

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

**“DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO  
HUMANO”**

**CRISTIAN JOHAN RONCANCIO\_CÓD. 1054093266**

**ERIKA CASTRO GARAVITO\_CÓD. 1049637168**

**MARTHA LILIANA ORTEGA MARTÍNEZ\_CÓ. 1049605698**

**NATALIA XIMENA CARDOZO PUIN\_CÓD. 1049629230**

**YENIFFER LONDOÑO PENAGOS\_CÓD. 1040736358**

**GRUPO**

**101007\_78**

**TUTORA:**

**JAIDY MARIEL CENDALES GODOY**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”**

**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,**

**ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS “ECACEN”**

**TUNJA**

**NOVIEMBRE, 2018**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento del problema.....	
1.2. Antecedentes del problema.....	
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Revisión de la literatura.....	
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA</b>	
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS</b>	
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	
<b>CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA</b>	
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	
<b>Conclusiones.....</b>	
<b>Recomendaciones.....</b>	
<b>Referencias Bibliografía.....</b>	

## INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional es una organización predispuesta a luchar por los bienes, beneficios y necesidades de la sociedad contrarrestando todo mal que se presente y para ello se hace necesario la implementación de ciertos sistemas o ejes que permitan un mejor desempeño y desarrollo de la misión empresarial. Un sistema que permite regular de forma interna y establecer del mismo modo ciertos parámetros beneficiosos para la organización es el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o SG-SST.

Dicho sistema se le distingue como aquella disciplina que abarca temas referentes a la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

El SG-SST prácticamente consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior y en cumplimiento a las leyes 776 de 2002, 1562 de 2012 y el decreto 1443 de 2014, la policía nacional se encuentra en implementación de su sistema de seguridad y salud en el trabajo, sus componentes y elementos, incluyendo la definición de la política institucional de seguridad y salud en el trabajo.

La Policía Nacional de Colombia propenderá por la protección seguridad de sus funcionarios, que son el activo principal para el cumplimiento de su misión constitucional de “seguridad y convivencia ciudadana”, también, a dar cumplimiento al marco normativo legal vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo al personal uniformado y no uniformado de la institución, mediante la identificación de los peligros y amenazas, la evaluación y valoración de los riesgos y control de los riesgos inherentes a la actividad laboral, desarrollando prioritariamente actividades de promoción, prevención y protección de la salud, así como el aseguramiento de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión y aliados, dirigidos a prevenir incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante un proceso de mejora continua, generando un ambiente de trabajo seguro y digno para todos.

El alto mando institucional, asume con responsabilidad el liderazgo, la planeación organización, aplicación y verificación del SG-SST, destinando el capital humano, financiero, técnico, logístico y tecnológico que se requiera, para generar un ambiente de trabajo saludable y seguro; además, motivará la participación activa de sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o de vinculación, en las acciones propias del mantenimiento, aseguramiento y mejora continua del sistema, alcanzando una cultura de prevención y del autocuidado.

## **OBJETIVOS**

### **General**

Desarrollar planes de mejora en el área de Talento Humano de la Policía Nacional frente a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reestructurando su aplicación a través de estrategias que permiten potenciar la calidad de vida, laboral y social de cada uno de los empleados de acuerdo a las necesidades y la consecución de los objetivos de la Institución.

### **Específicos**

Evaluar la implementación del SG-SST dentro de la Policía Nacional.

Identificar falencias o irregularidades dentro del sistema evaluado.

Investigar sobre el SG-SST dentro de la organización para establecer parámetros

Diseñar métodos de mejoramiento para acoplar al SG-SST.

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La Policía Nacional es un cuerpo armado de naturaleza civil, en donde su función es proteger la vida de los demás por encima de la personal. Por esta razón, su actividad es considerada de alto riesgo, puesto que para mantener el control de una sociedad es necesario poner en riesgo la vida de sus integrantes.

En el cumplimiento de esta labor, los funcionarios se encuentran expuestos a diferentes tipos de riesgos entre los que se destacan: riesgos de seguridad, locativos, psicosociales, de saneamiento ambiental, ergonómico, etc., que llevan a una disminución de la productividad.

A pesar de la existencia de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad, se evidencia que existen algunos aspectos que podrían mejorar, así mismo evaluar los riesgos y proponer medidas eficaces para su control.

### **1.2. Antecedentes del problema**

La policía Nacional es una Institución organizada y estructurada comprometida con el bienestar y la salud de sus funcionarios y que cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con los estándares adecuados, con el propósito de articular acciones a favor de la calidad de vida del policía y su familia, implementando varios programas en salud, que buscan sensibilizar y educar la comunidad policial en la práctica de estilos de vida saludables para disminuir los índices de enfermedad y muerte ocasionados por accidentes de trabajo, además de trabajar en el desarrollando constante de acciones puntuales, para disminuir y

controlar riesgos que pueden producir enfermedad, discapacidad o muerte. Sus estrategias están centradas en algunas de las normas que articulan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

### **1.3 Justificación de la Investigación cualitativa**

La Institución Policía Nacional, es una institución que ejecuta actividades de alto riesgo por la naturaleza de sus funciones, en este sentido se hace necesario crear consciencia de la responsabilidad que implica fomentar la prevención de la ocurrencia de accidentes y enfermedades derivadas de la ejecución de la labor de sus funcionarios, a través del estudio de las diferentes normas que rigen el sistema como son el decreto 1072 de 2015, decreto 052 del 2017, la Resolución No. 1111 de 2017, decreto 1443 de 2014, decreto 171 de 2016 y las demás normas que rigen el régimen de excepción como son la Resolución No. 3523 de noviembre de 2009, “Por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional”, y la Dirección de Sanidad, en donde se establece las responsabilidades y responsables de la implementación de un adecuado Sistema de seguridad y salud en el trabajo.

De esta manera, se hace necesario evaluar los lineamientos y políticas estructurados hasta el momento por la Institución Policía Nacional con el fin de evaluar los riesgos y proponer estrategias para el mejor funcionamiento y mejor control, de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de que se garantice la realización adecuada de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, de higiene y seguridad ocupacional, las cuales buscan identificar los factores de riesgo priorizándolos y proponiendo mecanismos de control y mitigación, evitando o minimizando la presencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Revisión de la literatura

La Policía Nacional de Colombia propenderá por la protección seguridad de sus funcionarios, que son el activo principal para el cumplimiento de su misión constitucional de “seguridad y convivencia ciudadana”, también, a dar cumplimiento al marco normativo legal vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo al personal uniformado y no uniformado de la institución, mediante la identificación de los peligros y amenazas, la evaluación y valoración de los riesgos y control de los riesgos inherentes a la actividad laboral, desarrollando prioritariamente actividades de promoción, prevención y protección de la salud, así como el aseguramiento de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión y aliados, dirigidos a prevenir incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante un proceso de mejora continua, generando un ambiente de trabajo seguro y digno para todos.

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, busca mejorar la calidad de vida laboral, logrando una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, y mejorar la calidad de los servicios y generar ambientes sanos para los que trabajan allí. El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral. La **POLICIA NACIONAL**, presenta las estrategias derivadas para el cumplimiento del plan de trabajo buscando gestionar de la mejor manera la seguridad y salud de los uniformados y lograr mantener su bienestar físico, mental y social contribuyendo a disminuir las posibles enfermedades laborales y accidentes de trabajo y dando cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los procedimientos y actividades en salud en el trabajo tienen como finalidad la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores

de riesgo laborales generando un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y optimizando su aptitud producción de trabajo, A través de los programas de gestión en seguridad en el trabajo la policía nacional implementa un conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de causas de los incidentes y accidentes de trabajo y de las condiciones de trabajo que puedan afectar la seguridad de los trabajadores.

La Policía Nacional de Colombia, se compromete a gestionar de manera integral los riesgos, asociados a la afectación del talento humano y sus recursos, que le impidan cumplir la misión constitucional, las políticas públicas, de gobierno y sectoriales; valiéndose para ello, de un pensamiento basado en riesgos, adquirido por todos los funcionarios, donde la premisa de buen gobierno, es que, -el riesgo es el punto de inicio para hacer las cosas y no el final-, lo que se promueve permanentemente desde el direccionamiento estratégico y planeación institucional, hasta la más simple actividad que genere posibilidad de riesgo.

Este sistema de gestión da cumplimiento a la norma OHSAS 18001, la cual tiene como objetivo apoyar y promover buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, en equilibrio con las necesidades socio-económicas. Esta norma le permite a la Institución implementar una política que contemple los requisitos legales e información acerca de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Actualmente, la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional en coordinación con la Dirección de Sanidad se encuentra en el proceso de formulación de su política para este sistema de gestión. Teniendo en cuenta las necesidades de adoptar e implementar diferentes sistemas y modelos de gestión de forma progresiva y automática, se incorporan al Sistema de Gestión Integral las Políticas que se requieran.

La Policía tiene un régimen especial, que obliga a la implementación del Sistema para

sus integrantes, la Institución adopta el SG-SST para sus integrantes -antes conocido como Sistema de Salud Ocupacional-, con el fin de prevenir, proteger y atender los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrir como consecuencia del trabajo que desarrolla el personal de la Policía como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad y Así mismo, permite fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes y enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales, se quiere minimizar todos los riesgos en las actividades de la Institución y poder generar mayor efectividad y menos riesgos para los uniformados como la de sus familias".

Estructura organizacional, Mediante el decreto 1019 de 2004 por el cual se modifica la estructura de la caja de sueldos de la policía nacional, se aprobó la estructura orgánica de la caja de sueldos de retiro con tres subdirecciones, tres oficinas asesoras y mediante resolución 1823 de 2004 se establecen los grupos internos de trabajo, La institución realiza su evaluación inicial del sistema con el personal idóneo y basado en la resolución 1111 de marzo de 2017 para tal efecto; dicha evaluación se encuentra documentada de conformidad con la normatividad vigente y sirvió como base para establecer el plan de trabajo anual.

En la estructura anterior relacionad, la entidad ha designado al coordinador del grupo de talento humano para la coordinación de las actividades relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo. Dando cumplimiento al modelo de planeación y gestión de la entidad, se establece que es responsabilidad del comité institucional de desarrollo administrativo- SISTEDA, dar aprobación al plan anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo-SG-SST, validar los ajustes que se requieran cuando aplique y revisar los temas referentes al cumplimiento de los objetivos del plan.

El alto mando institucional, asume con responsabilidad el liderazgo, la planeación organización, aplicación y verificación del SGSST, destinando el capital humano, financiero, técnico, logístico y tecnológico que se requiera, para generar un ambiente de trabajo saludable y seguro; además, motivará la participación activa de sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o de vinculación, en las acciones propias del mantenimiento, aseguramiento y mejora continua del sistema, alcanzando una cultura de prevención y del autocuidado.

## CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

### 3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

La policía nacional tiene como *objetivo: generar estrategias para prevenir, controlar y minimizar los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en los funcionarios de la Policía Nacional*. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, está siendo diseñado e implementado por la Dirección General de la Policía Nacional, para dar aplicación a la norma expedida por el Ministerio de Trabajo Ley 1562 de 2012 y es de **obligatorio** cumplimiento.

El desarrollo, implementación, mantenimiento, revisión y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, es responsabilidad de la dirección general de la policía nacional, directores, jefes de oficinas asesoras, comandantes de región, metropolitanas, departamentos y directores de escuelas, así como de los demás funcionarios de la institución bajo el liderazgo de la dirección de talento humano, la oficina de planeación de la policía nacional, asignara los recursos requeridos para el desarrollo, implementación ,mantenimiento ,revisión y mejora continua de la política del sistema de gestión y seguridad en el trabajo, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y lo ordenado por el señor director de la policía nacional.

Este sistema recoge los principios de la Organización Mundial de la Salud, enfocada en la salud Física, Mental y Social de todos los trabajadores, Centra la responsabilidad en el empleador y en la Alta Dirección, Para la Policía Nacional de Colombia, sus trabajadores son el activo principal en el desarrollo de su misión “seguridad y convivencia ciudadana”, por ello se compromete a su cuidado y desarrollo; a dar cumplimiento al marco normativo vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicable al personal uniformado y no uniformado, de la Institución, así como el aseguramiento de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión y aliados, mediante la identificación de los peligros y amenazas, la evaluación, valoración y control de los riesgos inherentes a la actividad laboral, desarrollando prioritariamente actividades de promoción, prevención y protección de la salud, dirigidos a prevenir incidentes, accidentes de

trabajo y enfermedades laborales, mediante un proceso de mejora continua, generando un ambiente de trabajo seguro y digno para todos.

La Policía Nacional como institución pública es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la nación, que en su ejercicio genera empleo tiene como función destinar los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la planeación, ejecución y evaluación del programa de salud ocupacional acorde con los factores de riesgo existentes con el fin de proponer mecanismos para minimizarlos y controlarlos en las unidades de Policía e intervenirlos en las unidades de sanidad del ámbito nacional.

De acuerdo con los riesgos identificados en los panoramas de factores de riesgo se diseñarán programas que permitan reducir estos riesgos con el fin de asegurar el mejoramiento de la salud de los trabajadores.

Incluirá en los nuevos proyectos y modificaciones tecnológicas que se implementen, todos los aspectos que en materia de salud ocupacional aseguren el mejoramiento de la salud de los trabajadores, evitando lesiones personales, daño a la propiedad, control de emergencias y protección al medio ambiente.

Los comandantes de departamento, policías metropolitanas, directores de escuelas de formación y centros de instrucción y directores de clínicas regionales DISAN, facilitarán al personal para que participe en la implementación de todas las acciones propias del desarrollo del programa de salud ocupacional. De igual manera conformarán el comité de salud ocupacional de acuerdo con lo establecido en la Directiva Permanente No. 030 de agosto de 2003 y demás normas que lo definan, así como lo pertinente en los establecimientos de sanidad policial.

La Policía Nacional se compromete a desarrollar el programa de salud ocupacional fomentando la participación de todos los niveles de la organización, generando un compromiso individual y colectivo de conductas de autocuidado en cada uno de los funcionarios. Además establece que la prevención y control de los factores de riesgo ocupacionales no son responsabilidad exclusiva del grupo de salud ocupacional, sino de cada trabajador y especialmente de aquellos que tienen bajo su responsabilidad grupos de personas o áreas de trabajo.

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

Tan pronto se expide el Decreto 052 el 12 de enero de 2017, lo cual está relacionado con la transición para la implementación de los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo el cual modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, emitido por el ministerio de trabajo, estipulando los plazos para su implementación, las cuales concretan su fecha de inicio de implementación el 1 de junio de 2017. (Ministerio de Trabajo, 2017), y con base a los lineamientos en donde se establecen 4 fases o etapas para la implementación del SG-SST se debió suplir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Institución Policía Nacional, en junio de 2017 y en dicha fecha, se dio inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación seguimiento y plan de mejora e inspección vigilancia y control.

Teniendo dos años de plazo para implementar el SG-SST con los estándares mínimos por fases, fue necesario centrar estrategias en el cumplimiento de los objetivos de acuerdo al decreto 052 de 2017, por lo siguiente se convocó a los representantes del COPASST y los directivos de la Institución con el fin de evitar multas que pueden ascender hasta los 500 millones de pesos.

Teniendo presente la directriz de implementar los estándares mínimos del sistema, se realiza la evaluación del documento y se cuenta con elementos de gran utilidad como el tiempo de desarrollo, quien lo puede hacer y que se debe hacer. En el artículo 10 de esta resolución se da el tiempo de gestión máximo para las fases según el periodo que se tiene para su cumplimiento. Entre junio de 2017 y abril de 2019, se implementará la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Institución Policía Nacional. En la fase 1 “Evaluación inicial”, se estableció un plazo de Junio a Agosto de 2017 en donde la Institución Policía Nacional hizo un diagnóstico de la situación actual de la empresa en cuanto al sistema, posteriormente se dio paso a la ejecución de la segunda Fase “Plan de mejoramiento”, conforme a la evaluación Inicial, se procedió a implementar un plan de Acción con el fin de analizar las falencias para proponer estrategias de mejoramiento continuo en estos aspectos.

Siendo la fase uno y dos las encargadas de que la planeación del sistema de gestión y las responsables de que, el hacer tenga sus resultados, durante este año se realizó la construcción de las bases para el sistema, adicionalmente, se crearon los planes de prevención y acción y se

diseñaron, para así tener una visión de la organización y contar con mejoras que antes no se tenían o que no se documentaban. Se construyeron documentos que sustentan las acciones y actividades que los centran en una visualización real del entorno y circunstancias de la Institución.

En el presente se está trabajando en la ejecución, en donde se formula el plan y se pone en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.


### 3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Policía Nacional							Número de trabajadores directos: 161.443		
NT de la Entidad: 0614.29029.000.0							Número de trabajadores directos: 161.443		
Realizado por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 25/11/2010		
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
		1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
		1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
		1.9 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2	2	6	2			6
		1.2.5 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	2					
		2.1 Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmado, fechado y comunicado al COPASST/Vigía	1	1					
		2.2 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	1					
		2.3 Evaluación e identificación de prioridades	1	1					
		2.4 Plan que identifique objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	2					
		2.5 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2					
		2.6 Rendición sobre el desempeño	1	1					
		2.7 Matriz legal	2	2					
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	15	1			15	
		2.8.2 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		2.9.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
		2.9.2 Investigación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		3.1.1 Evaluación del Impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		3.1.2 Evaluación Medio Ocupacional	1		1				
		3.1.3 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
		3.1.4 Información al médico de los perfiles de carga	1		1				
		3.1.5 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	3.1.6 Custodio de Historias Clínicas	1	1	9	1			9
		3.1.7 Restricciones y recomendaciones médico laboral	1	1					
		3.1.8 Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1	1					
		3.1.9 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	1					
		3.1.10 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	1					
		3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	2					
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	2					
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1					
		3.3.1 Medición de la gravedad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1					
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1	6	1			6	
	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						
	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	4						
	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	4						
	4.1.3 Identificación y priorización de los naturales de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3	3						
	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químico, físico y biológico	4	4						
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	2,5	15	2,5			15	
	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	2,5						
	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, flujos, protocolos	2,5	2,5						
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	2,5						
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	2,5						
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratista y subcontratista	2,5	2,5						
	5.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencia	5	5						
	5.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	5						
	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	1,25						
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.2 Las empresas adelanta auditorías por lo menos una vez al año	1,25	5	1,25			5	
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y planes de la auditoría	1,25		1,25				
		6.1.4 Planificar auditorías con el COPASST	1,25		1,25				
	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1 Ejecución de acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	2,5	10	2,5			10
		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	2,5					
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5	2,5							
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>			<b>31</b>	<b>100</b>	

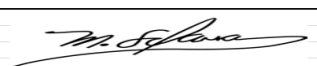
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0)

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

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

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

Rescatando que la Policía Nacional no es una empresa de estilo industrial o productivo o comercial sino una organización del Estado que tiene presente en su misión y como función principal el prestar ayuda a la sociedad y que por ende los mayores riesgos que pueden hallarse para los funcionarios de la misma son los altos alcances que la misma sociedad o ambientes sociales pueden ocasionar y que por ello el SG-SST de la empresa debe mejorar sus alcances para poder cubrir con cabalidad los aspectos problemáticos y colaborar con la mejora tanto de la empresa como la seguridad de los funcionarios.

Teniendo en cuenta lo mencionado para definir una propuesta que alcance o cubra los percances o inconsistencias que el SSG-SST de la Policía Nacional tiene se debe primero medir y evaluar dicho sistema y esto puede realizarse mediante el uso de indicadores los cuales permiten evaluar los resultados de su gestión, identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una visión más realista.

Cada organización que contenga dentro de su estructura funcional un SG-SST siempre necesitara detectar, de manera rápida y precisa, cuáles son los aspectos puntuales en los que puede y debe mejorar. Los indicadores del SG-SST son esas herramientas que le permiten a una empresa evaluar los resultados de su gestión, identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una visión más realista.

Dentro de la clasificación de estos indicadores de medición y evaluación se distinguen 3 que propenderán el mejor desarrollo del sistema. Estos son:

### **Indicadores de estructura**

Son definidos como las “Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo”.

En otras palabras, este tipo de indicadores evalúa si los componentes del SG-SST realmente existen o no. A partir de ellos se puede determinar si efectivamente se han incluido todos los elementos que componen el sistema, o si solamente existen en el papel.

### **Indicadores de proceso**

La norma los define como las “Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.” Esto quiere decir que a través de estos indicadores puede evaluarse el avance de la puesta en marcha del sistema de gestión.

### **Indicadores de resultado**

El Decreto indica que son las “Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.”

Estos indicadores responden a la pregunta ¿qué se ha logrado en materia de seguridad y salud en el trabajo, a partir de la implementación del SG-SST, en un tiempo determinado?

Ya verificando cuales son los indicadores que pueden medir el SG-SST (estructura, proceso y resultado) y que por medio de estos se verifica el cumplimiento del mismo y según todos los resultados se establecen las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesaria. El Jefe Inmediato debe definir todos los indicadores mediante los cuales evalúen la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST. Deben realizar el seguimiento de los mismos.

Los indicadores se deben alinear con el plan estratégico de la organización y hacer parte del mismo.

Se tiene que llevar a cabo una ficha técnica para cada indicador, en el cual se pueden tener en cuenta las siguientes variables:

- Definir el indicador:* cumplir con el plan de trabajo anual.
- Interpretación del indicador:* es un indicador de proceso que evalúa el cumplimiento de las actividades planificadas.
- Límite del indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado.
- Método de cálculo:* (número de actividades/número de actividades programadas del plan de trabajo anual)\*100.
- Fuente de información para el cálculo: plan anual de trabajo y soporte.
- Periodicidad de reporte:* trimestral.
- Personas que deben conocer el resultado:* el jefe y el responsable del SG-SST.

## **CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**

### **5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.**

:

Revisando los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST y verificando el total cumplimiento en la implementación y ejecución del SG-SST de la empresa Policía Nacional, se debe partir del análisis de las características y las necesidades para facilitar la adaptación del SG-SST a sus riesgos.

Se debe realizar Revisión de los procedimientos de identificación evaluación y valoración de los riesgos y ajustarlos evidenciando que algunos no son efectivos, por otra parte se debe realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en la Policía Nacional.

El SG-SST en la empresa Policía Nacional, debe desarrollarse dentro del contexto científico-técnico existente en seguridad y salud en el trabajo, pero sin apartarse del marco legal vigente.

se debe verificar e identificar los peligros evaluación y valoración de los riesgos, relacionados a las nuevas actividades para lo que debe haber un seguimiento constante.

El SG-SST de la Policía Nacional, requiere centrarse en el control de los riesgos y en el resultado real sobre la prevención de accidentes y enfermedades laborales buscando alcanzar una cultura de lugares de trabajo seguros y saludables.

La participación colaborativa de las partes interesadas facilita la implementación del SG-SST y estimula el cumplimiento de las responsabilidades siempre y cuando se cuente con recurso competente al que se ha comunicado el deber ser de la seguridad y salud en el trabajo

Subprograma de Medicina Preventiva y del  
Trabajo. Subprograma de Higiene.  
Subprograma de Seguridad.

Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Objetivo:**

Conservar un ambiente laboral sano y seguro, brindando bienestar mediante la sensibilización y capacitación, para generar una cultura en prevención y de auto cuidado.

**Descripción De Actividades.**

Para el desarrollo del Subprograma de Seguridad se deberá realizar lo siguiente:

- Como primera instancia se debe identificar el riesgo.
- En segunda instancia se debe realizar el reconocimiento y la identificación del riesgo a través de la inspección de los lugares de trabajo, para esto la POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA, tendrá en permanente actualización el panorama de riesgos frecuencia. La evaluación y calificación para definir los riesgos prioritarios se hará bajo los lineamientos que proponen R. Pickers y el Consejo Colombiano de Seguridad que entre Estas actividades deberán estar estrictamente relacionadas con el SG Y SST a razón de lograr estructurar un Sistema de Vigilancia.

ESQUEMA SG-SST  
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO





## GLOSARIO DE SIGLAS

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

- SG-SST: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- SVE: Sistema de Vigilancia Epidemiológica.
- SGRL: Sistema General de Riesgos Laborales.
- SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.
- COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- COPASS: Comité Paritario de Salud Ocupacional.
- ARL: Administradora de Riesgos Laborales.
- AT: Accidente de Trabajo.
- CRM: Customer Relationship Management (Administración de relaciones con el cliente).
- EG: Enfermedad General.
- EL: Enfermedad Laboral. (La Ley 1562 de 2012)
- EPP: Elementos de Protección Personal.
- EPS: Entidad Promotora de Salud.
- GTC: Guía Técnica Colombiana H&S: Higiene y Seguridad Industrial HHT: Horas hombre trabajadas.  
GTC 45:
- MPT: Medicina Preventiva y del Trabajo.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- OMS: Organización Mundial de la Salud.
- OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series.
- PCL: Pérdida de capacidad laboral.

- PQRSF: Peticiones, Quejas, Reclamaciones, Sugerencias y Felicitaciones.
- PyP: Promoción y Prevención.
- ISO:
- VIGIA
- RL: RIEGO LABORAL
  
- AT: Accidente de trabajo. ( La Ley 1562 de 2012)

## CONCLUSIONES

Desde la expedición del Decreto 052 el 12 de enero de 2017, con el cual se regula la transición para la implementación de los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo el cual modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, emitido por el ministerio de trabajo la Institución Policía Nacional ha venido implementado de una forma organizada la ejecución de la norma de acuerdo a los lineamientos solicitados y se evidencia que es necesario que todos los actores asuman su posición con madurez y responsabilidad en la implementación del Sistema pensando en la seguridad de sus trabajadores; de esta manera, le corresponde a la Dirección de Sanidad, establecer las políticas y lineamientos en materia de salud ocupacional para la Institución y a través de cada uno de los establecimientos de sanidad policial a nivel país, evaluar los riesgos y proponer medidas eficaces para su control, lo cual constituye una responsabilidad de las unidades de Policía a las cuales se les ejecutan las actividades de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o SG-SST permite a las empresas u organizaciones, sean éstas de cualquier índole, tomar medidas certeras o correctivas frente a los riesgos laborales que en estas puedan existir para así darle mayor motivación, ambiente laboral y expectativas de trabajo a sus funcionarios como lo es en. Este caso donde se está buscando de manera concreta mejorar aspectos del SG-SST dentro de la Policía Nacional y mejorar la calidad de vida y de trabajo de los trabajadores y/o función.

## Recomendaciones

- Partir del análisis de las características y las necesidades de la empresa para facilitar la adaptación del SG-SST a sus riesgos
- El SG-SST debe abarcar la totalidad de los procesos y actividades de la empresa e involucrar a trabajadores, contratistas, proveedores entre otros.
- El SG-SST debe desarrollarse dentro del contexto científico-técnico existente en seguridad y salud en el trabajo, pero sin apartarse del marco legal vigente.
- El éxito del SG-SST será directamente proporcional a los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo propuestos, que responderán a los objetivos cuya referencia haya sido la política.
- El SG-SST requiere centrarse en el control de los riesgos y en el resultado real sobre la prevención de accidentes y enfermedades laborales buscando alcanzar una cultura de lugares de trabajo seguro y saludable.
- La participación colaborativa de las partes interesadas facilita la implementación del SG-SST y estimula el cumplimiento de las responsabilidades siempre y cuando se cuente con recurso competente al que se ha comunicado el deber ser de la seguridad y salud en el trabajo

## BIBLIOGRAFIA

- *Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tomado el 20 de noviembre de 2018*  
<https://www.policia.gov.co/planeacion-politicas/politica-seguridad-salud-en-el-trabajo>.(Noviembre, 2017). *Claves para establecer un programa de bienestar laboral.*  
Tomado el 22 de octubre del 2018 de: <https://blog.sodexobeneficios.co/blog/claves-para-establecer-un-programa-de-bienestar-laboral>
- Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Vigencia 2016. *Programa de bienestar laboral e incentivos para los funcionarios.* Recuperado el 22 de octubre del 2018.
- Chamorro, S. (Agosto, 2016). *¿Cómo elaborar un programa de bienestar laboral?*  
Tomado el 22 de octubre del 2018 de:  
<https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/elaborar-programa-bienestar-laboral>
- Mirke, A. (Marzo, 2017). *4 claves para establecer un programa de bienestar en su empresa.* Tomado el 23 de octubre del 2018 de: <https://blog.acsendo.com/4-claves-para-establecer-un-programa-de-bienestar-en-su-empresa/>
- <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>
- Hernández N. (2014). Teoría de la gestión del conocimiento. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- <http://www.cyta.com.ar/ta0401/v4n1a2.htm>
- Rocha Valbuena, C (2016) *La Gestión del Conocimiento en la Organización.*  
Unad: Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/9577>