13,79%
<b>No, no me gustan</b>	<b>27,59%</b>
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	6,90%
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	3,45%
Unidad 3. Docente académico	3,45%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	10,34%
Unidad 5. Administrativo	3,45%
<b>Sí, regularmente participo</b>	<b>20,69%</b>
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	3,45%
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	10,34%
Unidad 3. Docente académico	3,45%

Unidad 5. Administrativo	3,45%
<b>No, desconozco los horarios</b>	<b>17,24%</b>
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	3,45%
Unidad 3. Docente académico	6,90%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	3,45%
Unidad 5. Administrativo	3,45%
<b>Total, general</b>	<b>100,00%</b>

**Nota:** Autoría propia

Continuando con el alcance del objetivo, cabe señalar que el 52% del total de los encuestados mantienen posturas incómodas durante el desarrollo de sus funciones de los cuales el 45% del total de los encuestados no vio necesario reportar su inconformidad al área de salud ocupacional, el 27% no sabe a quién dirigir su inconformidad y el 10% manifiesta no haber recibido respuesta por parte del área de salud ocupacional.

*Tabla 5*

<b>Posturas incómodas / Reporte al área de salud ocupacional</b>	<b>% Rta</b>
<b>Siempre</b>	<b>51,72%</b>
No, no lo vi necesario	20,69%
No, no sé a quién dirigir mi inconformidad	17,24%
Sí, recibí el seguimiento adecuado	13,79%
<b>A veces</b>	<b>37,93%</b>
No, no lo vi necesario	17,24%
No, no sé a quién dirigir mi inconformidad	10,34%
Sí, pero nunca tuve respuesta	6,90%
Sí, recibí el seguimiento adecuado	3,45%
<b>Casi nunca</b>	<b>10,34%</b>
No, no lo vi necesario	6,90%
Sí, pero nunca tuve respuesta	3,45%
<b>Total, general</b>	<b>100,00%</b>

**Nota:** Autoría propia

**Factores de riesgo más frecuentes a los que están expuestos los funcionarios de la entidad.**

En relación con los resultados obtenidos en la tabla 10 se observa que el 59% del total de los encuestados consideran que para el desarrollo de sus labores manipulan herramientas que puedan causarle algún daño, siendo los funcionarios de cocina o servicios generales quienes consideran que en el desarrollo de sus funciones siempre deben utilizar un elemento que les representa un riesgo.

Tabla 6

<b>¿En la realización de sus actividades laborales, utiliza equipos, instrumentos, maquinas o herramientas que puedan causarle algún daño?</b>	<b>% Rta</b>
<b>Siempre</b>	<b>58,62%</b>
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	17,24%
Unidad 5. Administrativo	10,34%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	10,34%
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	10,34%
Unidad 3. Docente académico	10,34%
<b>A veces</b>	<b>24,14%</b>
Unidad 3. Docente académico	10,34%
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	6,90%
Unidad 5. Administrativo	3,45%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	3,45%
<b>Nunca</b>	<b>13,79%</b>
Unidad 5. Administrativo	6,90%
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	3,45%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	3,45%
<b>Pocas veces</b>	<b>3,45%</b>
Unidad 5. Administrativo	3,45%
<b>Total, general</b>	<b>100,00%</b>

**Nota:** Autoría propia

Considerando otro factor de riesgo dentro de la entidad, se evaluó el nivel de exposición a contaminantes y se evidencia que el 72% del total de los encuestados consideran que siempre están expuestos a este tipo de riesgos; de este porcentaje el 27% no tiene claro los protocolos

para la prevención de este, adicional a esto más del 13% de los encuestados están expuestos al riesgo, pero no aplican las medidas de seguridad necesarias, por lo que se evidencia la ausencia de control de la aplicación de dichos protocolos por parte del área de seguridad ocupacional.

Tabla 7

<b>Contacto con contaminantes / Conocimiento de protocolos de bioseguridad</b>	<b>% Rta</b>
<b>Siempre</b>	<b>72,41%</b>
<b>No lo tengo claro</b>	<b>27,59%</b>
Unidad 3. Docente académico	10,34%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	6,90%
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	6,90%
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	3,45%
<b>Si</b>	<b>31,03%</b>
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	10,34%
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	10,34%
Unidad 5. Administrativo	6,90%
Unidad 3. Docente académico	3,45%
<b>Sí, pero no los aplico</b>	<b>13,79%</b>
Unidad 5. Administrativo	6,90%
Unidad 3. Docente académico	3,45%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	3,45%
<b>A veces</b>	<b>13,79%</b>
<b>No lo tengo claro</b>	<b>3,45%</b>
Unidad 3. Docente académico	3,45%
<b>Si</b>	<b>10,34%</b>
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	3,45%
Unidad 5. Administrativo	3,45%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	3,45%
<b>Nunca</b>	<b>10,34%</b>
<b>(en blanco)</b>	<b>10,34%</b>
Unidad 5. Administrativo	6,90%
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	3,45%
<b>Pocas veces</b>	<b>3,45%</b>
<b>Si</b>	<b>3,45%</b>
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	3,45%
<b>Total, general</b>	<b>100,00%</b>

**Nota:** Autoría propia

## Estrategias de prevención que promuevan el cumplimiento de los objetivos planteados para el SG-SST

A continuación, se hace evidente que el 100% del total de los encuestados ha recibido información por parte del área de salud ocupacional, de los cuales el 24% recibe información de manera ocasional al igual que el 24% que menciona que recibe información de manera recurrente y finalmente el 48% indica que siempre recibe información del área.

Tabla 8

<b>¿Recibe de manera constante información sobre las actividades, normas y protocolos del área de salud ocupacional?</b>	<b>% Rta</b>
<b>Unidad 5. Administrativo</b>	<b>24,14%</b>
A veces	3,45%
Casi siempre	6,90%
Siempre	13,79%
<b>Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor</b>	<b>20,69%</b>
A veces	6,90%
Casi siempre	6,90%
Siempre	6,90%
<b>Unidad 3. Docente académico</b>	<b>20,69%</b>
A veces	10,34%
Casi siempre	3,45%
Siempre	6,90%
<b>Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales</b>	<b>17,24%</b>
A veces	3,45%
Casi siempre	3,45%
Siempre	10,34%
<b>Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento</b>	<b>17,24%</b>
Casi siempre	6,90%
Siempre	10,34%
<b>Total, general</b>	<b>100,00%</b>

**Nota:** Autoría propia

En la siguiente tabla se evidencia que el 34% del total de los encuestados prefiere recibir información del área de salud ocupacional por medio de redes sociales, el 31% prefiere recibir información por medio de E-mail, sin embargo, se refleja que el 10% de la unidad 2

de los funcionarios de cocina o servicios generales se inclinan por recibir información a través de mensajes de texto, el 14% manifiesta que prefiere recibir comunicaciones a través de pantallas informativas.

Tabla 9

<b>¿A través de que medio, le gustaría recibir comunicaciones de parte del área de salud ocupacional?</b>	<b>% Rta</b>
<b>Redes sociales</b>	<b>34,48%</b>
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	13,79%
Unidad 3. Docente académico	13,79%
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	6,90%
<b>E-mail</b>	<b>31,03%</b>
Unidad 5. Administrativo	13,79%
Unidad 3. Docente académico	6,90%
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	6,90%
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	3,45%
<b>Mensaje de texto</b>	<b>20,69%</b>
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	10,34%
Unidad 5. Administrativo	6,90%
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	3,45%
<b>Pantallas informativas</b>	<b>13,79%</b>
Unidad 5. Administrativo	3,45%
Unidad 4. Infraestructura o Mantenimiento	3,45%
Unidad 1. Tutor primer contacto o Conductor	3,45%
Unidad 2. Funcionario en cocina o Servicios Generales	3,45%
<b>Total, general</b>	<b>100,00%</b>

**Nota:** Autoría propia

Para concluir, se establece que la aplicación del instrumento de recolección de información, permitió dar cumplimiento a los objetivos específicos propuestos en la investigación, considerando todas las oportunidades de mejora en el área de salud ocupacional.

## **Recomendaciones**

Después del análisis realizado a los resultados obtenidos, se proponen las siguientes recomendaciones encaminadas a los objetivos planteados en el proyecto de investigación para el área de salud ocupación de IDIPRON

Se recomienda estructurar un plan de gestión para la seguridad y salud en el trabajo, que permita fortalecer de manera íntegra el proceso de control y seguimiento sobre todos los riesgos laborales a los que están expuestos los funcionarios de la entidad.

Partiendo de lo anterior, se recomienda implementar un sistema que permita analizar de manera frecuente, los resultados de la gestión del área de salud ocupacional, con el fin de identificar si el plan de gestión está siendo efectivo, o si por el contrario es necesario replantear los controles establecidos o el desarrollo de controles adicionales.

Se recomienda diseñar un modelo de capacitaciones enfocado a las necesidades de cada una de las áreas, considerando el nivel de riesgo al que están expuestos los funcionarios, el conducto regular para la comunicación entre los colaboradores y el área, el uso de elementos de protección personal.

Se recomienda elaborar un sistema de incentivos, que promueva la participación de los funcionarios en las pausas activas, y diversas actividades en pro de la salud y seguridad laboral de los colaboradores.

Se recomienda fortalecer las formas y ampliar los medios de comunicación, innovando en el contenido de las comunicaciones formales del área, con el fin de incrementar el interés y la participación de los funcionarios con las temáticas del área de salud ocupacional.

Para la aplicación de estas recomendaciones, a continuación, se proponen las actividades a desarrollar para su ejecución, anexo 3 cronogramas de Gantt (revisar anexos):

- Actualizar el plan de gestión para la seguridad y salud en el trabajo en pro de mejorar el proceso de control y seguimiento de todos los riesgos laborales.
- Programar sesiones con la alta dirección para la revisión de los resultados de la gestión del área de salud ocupacional.
- Desarrollar capacitaciones específicas, teniendo en cuenta las necesidades de cada área de la entidad.
- Crear e implementar un sistema de incentivos que promuevan la participación de los funcionarios en las actividades del área de salud ocupacional.
- Diagnosticar el estado actual de la efectividad de las comunicaciones corporativas del área con la organización.
- Realizar seguimiento y control, para la toma de decisiones que potencialicen el proceso de comunicaciones internas del área de salud ocupacional con la entidad.

## Conclusiones

Con el desarrollo de este proyecto se logró identificar que los funcionarios que laboran en IDIPRON no tienen el suficiente conocimiento acerca de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, debido a que más del 27% del total de encuestados indica que no conoce el SG-SST, por lo cual se sugiere profundizar en los motivos por los cuales se produce este desconocimiento por parte de los colaboradores.

Otro hallazgo importante de la investigación, es que el 31% de los funcionarios encuestados, indica que desconoce a quien debe acudir al momento de sufrir un accidente, por tanto, es importante indagar a profundidad en las formas y medios que utiliza el área de salud ocupacional al momento de brindar la inducción y capacitar a los integrantes de la entidad.

Adicional a esto, se evidencia que en IDIPRON existe una alta probabilidad de que los funcionarios se vean expuestos a riesgos laborales, teniendo en cuenta que el 82% de los encuestados indican que en el desarrollo de sus actividades manipulan equipos o herramientas que representan un peligro potencial, cabe resaltar que es importante detallar el tipo de elementos que los colaboradores consideran peligrosos para su integridad en el desarrollo de sus labores, y el por qué los catalogan como tal.

Finalmente, pese a estas cifras, se recomienda estructurar un plan de gestión para la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta la normatividad emitida por el Ministerio de Trabajo, con el fin de fomentar la integridad de los funcionarios de la entidad en el cuidado de la salud y seguridad en el trabajo; así mismo optimizar la calidad laboral e inspeccionar los factores de riesgo que afecten a los colaboradores.

## Referencias Bibliográficas

- Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. (pp.169-295). Recuperado de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gutiérrez, F. C. (n.d.). Retrieved April 8, 2021. *Salud ocupacional | Sociedad indiana*. From <https://socindiana.hypotheses.org/tag/salud-ocupacional>
- Ministerio de Trabajo. (agosto, 3, 2016). *SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST 2016 – 2017*. Tomado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59614744/Programa+Sistema+de+Gestion+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo.pdf/cb0222ac-ca46-d3ad-ab49-0099c0051b39?version=1.0>
- Ministerio del trabajo. (n.d.). Retrieved April 15, 2021. *El Ministerio del Trabajo, apoya al sistema general de riesgos laborales para la reducción de la accidentalidad*. From <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/marzo/el-ministerio-del-trabajo-apoya-al-sistema-general-de-riesgos-laborales-para-la-reduccion-de-la-accidentalidad>
- Organización Panamericana de la Salud. (marzo, 17, 2000). *ANEXO No. 6: ESTRATEGIA DE PROMOCION DE LA SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE*. Tomado de: [https://www.who.int/occupational\\_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf](https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf)
- PRESENTACIÓN*. (n.d.). Retrieved April 15, 2021. From <https://www.seguridaddelpaciente.es/es/presentacion/>
- Revista Empresarial y Laboral. (2016, December 7). *Cinco (5) Factores Que Garantizan Una Adecuada Implementación del SG-SST*. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seguridad-social/sg-sst/cinco-5-factores-que-garantizan-una-adecuada-implementacion-del-sg-sst/>

Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. (2012, mayo 16). *SALUD OCUPACIONAL: HISTORIA Y RETOS DEL FUTURO*.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a01v29n2.pdf>

Tiempo, C. E. E. (2018, March 3). *En el 2017, cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo*. El Tiempo. <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>

Universidad de la Sabana. (2003). *Evolución Histórica de la Salud Ocupacional y sus principales Efectos en el Sistema Colombiano*.

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5448/129306.pdf?sequence=1>

Universidad del Rosario. (2013). *IMPORTANCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL AMBITO LABORAL*. Consultado de:

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400->

[2013.pdf;jsessionid=B4F7968152E6354E92AEBAE3F5BC1E0D?sequence=1](https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf;jsessionid=B4F7968152E6354E92AEBAE3F5BC1E0D?sequence=1)

## ANEXOS

## Anexo 1. Estándares mínimos del SG-SST

	<b>CICLO</b>	<b>ESTÁNDAR</b>
<b>I. PLANEAR</b>	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).
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
	Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST
		Evaluación inicial del SG-SST
		Plan Anual de Trabajo
		Conservación de la documentación
		Rendición de cuentas
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo
		Comunicación
		Adquisiciones
Contratación		
Gestión del cambio		
<b>II. HACER</b>	Gestión de la Salud (20%)	Condiciones de salud en el trabajo
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores
	Gestión de Peligros y Riesgos (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos
	Gestión de Amenazas (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
<b>III. VERIFICAR</b>	Verificación del SG- SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST
<b>IV. ACTUAR</b>	Mejoramiento (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST

Nota. Oficina de Control Interno IDIPRON, (2020, Julio)

## Anexo 2. Marco Jurídico

Norma	Descripción
Resolución 0312 de 2019	La cual dicta los criterios mínimos para el SG-SST, para empleados y contratistas.
Resolución No. 183 de 2011	Por medio de la cual se realiza la actualización del Sistema Integrado de Gestión del IDIPRON.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 del 2015, determinando los criterios para la Gestión de los sistemas de Desarrollo Administrativo y de calidad.
Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015	Este regula y el sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, el cual obliga a las organizaciones a dar cumplimiento a cada artículo para la implementación dicho sistema.
Decreto 2090 de 2003	Este establece cuales son las actividades de alto riesgo para los colaboradores, y por medio del cual se determinan las condiciones específicas del régimen de salud para este mismo grupo de trabajadores.
Resolución 2346 de 2007	Este regula las condiciones para realizar evaluaciones médicas ocupacionales, y el tratamiento de las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores.
Resolución 652 de 2012	Indica el desempeño y conformación en las organizaciones públicas y privadas del comité de convivencia laboral.
Decreto 1295 de 1994	Determina la organización y Gestión del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 1401 de 2007	A través de esta se impone la investigación de incidentes y accidentalidad en el trabajo.
Resolución 1956 de 2008	Se establecen las normas que regulan el consumo de tabaco y cigarrillo.
Resolución 2646 de 2008	Se determinan las responsabilidades con el fin de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la aparición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinar así mismo la causa del estrés ocupacional.
Circular 001 de 2003	Inspección y verificación para la afiliación, promoción y medidas para mitigar los riesgos profesionales.
Resolución 2400 de 1979	Se implanta por decreto disposiciones acerca de vivienda, seguridad e higiene en los puestos de trabajo.
Resolución 2013 del 1986	Esta Ley regulariza la estructura, el manejo del consejo de medicina, seguridad empresarial e higiene en los puestos de trabajo.
Resolución 1019 del 1989	Se decreta la planificación, la operatividad y manejo de los sistemas de salud ocupacional que

	tienen por obligación ejecutar los empleadores o patronos del territorio nacional.
Resolución 1075 del 1992	Se normalizan acciones en temas de salud ocupacional
Resolución 2569 del 1999	Se normaliza las reglas de evaluación de los eventos de salud dentro del SG-SSI
Resolución 156 de 2005	Por lo cual se acoge los modelos de informe de enfermedades profesionales y accidentes en el trabajo y se dictan algunas más disposiciones.
Ley 9 de 1979	Mediante esta ley se imponen las Medidas Sanitarias
Ley 776 de 2002	Esta ley establece las normas sobre la dirección, disposición y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 1010 de 2006	A través de esta ley se implementan disposiciones para evitar, modificar y castigar el acoso laboral en las relaciones de trabajo.
Ley 1562 de 2012	Gracias a esta ley se cambia el Sistema de Riesgos Laborales y se imponen distintos mandatos en cuanto a Salud Ocupacional.
Decreto 614 de 1984	Este decreto establece los fundamentos para la clasificación y dirección de Salud Ocupacional en el país.
Decreto 1772 de 1994	Mediante este decreto se regula las cotizaciones y afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1607 del año 2002	Se hace una modificación a la ley 1295 del 1994, en cuanto a las tablas de clasificación de las Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 723 de 2003	Por medio del cual se reglamenta el sistema de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales en el cual se debe tener en cuenta a todas las personas que estén vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios bien sea con entidades públicas o privadas, como también a los trabajadores independiente que realicen labores actividades de alto riesgo, de igual manera se dictan otras disposiciones
Decreto 1507 de 2014	Con el objetivo de velar por el bienestar de los empleados expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se consigna la Tabla de Enfermedades Laborales.
Decreto 1906 de 2015	El cual se cambia y agrega el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial.
Resolución 2400 de 1979	Se fundan algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

## Anexo 3. Matriz de Riesgos

			GRAVEDAD (IMPACTO)				
			MUY BAJO 1	BAJO 2	MEDIO 3	ALTO 4	MUY ALTO 5
PROBABILIDAD	MUY ALTA	5	5	10	15	20	25
	ALTA	4	4	8	12	16	20
	MEDIA	3	3	6	9	12	15
	BAJA	2	2	4	6	8	12
	MUY BAJA	1	1	2	3	4	5

PROCESOS	CAUSA	RIESGOS	Probabilidad (Ocurrencia)	Gravedad (Impacto)	Valor del Riesgo	Nivel de Riesgo
Entrega de elementos de protección personal	Incumplimiento en los tiempos de entrega de los documentos por parte del area de Salud Ocupacional, para la compra de los EPP.	Aumento de la tasa de accidentalidad en la entidad	3	5	15	Muy grave
Entrega de elementos de protección personal	Retraso en la aprobación contractual para la adquisición de los EPP.	Aumento de la tasa de accidentalidad en la entidad	3	5	15	Muy grave
Garantizar la cantidad de elementos de protección personal para entrega a los funcionarios de la entidad	Oportunidad de mejora en el plan presupuestal de adquisiciones para la compra de los EPP.	Sanciones por el incumplimiento en la normatividad	4	5	20	Muy grave
Garantizar la cantidad de elementos de protección personal para entrega a los funcionarios de la entidad	Oportunidad de mejora en el plan presupuestal de adquisiciones para la compra de los EPP.	Aumento de la tasa de accidentalidad en la entidad, debido a la falta de EPP	3	5	15	Muy grave
Validación de documentación de afiliación a ARL por parte de los contratistas	El contratista no cumple con la afiliación a la ARL de manera oportuna.	La aseguradora no reconoce eventos de accidentalidad de los contratistas no afiliados, y por tanto IDIPRON debe asumir la responsabilidad	2	4	8	Apreciable
Validación de documentación de afiliación a ARL por parte de los contratistas	Reporte inoportuno de los accidentes laborales a las aseguradoras de riesgos laborales.	La aseguradora no asume el pago de las incapacidades por accidente laboral, lo que genera sanciones a la entidad contratante.	2	5	10	Importante
Supervisión de las funciones de los colaboradores	Colaboradores que desarrollan actividades diferentes a las relacionadas en su contrato laboral.	La aseguradora no asume el pago de las incapacidades por accidente laboral, lo que genera sanciones a la entidad contratante.	2	5	10	Importante
Cumplimiento del plan de capacitación para la prevención de riesgos laborales en las fechas establecidas por el cronograma	Falta de seguimiento en los documentos de planeación del área de salud ocupacional	Aumento de la tasa de accidentalidad en la entidad, debido al desconocimiento de la prevención de riesgos laborales	4	3	12	Importante
Plan de inducción y re-inducción de otras áreas del desarrollo de talento humano	Ausencia de un proceso de recolección de evidencias que soporten el desarrollo del plan de inducción y re-inducción en la entidad	Sanción por incumplimiento de la normatividad	4	3	12	Importante
Plan de inducción y re-inducción de otras áreas del desarrollo de talento humano	El plan de inducción y re-inducción, se enfocó únicamente en las áreas con mayor riesgo	Aumento de la tasa de accidentalidad en la entidad, debido al desconocimiento de los procesos de las áreas con menor riesgo	4	3	12	Importante
Actualización de la información sobre la Salud y Seguridad en el trabajo en la intranet de IDIPRON	La información que reposa en la intranet de la entidad, se encuentra duplicada y desactualizada	La información no es verídica y confiable para la toma de decisiones	4	2	8	Apreciable
Comunicación de los resultados de la Revisión por parte de la Dirección	No se emite un informe con la relación de los resultados de la Revisión por la Dirección. Incumplimiento al Decreto 1072 capitulo 6 Artículo 2.2.4.6.31. NC.	Ausencia de información para la correcta toma de decisiones	3	2	6	Apreciable

## Anexo 4. Encuesta Aplicada

Edad:	Ocupación:	Sexo:	F	M
1. Indagar los antecedentes y causales de los accidentes laborales más recurrentes de la entidad.				
1. ¿Conoce usted el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de IDIPRON?				
a) Si b) No				
2. ¿Considera usted que la empresa le brinda los elementos de protección personal, obligatorios para el desarrollo de sus labores?				
a) Completamente satisfecho b) Satisfecho c) Poco satisfecho d) Insatisfecho				
3. ¿Considera que usted hace uso adecuado de los elementos de protección personal que le proporciona la entidad?				
a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca				
4. A continuación seleccione, en una escala de tiempo, en donde se ubica su último accidente laboral con IDIPRON				
a) Menor a un año b) Entre 1 y 2 años c) Mayor a 2 años d) Nunca he tenido un accidente laboral				
5. ¿Ha recibido capacitación para identificar a quién recurrir en caso de sufrir un accidente laboral en su lugar de trabajo?				
a) Si b) No c) No lo recuerdo				
6. ¿Para el desarrollo de sus actividades laborales, se ve forzado a mantener de manera frecuente posturas incómodas?				
a) Siempre b) A veces c) Casi nunca d) Nunca				
7. Si se ha respondido “Nunca”, pase a la pregunta 8. De lo contrario, ¿indique si ha comunicado al área de salud ocupacional su incomodidad?				

<p>a) Sí, pero nunca tuve respuesta  b) Sí, recibí el seguimiento adecuado  c) No, no sé a quién dirigir mi inconformidad  d) No, no lo vi necesario</p>									
8. La entidad brinda espacios para la realización de pausas activas durante su jornada laboral									
<p>a) Si  b) No  c) Regularmente  d) Casi nunca</p>									
9. Se siente motivado a participar de las pausas activas durante su jornada laboral									
<p>a) Sí, regularmente participo  b) Sí, pero mi volumen de trabajo no me lo permite  c) No, no me gustan  d) No, desconozco los horarios</p>									
10. En una escala de 1 a 10, siendo 1 el más bajo, y 10 el más crítico, cual es el nivel de riesgo que representa el desarrollo de sus actividades laborales									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. ¿Considera que la iluminación en su puesto de trabajo es la adecuada para el desarrollo de sus actividades?									
<p>a) Si  b) No  c) No aplica</p>									
12. ¿En la realización de sus actividades laborales, utiliza equipos, instrumentos, maquinas o herramientas que puedan causarle algún daño?									
<p>a) Siempre  b) A veces  c) Pocas veces  d) Nunca</p>									
13. ¿Está en contacto con sustancias, personas o materiales que puedan representarle un riesgo de contaminación?									
<p>a) Siempre  b) A veces  c) Pocas veces  d) Nunca</p>									
14. Si respondió “Nunca” por favor proceda con la siguiente pregunta, de lo contrario indique: ¿Conoce los protocolos para el manejo de los elementos que le generan el riesgo de contaminación?									
<p>a) Si  b) No  c) No lo tengo claro  d) Sí, pero no los aplico</p>									

15. ¿En su lugar de trabajo está expuesto a desniveles, huecos, o escaleras que puedan ocasionarle una caída o golpe?
a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
16. ¿Recibe de manera constante información sobre las actividades, normas y protocolos del área de salud ocupacional?
a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
17. ¿A través de que medio, le gustaría recibir comunicaciones de parte del área de salud ocupacional?
a) E-mail b) Mensaje de texto c) Redes sociales d) Boletines e) Pantallas informativas
18. ¿Cada cuánto le gustaría participar de capacitaciones en temas relacionados a la salud ocupacional?
a) Mensual b) Bimestral c) Trimestral d) Semestral

## Anexo 5. Lista de Chequeo para Puestos de Trabajo AREA ADMINISTRATIVA

<b>Normas Básicas</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>No aplica</b>
<b>Equipos de Protección Personal</b>			
Realiza el uso adecuado de los elementos de protección personal.	X		
La entidad provee los equipos de protección personal para el desempeño de sus funciones.	X		
Se realiza seguimiento sobre los colaboradores para garantizar el uso adecuado de los EPP.	X		
La entidad realiza las entregas de dotación de EPP de acuerdo con la normatividad (4 entregas año).	X		
<b>Infraestructura</b>			
La sede cuenta con la señalización de prohibición, obligación, advertencia y salvamento	X		
En los lugares de trabajo se cuenta con iluminación natural y artificial	X		
En los lugares de trabajo se cuenta con ventilación natural y artificial	X		
La sede dispone de un comedor o de un espacio para que los funcionarios consuman sus alimentos	X		
La sede cuenta con un espacio para el almacenamiento de materiales en lugares seguros y apropiados	X		
La sede cuenta con la cantidad optima de baños de acuerdo con el número de funcionarios	X		
La sede cuenta con el servicio de agua potable para aseo y consumo	X		
La sede cuenta con la cantidad apropiada de extintores de incendio y gestiona su mantenimiento para minimizar el riesgo.	X		
La sede cuenta con los servicios higiénicos, de limpieza y adecuado funcionamiento	X		
La sede garantiza el mantenimiento preventivo de los equipos y herramientas de trabajo	X		
<b>Ergonomía</b>			
La sede cuenta con sillas y escritorios acorde con el número de funcionarios	X		
La sede cuenta con elementos de descanso para el manejo de equipos de cómputo (levantamiento de pantallas, descansador pies, sillas ergonómicas)	X		
<b>Psicosocial</b>			
Los funcionarios reciben capacitaciones sobre el control del estrés y patologías relacionadas con la salud mental	X		
La sede está localizada en zona de conflicto social		X	
Los funcionarios reciben capacitaciones sobre el control de conflictos sociales	X		
Los funcionarios participan en las pausas activas	X		

## Lista de Chequeo para Puestos de Trabajo AREA INFRAESTRUCTURA

<b>Normas Básicas</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>No aplica</b>
<b>Equipos de Protección Personal</b>			
Realiza el uso adecuado de los elementos de protección personal.	X		
La entidad provee los equipos de protección personal para el desempeño de sus funciones.	X		
Se realiza seguimiento sobre los colaboradores para garantizar el uso adecuado de los EPP.	X		
La entidad realiza las entregas de dotación de EPP de acuerdo con la normatividad (4 entregas año).	X		
<b>Infraestructura</b>			
La sede cuenta con la señalización de prohibición, obligación, advertencia y salvamento	X		
En los lugares de trabajo se cuenta con iluminación natural y artificial	X		
En los lugares de trabajo se cuenta con ventilación natural y artificial	X		
La sede dispone de un comedor o de un espacio para que los funcionarios consuman sus alimentos	X		
La sede cuenta con un espacio para el almacenamiento de materiales en lugares seguros y apropiados	X		
La sede cuenta con la cantidad optima de baños de acuerdo con el número de funcionarios	X		
La sede cuenta con el servicio de agua potable para aseo y consumo	X		
La sede cuenta con la cantidad apropiada de extintores de incendio y gestiona su mantenimiento para minimizar el riesgo.	X		
La sede cuenta con los servicios higiénicos, de limpieza y adecuado funcionamiento	X		
La sede garantiza el mantenimiento preventivo de los equipos y herramientas de trabajo	X		
<b>Ergonomía</b>			
La sede cuenta con sillas y escritorios acorde con el número de funcionarios	X		
La sede cuenta con elementos de descanso para el manejo de equipos de cómputo (levantamiento de pantallas, descansador pies, sillas ergonómicas)	X		
<b>Psicosocial</b>			
Los funcionarios reciben capacitaciones sobre el control del estrés y patologías relacionadas con la salud mental	X		
La sede está localizada en zona de conflicto social		X	
Los funcionarios reciben capacitaciones sobre el control de conflictos sociales	X		
Los funcionarios participan en las pausas activas	X		

## Lista de Chequeo para Puestos de Trabajo AREA DE SERVICIOS GENERALES

<b>Normas Básicas</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>No aplica</b>
<b>Equipos de Protección Personal</b>			
Realiza el uso adecuado de los elementos de protección personal.	X		
La entidad provee los equipos de protección personal para el desempeño de sus funciones.	X		
Se realiza seguimiento sobre los colaboradores para garantizar el uso adecuado de los EPP.	X		
La entidad realiza las entregas de dotación de EPP de acuerdo con la normatividad (4 entregas año).	X		
<b>Infraestructura</b>			
La sede cuenta con la señalización de prohibición, obligación, advertencia y salvamento	X		
En los lugares de trabajo se cuenta con iluminación natural y artificial	X		
En los lugares de trabajo se cuenta con ventilación natural y artificial	X		
La sede dispone de un comedor o de un espacio para que los funcionarios consuman sus alimentos	X		
La sede cuenta con un espacio para el almacenamiento de materiales en lugares seguros y apropiados	X		
La sede cuenta con la cantidad óptima de baños de acuerdo con el número de funcionarios	X		
La sede cuenta con el servicio de agua potable para aseo y consumo	X		
La sede cuenta con la cantidad apropiada de extintores de incendio y gestiona su mantenimiento para minimizar el riesgo.	X		
La sede cuenta con los servicios higiénicos, de limpieza y adecuado funcionamiento	X		
La sede garantiza el mantenimiento preventivo de los equipos y herramientas de trabajo	X		
<b>Ergonomía</b>			
La sede cuenta con sillas y escritorios acorde con el número de funcionarios	X		
La sede cuenta con elementos de descanso para el manejo de equipos de cómputo (levantamiento de pantallas, descansador pies, sillas ergonómicas)	X		
<b>Psicosocial</b>			
Los funcionarios reciben capacitaciones sobre el control del estrés y patologías relacionadas con la salud mental	X		
La sede está localizada en zona de conflicto social		X	
Los funcionarios reciben capacitaciones sobre el control de conflictos sociales	X		
Los funcionarios participan en las pausas activas	X		

## Lista de Chequeo para Puestos de Trabajo MANTENIMIENTO

<b>Normas Básicas</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>No aplica</b>
<b>Equipos de Protección Personal</b>			
Realiza el uso adecuado de los elementos de protección personal.	X		
La entidad provee los equipos de protección personal para el desempeño de sus funciones.	X		
Se realiza seguimiento sobre los colaboradores para garantizar el uso adecuado de los EPP.	X		
La entidad realiza las entregas de dotación de EPP de acuerdo con la normatividad (4 entregas año).	X		
<b>Infraestructura</b>			
La sede cuenta con la señalización de prohibición, obligación, advertencia y salvamento	X		
En los lugares de trabajo se cuenta con iluminación natural y artificial	X		
En los lugares de trabajo se cuenta con ventilación natural y artificial	X		
La sede dispone de un comedor o de un espacio para que los funcionarios consuman sus alimentos	X		
La sede cuenta con un espacio para el almacenamiento de materiales en lugares seguros y apropiados	X		
La sede cuenta con la cantidad óptima de baños de acuerdo con el número de funcionarios	X		
La sede cuenta con el servicio de agua potable para aseo y consumo	X		
La sede cuenta con la cantidad apropiada de extintores de incendio y gestiona su mantenimiento para minimizar el riesgo.	X		
La sede cuenta con los servicios higiénicos, de limpieza y adecuado funcionamiento	X		
La sede garantiza el mantenimiento preventivo de los equipos y herramientas de trabajo	X		
<b>Ergonomía</b>			
La sede cuenta con sillas y escritorios acorde con el número de funcionarios	X		
La sede cuenta con elementos de descanso para el manejo de equipos de cómputo (levantamiento de pantallas, descansador pies, sillas ergonómicas)	X		
<b>Psicosocial</b>			
Los funcionarios reciben capacitaciones sobre el control del estrés y patologías relacionadas con la salud mental	X		
La sede está localizada en zona de conflicto social		X	
Los funcionarios reciben capacitaciones sobre el control de conflictos sociales	X		
Los funcionarios participan en las pausas activas	X		

## Lista de Chequeo para Puestos de Trabajo AREA TRANSPORTES

<b>Normas Básicas</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>No aplica</b>
<b>Equipos de Protección Personal</b>			
Realiza el uso adecuado de los elementos de protección personal.	X		
La entidad provee los equipos de protección personal para el desempeño de sus funciones.	X		
Se realiza seguimiento sobre los colaboradores para garantizar el uso adecuado de los EPP.	X		
La entidad realiza las entregas de dotación de EPP de acuerdo con la normatividad (4 entregas año).	X		
<b>Infraestructura</b>			
La sede cuenta con la señalización de prohibición, obligación, advertencia y salvamento	X		
En los lugares de trabajo se cuenta con iluminación natural y artificial	X		
En los lugares de trabajo se cuenta con ventilación natural y artificial	X		
La sede dispone de un comedor o de un espacio para que los funcionarios consuman sus alimentos	X		
La sede cuenta con un espacio para el almacenamiento de materiales en lugares seguros y apropiados	X		
La sede cuenta con la cantidad optima de baños de acuerdo con el número de funcionarios	X		
La sede cuenta con el servicio de agua potable para aseo y consumo	X		
La sede cuenta con la cantidad apropiada de extintores de incendio y gestiona su mantenimiento para minimizar el riesgo.	X		
La sede cuenta con los servicios higiénicos, de limpieza y adecuado funcionamiento	X		
La sede garantiza el mantenimiento preventivo de los equipos y herramientas de trabajo	X		
<b>Ergonomía</b>			
La sede cuenta con sillas y escritorios acorde con el número de funcionarios	X		X
La sede cuenta con elementos de descanso para el manejo de equipos de cómputo (levantamiento de pantallas, descansador pies, sillas ergonómicas)	X		
<b>Psicosocial</b>			
Los funcionarios reciben capacitaciones sobre el control del estrés y patologías relacionadas con la salud mental	X		
La sede está localizada en zona de conflicto social			X
Los funcionarios reciben capacitaciones sobre el control de conflictos sociales	X		
Los funcionarios participan en las pausas activas	X		

## Lista de Chequeo para Puestos de Trabajo AREA MEDIO AMBIENTE

<b>Normas Básicas</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>No aplica</b>
<b>Equipos de Protección Personal</b>			
Realiza el uso adecuado de los elementos de protección personal.	X		
La entidad provee los equipos de protección personal para el desempeño de sus funciones.	X		
Se realiza seguimiento sobre los colaboradores para garantizar el uso adecuado de los EPP.	X		
La entidad realiza las entregas de dotación de EPP de acuerdo con la normatividad (4 entregas año).	X		
<b>Infraestructura</b>			
La sede cuenta con la señalización de prohibición, obligación, advertencia y salvamento	X		
En los lugares de trabajo se cuenta con iluminación natural y artificial	X		
En los lugares de trabajo se cuenta con ventilación natural y artificial	X		
La sede dispone de un comedor o de un espacio para que los funcionarios consuman sus alimentos			X
La sede cuenta con un espacio para el almacenamiento de materiales en lugares seguros y apropiados	X		
La sede cuenta con la cantidad optima de baños de acuerdo con el número de funcionarios	X		
La sede cuenta con el servicio de agua potable para aseo y consumo	X		
La sede cuenta con la cantidad apropiada de extintores de incendio y gestiona su mantenimiento para minimizar el riesgo.	X		
La sede cuenta con los servicios higiénicos, de limpieza y adecuado funcionamiento	X		
La sede garantiza el mantenimiento preventivo de los equipos y herramientas de trabajo	X		
<b>Ergonomía</b>			
La sede cuenta con sillas y escritorios acorde con el número de funcionarios	X		X
La sede cuenta con elementos de descanso para el manejo de equipos de cómputo (levantamiento de pantallas, descansador pies, sillas ergonómicas)			
<b>Psicosocial</b>			
Los funcionarios reciben capacitaciones sobre el control del estrés y patologías relacionadas con la salud mental	X		
La sede está localizada en zona de conflicto social			X
Los funcionarios reciben capacitaciones sobre el control de conflictos sociales	X		
Los funcionarios participan en las pausas activas	X		

