

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

ANGELA LIZETH MAHECHA. CÓD. 1.002.700.384

HÉCTOR RICARDO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ. CÓD. 79.217.977

LUDY PAOLA BERMÚDEZ. CÓD. 23.423.937

YENNY PAOLA RONDÓN. CÓD. 1.010.014.821

DARWIN LEONARDO ALARCON COD. 80.122.924

GRUPO 1001007_77

TUTORA DE CURSO

JAIDY MARIEL CENDALES GODOY

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y
DE NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
2018

Tabla de Contenido

Capítulo 1. El Problema	5
1.1. Planteamiento del problema.....	5
1.2. Antecedentes del problema	5
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	6
Capítulo 2. Marco Teórico	8
2.1. Revisión de la literatura	8
Capítulo 3. Metodología Investigación Cualitativa	12
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa	12
3.2. Descripción de la transición de la Policía Metropolitana de Tunja al SG-SST	13
Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	13
3.3. Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	15
Capítulo 4. Resultados	16
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos	16
Capítulo 5. Plan de Mejora	18
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST	18
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	22
Recomendaciones.....	25
Conclusiones	26
Bibliografía	27

Introducción

Con el siguiente trabajo de investigación se pretende evaluar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en el área de Talento Humano de la Policía Metropolitana de Tunja revisando las acciones desplegadas en cada una de las fases hasta el momento adelantadas y de la misma forma proponer un plan de mejoramiento del SG-SST que permita alcanzar el 100% de su implementación y transición en la Institución en pro de generar estrategias para prevenir, controlar y minimizar los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales en sus funcionarios.

Inicialmente, en los capítulos uno y dos se presenta el planteamiento de la pregunta problema buscando además de una oportunidad para generar valor a la Institución, asimismo se presenta la justificación de la investigación cualitativa que permite analizar tanto la realidad misma de la Institución como la forma de producir, intencionada y metódicamente, conocimiento sobre ella, basados en una revisión del marco teórico que relaciona la Gestión de las Organizaciones, la Auditoría en la Gerencia del Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como la temática central de este trabajo.

En el capítulo tres se describe de manera exacta la transición del sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) al nuevo sistema, como de la implementación al nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Policía Metropolitana de Tunja de acuerdo al Decreto 052 del 12 de enero de 2017 y a la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 incluyendo la evaluación en la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.

Posteriormente en los capítulos cuatro y cinco se presenta el análisis de los resultados obtenidos de aplicar la matriz de evaluación del SG-SST y se propone el plan de mejora de acuerdo con estos resultados mediante un cronograma de actividades dispuesto en un diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos necesarios.

Finalmente, se exponen las propuestas consecuentes con los resultados obtenidos y los planes de mejora y se generan las conclusiones consecuentes con el trabajo y respondiendo a los objetivos propuestos.

Objetivos

General

Evaluar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en el área de Talento Humano de la Policía Metropolitana de Tunja proponiendo planes de mejora que permitan generar estrategias para prevenir, controlar y minimizar los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales en sus funcionarios.

Específicos

Verificar y mantener el cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Policía Metropolitana de Tunja.

Verificar el capital humano y su participación, así como los recursos necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Policía Metropolitana de Tunja.

Comprobar los requisitos y los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal uniformado de la Policía Metropolitana de Tunja.

Promover la mejora continua del desempeño y los resultados de la Policía Metropolitana de Tunja en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto a la ocurrencia de los accidentes de trabajo -AT y la aparición de enfermedades de origen laboral – EL.

Capítulo 1. El Problema

1.1. Planteamiento del problema

Los accidentes de trabajo y enfermedades laborales son factores que interfieren en el desarrollo normal del quehacer policial, incidiendo negativamente en la productividad; por ello, es importante que la Policía Metropolitana de Tunja realice enormes esfuerzos para garantizar un ambiente de trabajo agradable, seguro y digno para sus funcionarios, en el cual se puedan obtener unos niveles de desempeño óptimos, en concordancia con el cumplimiento de los deberes éticos y el respeto por el medio ambiente.

En ese sentido y con el propósito de motivar a los funcionarios de la Institución sobre la importancia de adoptar prácticas preventivas de autocuidado enfocadas a disminuir el riesgo de situaciones que puedan afectar la integridad física, psíquica y psicológica, la Policía Metropolitana de Tunja hace la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual encierra un conjunto de actividades interdisciplinarias dirigidas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores para protegerlos de los factores de riesgo ocupacionales y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud.

Por lo tanto, surge la necesidad de saber ¿Cómo se está haciendo la implementación y transición del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el área de Talento Humano de la Policía Metropolitana de Tunja?

1.2. Antecedentes del problema

En un estudio de la Organización Internacional del Trabajo, aproximadamente dos millones de trabajadores mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo; por esta razón el mundo está dando más importancia a la atención de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) con el fin de minimizar estos efectos adversos y por el contrario lograr trabajos en condiciones dignas y de bienestar para todos los trabajadores.

Para la Policía Metropolitana de Tunja su talento humano es su principal capital para ello en cuanto a los componentes de salud y bienestar cuenta con un sistema regido por la normatividad del Gobierno Nacional el cual está desarrollado por las Direcciones de Sanidad y Bienestar Social.

La Policía Metropolitana de Tunja es una entidad con altos niveles de riesgo principalmente, riesgos físicos, asociados a ruido, temperatura, demandas ambientales,

contaminación, etc., los cuales tienen como fuentes principales los vehículos, los establecimientos de comercio, las vías de la ciudad y las condiciones propias de su ambiente de trabajo. También hay un alto impacto en riesgo público entendido como todos aquellos factores de riesgo derivados de situaciones de agresión intencional de seres humanos contra otros seres humanos, a los cuales los policías se ven expuestos por situaciones propias del servicio en donde los ciudadanos los agreden verbal y físicamente y finalmente, uno de los factores de riesgo que mayor impacto genera es el riesgo psicosocial.

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

En este sentido y en cumplimiento a las leyes 776 de 2002, 1562 de 2012 y el decreto 1443 de 2014, la Policía Metropolitana de Tunja 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.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

Cuando se quiere investigar se afrontan enfoques de investigación que permiten analizar tanto la realidad misma como la forma de producir, intencionada y metódicamente, conocimiento sobre ella. En relación con esto último, señalan Taylor y Bogdan (1992) que lo que define la metodología es tanto la manera cómo enfocamos los problemas como la forma en que buscamos las respuestas a los mismos.

En este sentido y teniendo en cuenta que la Policía Metropolitana de Tunja como parte de la Policía Nacional, es un cuerpo armado de naturaleza civil, cuya finalidad es mantener las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y de esta manera asegurar que los habitantes convivan en paz (C.N. art. 218). 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, ergonómicos, etc., que llevan a una disminución de la productividad.

En consecuencia, para el estudio de esta realidad, en su contexto natural, tal y como sucede, se intenta interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas, por lo tanto, la investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales como la entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, entre otros, que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de los funcionarios de la Policía Metropolitana de Tunja.

El enfoque cualitativo favorece esta investigación desde el punto de vista de los funcionarios policiales entendiendo que se puede describir y explicar lo que sucede utilizando el mismo lenguaje que ellos utilizan, es decir, un lenguaje de sentido común para describir y explicar las acciones humanas y las situaciones sociales en su vida cotidiana dentro de la Institución.

Capítulo 2. Marco Teórico

2.1. Revisión de la literatura

El marco teórico de este trabajo gira alrededor de la Gestión de las Organizaciones, la Auditoría en la Gerencia del Talento Humano y obviamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en los dos primeros temas ya se ha profundizado en trabajos anteriores pero lo que respecta a una Institución como la Policía Nacional y específicamente la Policía Metropolitana de Tunja es importante entender que el talento humano es considerado como el factor determinante para alcanzar el éxito y mantenerse en el tiempo.

En este sentido, el humanismo, traducido en mejores condiciones de vida, bienestar y satisfacción, es uno de los cinco lineamientos rectores mediante los cuales la Policía Metropolitana de Tunja busca consolidar su proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI), de este nace el Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional, “herramienta fundamental para el gerenciamiento del recurso humano policial, para que cumpla su misión en un ambiente de trabajo que favorezca la calidad de vida del uniformado” (Policía Nacional Oficina de Planeación Oficina de Comunicaciones Estratégicas, 2018, p.3)

Desde siempre la Policía Metropolitana de Tunja ha implementado técnicas, prácticas estrategias, y metodologías, con el ánimo de hacer más efectiva su gestión. Un ejemplo claro de esto es la adopción del Sistema de Gestión Integral (SGI), “enfoque gerencial que orienta la gestión hacia la satisfacción de la comunidad con el servicio policial y el desarrollo integral y armónico de su personal.” (Policía Nacional, 2015, p.9) De la misma forma, el Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional, “integran las capacidades de las direcciones que hacen parte del Direccionamiento del Talento Humano como proceso, en torno al desarrollo de los policías en ambientes de trabajo que favorecen la calidad de vida personal, laboral y familiar” (Policía Nacional Oficina de Planeación Oficina de Comunicaciones Estratégicas, 2018, p.10)

En este sentido, la Policía Metropolitana de Tunja en el marco de su proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI), y del Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional, decide implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia

hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

(Lizarazo, Berrio, Fajardo, & Quintana, 2010)

El programa de salud ocupacional era la obligación en materia de riesgos laborales, que tenían las empresas colombianas hasta el 31 de mayo de 2017, cuando dejó de tener vigencia la Resolución 1016 de 1989 por la cual se reglamentaba la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que debían desarrollar los patronos o empleadores en el país.

En este sentido se debe considerar que la Ley 352 del 17 de enero de 1997 reestructuró el Sistema de Salud y dictó otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional; mientras que la Ley 872 del 30 de diciembre de 2003 creó el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios”; el Decreto 1795 de septiembre 14 de 2000, “Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”, definió sus principios, naturaleza, composición, autoridades y órganos encargados de dirección, además estableció las funciones de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional; y la Resolución 02051 del 15 de junio de 2007, definió la estructura orgánica interna y determinó las funciones de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional; pero finalmente la Resolución no. 03523 del 05 nov 2009 definió la estructura orgánica interna y se determinó las funciones de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, estableciendo la estructura de Grupo Gestión del Riesgo Ocupacional y Ambiental como la dependencia del Área Gestión de Servicios en Salud encargada de diseñar los programas de salud para su ejecución en las unidades policiales, que entre otras, tenía la siguiente función:

“1. Planear y organizar la ejecución de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad ocupacional, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los funcionarios en sus lugares de trabajo en el contexto del modelo de atención en salud vigente en la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional.”

En la Resolución 1016 de 1989, en su artículo 2 se define un programa de salud ocupacional como:

“ARTICULO 2: El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria”.

El programa de salud ocupacional, como su nombre lo indica, es un conjunto de actividades que se planeaban con el fin de velar por la seguridad de los trabajadores, y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Ahora bien, el párrafo 3 del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 052 de 2017 establece el fin del programa de salud ocupacional en Colombia.

Parágrafo 3°. Hasta el 31 de mayo de 2017 inclusive, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución número 1016 del 31 de marzo de 1989, “por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”.

Es así como en la misma resolución se da inicio al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST a partir del 1 de junio de 2017.

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

Por consiguiente, aunque expresamente el párrafo no deroga la Resolución 1016 de 1989, se puede inferir que la resolución ha quedado eliminada tácitamente de la normatividad colombiana.

Una de las diferencias más importantes es el tema de la mejora continua, el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo está basado en un Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), que busca una mejora continua del sistema.

Ahora bien, para efectos de operar el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, en el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012, se señala la verificación del cumplimiento de los Estándares Mínimos establecidos en el mencionado Sistema de Garantía de la Calidad.

Que los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales. (Ministerio de Trabajo, 2017)

La formulación de la política es el elemento que le da sentido específico y dirección concreta a toda la implementación del sistema. La política del SG-SST es la verdadera columna vertebral del Sistema de Gestión. El Decreto 1072 de 2015, capítulo 2.2.4.6, indica que la Política de seguridad y salud en el trabajo “Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.”

Capítulo 3. Metodología Investigación Cualitativa

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

La Policía Metropolitana de Tunja tiene como propósito dar cumplimiento a las leyes 776 de 2002, 1562 de 2012 y al decreto 1443 de 2014, la Policía Metropolitana de Tunja se encuentra en la tercera fase de implementación de su sistema de seguridad y salud en el trabajo, sus componentes y elementos, incluyendo la definición de la política institucional y objetivos de seguridad y salud en el trabajo con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de sus funcionarios, lograr la reducción de costos generados por accidentes y las enfermedades laborales y mejorar la calidad de los servicios.

Durante el año 2017 la Policía Metropolitana de Tunja efectuó una evaluación inicial y generó los planes de mejoramiento para ajustar su actividad productiva al cumplimiento de las normas en riesgos laborales. En el año 2018 la Policía Metropolitana de Tunja se encuentran en la etapa de ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta entidad ha orientado su implementación a lograr una adecuada administración de los riesgos que permitan mantener el control de estos en los diferentes escenarios y que contribuya al bienestar físico, mental y psicosocial dando alcance tanto al personal civil como al personal uniformado.

Por lo anteriormente expuesto, la Policía Metropolitana de Tunja vio la necesidad de desarrollar capacitaciones en las cuales los funcionarios pudiesen conocer los elementos básicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST a partir del 1 de junio de 2017 y la importancia de este para la prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo dentro de sus actividades diarias especialmente para los servicios en la calle, esto les permitió adquirir herramientas que les viene ayudando a identificar las condiciones peligrosas y los actos inseguros.

A través de estas capacitaciones también se ha logrado definir el rol de cada funcionario dentro del SGSST y darle prioridad al deber de autocuidado para su vida, salud e integridad, así como lograr identificar el rol de liderazgo que deben tener los jefes inmediatos y todos los que tienen personas a cargo dentro de la institución para ayudar a proteger la integridad de todos los funcionarios.

Se logró evidenciar que en esas capacitaciones y charlas laborales se abarcaron conceptos básicos como; ¿Qué es la seguridad y salud en el trabajo?, ¿Cuáles son las responsabilidades dentro

del sistema de seguridad y salud en el trabajo?, ¿Qué es riesgo laboral?, ¿Qué factores de riesgo laboral existen?, ¿Qué es accidente de trabajo y enfermedad laboral? y ¿Qué son los actos inseguros y las condiciones peligrosas? Así mismo el personal es consciente de los factores de riesgo psicosocial y como afectan estos de forma puntual a las actividades de los funcionarios de la Policía Metropolitana de Tunja.

3.2. Descripción de la transición de la Policía Metropolitana de Tunja al SG-SST

Decreto 052 del 12 de enero de 2017

Primera fase: Evaluación inicial

Responsable: Dirección de Sanidad. Responsable de la Ejecución SG-SST. Adriana Karina Villalobos

Tiempos: De junio a agosto de 2017 Actividades:

Teniendo en cuenta que la Policía Nacional pertenece a un régimen especial o Subsistema de Salud, la Policía Metropolitana de Tunja realizó la evaluación inicial teniendo en cuenta la Resolución 1111 de 2017 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, de esta forma realizó los siguientes pasos:

- Realizaron la identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales mirando cuales se reglamentaban y cuales eran aplicables.
- Verificaron de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, contemplando los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.
- La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la Institución como Policía Metropolitana.
- La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas.
- El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la Policía Metropolitana de Tunja, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores.
- La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los funcionarios policiales y personal civil.
- La descripción sociodemográfica de los funcionarios policiales y personal civil y la caracterización de sus condiciones de salud.

- Evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad y registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST.
- Registro y seguimiento de los resultados de los indicadores definidos en el SG SST.
- La valoración de la evaluación inicial fue de criterio “Moderadamente Aceptable” ya que el resultado fue de 67%.

Segunda fase: Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial

Responsable: Dirección de Sanidad. Responsable de la Ejecución SG-SST. Adriana Karina Villalobos

Tiempos: De septiembre a diciembre de 2017 Actividades:

- Durante esta fase se analizaron los resultados de la evaluación inicial conforme a los estándares mínimos.
- Como resultado de ese análisis se formularon y establecieron los planes de mejora entre los cuales estaba generar la Política y los Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que ya se ha socializado a todos los sus funcionarios.
- Y por último se diseñó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y se formuló el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2018 a nivel Metropolitana de Tunja, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.

Tercera fase: Ejecución

Responsable: Dirección de Sanidad. Responsable de la Ejecución SG-SST. Adriana Karina Villalobos

Tiempos: De enero a diciembre de 2018 Actividades:

- En la actualidad la Policía Metropolitana de Tunja se encuentra en la fase de ejecución y puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basados en la autoevaluación de estándares mínimos y los planes de mejoramiento que se formularon en la segunda fase.
- El SG-SST está bajo la dirección de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional y cuenta con el apoyo de todos los niveles de la Institución
- Ya se definió y se socializó a los funcionarios policiales y personal civil la Política Institucional y los Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Se conformó el Comité de Salud y Trabajo “COST” que cumplen la misma función de los COPASST dando cumplimiento a la normatividad vigente, se reúnen una vez al mes y desarrolla actividades de seguridad y salud en el trabajo.
- Se conformó el comité convivencia para los casos de acoso laboral.
- Se articuló el Plan Estratégico de Seguridad Vial al SG-SST y se cuenta con un plan de capacitación con cobertura a todas las unidades.
- Para la conservación de la documentación se está llevando el Archivo o retención documental del SG-SST de acuerdo con la normatividad vigente.
- Realizo la compilación de los requisitos normativos en una Matriz Legal la cual se actualiza en la medida de las nuevas disposiciones legales.
- Por medio de determinados indicadores se verifica el cumplimiento del SG-SST y de acuerdo con los resultados se establecen las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias.
- En este momento el responsable de la Ejecución SG-SST se encuentra proyectando el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2019.

3.3. Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

Ver anexo en documento Excel

Capítulo 4. Resultados

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos

Con la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo aplicada a la Policía Metropolitana de Tunja, podremos determinar si el SG-SST cumple con normatividad vigente del programa, así como el desempeño en la aplicación de la ley Colombia que se rige por el decreto 052 del 12 de agosto de 2017.

Esta matriz se divide en 5 fases sobre las cuales se consideran unos ítems determinados con un porcentaje de evaluación que permite reconocer donde se halla el mayor déficit y de esto modo conocer donde hay que proponer planes de mejoramiento.

En la planeación del SG-SST en la Policía Metropolitana de Tunja se puede determinar que los recursos financieros (pagos), técnicos (capacitaciones) y humanos (responsabilidades - afiliaciones) necesarios para el desarrollo del sistema, los cuales son implementados y cumplen con lo requerido; sin embargo, no se lleva al 100% ya que la asignación de recursos no es suficiente para dar cumplimiento en su totalidad al SG-SST. Este si es un problema propio de la entidad en el área de administración de recursos financieros.

Según el análisis en gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo podemos observar un rendimiento del 60% siendo este un resultado crítico, muestra fallas en rendimiento de cuentas, comunicación, adquisición, contratación y gestión del cambio los cuales no cumple con lo requerido; esto afecta la aplicación del programa en su totalidad en la institución de policía por tal motivo no se logra reducir los riesgos laborales o incidentes que se presentan con frecuencia.

En cuanto a la gestión en salud, las condiciones de salud son cumplidas al 100% según lo indica la matriz, lo que muestra que la Policía Metropolitana de Tunja cuenta con instalaciones y recursos necesarios para el cuidado y preservación de la salud del cuerpo policial. Cabe resaltar (en caso de accidentes con lecciones o traumas que requieren de una atención inmediata porque compromete la vida del integrante de la institución.

En la gestión de peligros e identificación, valoración y evaluación de factores de riesgo se obtiene un resultado del 75% sobre la aplicación del SG-SST, esto muestra que policía está expuesto a riesgos ambientales que son incontrolables lo cual genera riesgos físicos que deterioran la salud con el pasar del tiempo. Sin embargo, las medidas de prevención y control si son implementadas en la institución.

Por otro lado, la gestión de amenazas como planes de emergencia y elementos para el desarrollo de estos, se cumple favorablemente lo que permite mantener al cuerpo policial capacitado y protegido en eventos mayores que puedan afectar la integridad de cada uno.

El resultado final de la auditoria evaluación del SG-SST en la Policía Metropolitana de Tunja se obtiene un resultado maderablemente aceptable de 82,5%. Este resultado nos indica que se deben realizar seguimiento en los ítems con los cuales no se cumple, proponer un plan de mejora para que el SG-SST cumpla al 100% con el fin de mitigar accidentes y enfermedades laborales. En el desglose de ciclos de la evaluación, se puede analizar que son pocos los ítems sobre los que hay que implantar o mejorar, un proceso que a corto plazo puede mejorar los resultados.

Capítulo 5. Plan de Mejora

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

PLAN DE MEJORA						
ITEM DE MEJORA	TAREAS	RESPONSABLE	TIEMPOS		RECURSOS NECESARIOS	MEDIO DE VERIFICACION (Evidencia)
			INICIO	FINAL		
2.6.1 Rendición sobre el desempeño	Programar una rendición de cuentas en coordinación con la DIRAF, la Oficina de Comunicaciones Estratégicas y demás personal al que se le haya delegado responsabilidad del SG-SST.	Comandante METUN Representante de la DIRAF, representante de COEST y empleados	01/01/19	31/03/19	Medios y equipos ofimáticos Sala de juntas	Actas de reunión. Informe final de rendición de cuentas por cada responsable
2.8.1 Mecanismos de comunicación auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Difundir entre el personal la información y las novedades relacionadas con el SG-SST a través de charlas, comités, correos electrónicos y boletines.	Oficina de comunicaciones estratégicas COEST Jefe de Sanidad	01/01/19	31/03/19	Medios y equipos ofimáticos Canales de comunicación directa WhatsApp,	Actas de reunión, Listados de asistencia, lista de chequeo, registro fotográfico

<p>2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</p>	<p>Comunicar a los proveedores los requerimientos en materia de Seguridad y Salud establecidos en la organización. Identificar los peligros y riesgos en los productos, bienes y servicios adquiridos</p> <p>garantizar que en la oficina de contratos se establezca un comité de verificación cuya responsabilidad sea minimizar costos al adquirir un bien o un servicio que no cumple con las especificaciones de lo requerido por el SG-SST</p>	<p>Comandante METUN</p> <p>DIRAF</p> <p>Jefe de Sanidad</p>	<p>01/01/19</p>	<p>31/03/19</p>	<p>Medios y equipos ofimáticos</p> <p>Correos electrónicos personal que interviene en el proceso</p> <p>Sala de juntas</p>	<p>listas de chequeo</p> <p>Actas de recibido a satisfacción por parte del supervisor del contrato</p>
<p>2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</p>	<p>Identificar los cambios ocurridos o que van a suceder en el lugar de trabajo. Actualizar la matriz de riesgos</p> <p>Informar por escrito en el momento de identificada la novedad, realizando las respectivas recomendaciones</p>	<p>Área de Talento Humano</p> <p>COSST</p> <p>Jefe de Sanidad</p>	<p>01/01/19</p>	<p>31/03/19</p>	<p>Personal calificado que pueda hacer estas verificaciones.</p>	<p>Matriz de riesgos actualizada</p>
<p>3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y</p>	<p>Elaborar con el COSST el análisis estadístico de los Accidentes de Trabajo AT y Enfermedad Laboral determinando tipo de severidad y</p>	<p>Responsable del SG-SST</p> <p>COSST</p>	<p>01/01/19</p>	<p>31/03/19</p>	<p>Medios y equipos ofimáticos, uso de Excel y manejo de</p>	<p>Informe final sobre estadísticas de AT y EP</p>

Enfermedad Laboral 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	nivel de prevalencia en el personal.	Jefe de Sanidad			tablas de estadísticas	
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Identificar las necesidades de mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas que sean oportunas en la Metropolitana a partir de las matrices PRAV	Jefe de Sanidad Responsable del SG-SST	01/01/19	31/03/19	Se requiere de un estudio ambiental	Matriz de riesgos actualizada
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	Realizar un cronograma de Inspecciones a la Unidad y ejecutarlo	Jefe de Sanidad Área de Talento Humano COSST	01/01/19	31/03/19	Medios y equipos ofimáticos Cartelera de Información con la documentación de interés visible.	Cronograma de inspección realizado

<p>7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral</p>	<p>Establecer en el COSST las acciones preventivas, correctivas y de mejora para la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral</p> <p>Implementar talleres de participación activa por parte del personal disponible en la metropolitana de Tunja, cuya acción sea la sensibilización preventiva.</p> <p>reentrenar al personal que se presente por termino de vacaciones, comisiones y demás actividades que lo hayan mantenido fuera de la Metropolitana de Tunja.</p>	<p>Comandante METUN</p> <p>Jefe de Sanidad</p> <p>Área de Talento Humano</p> <p>COSST</p>	<p>01/01/19</p>	<p>31/03/19</p>	<p>Contar con un espacio adecuado para realizar las charlas, así como el reentrenamiento</p>	<p>Informe general de acciones preventivas, correctivas y de mejora</p>
---	---	---	-----------------	-----------------	--	---

Recomendaciones

De acuerdo con la observación, evaluación y análisis del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la Policía Metropolitana de Tunja se recomienda establecer un plan de mejora a corto plazo que permita cumplir al 100% cada uno de los ítems del SG-SST.

Realizar un cronograma de actividades anual del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la Policía Metropolitana de Tunja que permita detallar y presupuestar cada actividad, tiempo, responsable, público dirigido y costo de la actividad.

Organizar actividades como capacitación, charlas y actividades lúdicas de forma continua con el fin de sensibilizar al cuerpo policial en el tema de SG-SST con programas de actualización en política, recuento de sucesos presentados, contingencia y simulacros.

Inspeccionar continuamente los ambientes físicos en los cuales los funcionarios de la Policía Metropolitana de Tunja realizan labores para crear ambientes aptos y seguros para el desarrollo de sus actividades.

Supervisar y auditar el programa de SG-SST de la Policía Metropolitana de Tunja con el fin de verificar si se cumple con el plan de acción anual, reconocer si se están llevando a cabo las actividades y como se atienden los casos de incidentes y accidentes laborales.

Distribuir equitativamente el presupuesto del SG-SST de acuerdo al cronograma de actividades establecido anualmente en la Policía Metropolitana de Tunja.

Conclusiones

De acuerdo con el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, la Policía Metropolitana de Tunja cuenta con un régimen excepcional en Salud sin embargo decidió implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y ha logrado mantener el cumplimiento de la normatividad legal vigente en esta materia, demostrando su compromiso con la protección y seguridad de sus funcionarios.

La Policía Metropolitana de Tunja lidera con responsabilidad la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo destinando el capital humano y los recursos necesarios para su implementación a través el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Para cumplir efectivamente con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en riesgos laborales establecidos en los sistemas de gestión, la Policía Metropolitana de Tunja se soportó en la Resolución 1111 de 2017 expedida por el Ministerio del Trabajo que regula los estándares mínimos, por parte de las entidades y empresas contratantes.

En la actualidad la Policía Metropolitana de Tunja está desarrollando la fase tres de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el año 2017 se efectuó una evaluación inicial y se generaron planes de mejoramiento para ajustar su actividad productiva al cumplimiento de las normas en riesgos laborales; en el año 2018 se encuentran en la etapa de ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y según la aplicación de la tabla de valores y calificaciones del SG-SST muestra un nivel de cumplimiento del 86% con un criterio “Moderadamente Aceptable”.

Bibliografía

- Lizarazo, C., Berrio, S., Fajardo, J. M., & Quintana, L. A. (2010). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia*. Recuperado el noviembre de 2018, de www.researchgate.net: https://www.researchgate.net/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia
- Ministerio de Trabajo. (2017). *Resolución 1111 de 2017 – Estándares Mínimos del SG-SST*. Recuperado el noviembre de 2018, de <https://safetya.co>: <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>
- Ministerio del Trabajo. (12 de enero de 2017). *Decreto 052 de 2017 (texto completo)*. Recuperado el noviembre de 2018, de <https://safetya.co>: <https://safetya.co/normatividad/decreto-052-de-2017/>
- Policía Nacional. (30 de junio de 2015). *Manual del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional. Resolución 03392 del 30/06/2015*. Recuperado el septiembre de 2017, de www.policia.gov.co: https://www.policia.gov.co/sites/default/files/manual-del-sistema-de-gestion-integral-resolucion-03392-del-30-06-2015_0.pdf
- Policía Nacional. (30 de junio de 2015). *Resolución 03392 del 30-06-2015. Manual del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional*. Recuperado el septiembre de 2017, de www.policia.gov.co: https://www.policia.gov.co/sites/default/files/manual-del-sistema-de-gestion-integral-resolucion-03392-del-30-06-2015_0.pdf
- POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA. (2018). *Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional - DITAH*. Obtenido de <https://www.policia.gov.co>: <https://www.policia.gov.co/direccion/talento-humano>
- Policía Nacional Oficina de Planeación Oficina de Comunicaciones Estrategicas. (agosto de 2018). *Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional*. Recuperado el noviembre de 2018, de www.policia.gov.co: <https://policia.gov.co/contenido/modelo-gestion-del-talento-humano-y-cultura-institucional>
- SafetYA. (19 de mayo de 2017). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el noviembre de 2018, de <https://safetya.co>: <https://safetya.co/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>