

**IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA HIDRAULIC WORLD EN LA
CIUDAD DE NEIVA**

YANETH MELENDEZ PUENTES

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA
INGENIERIA INDUSTRIAL**

NEIVA

2019

**IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA HIDRAULIC WORLD EN LA
CIUDAD DE NEIVA**

YANETH MELENDEZ PUENTES

TRABAJO DE GRADO

PEDRO TORRES SILVA

Director de tesis

Docente Asistente

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA
INGENIERIA INDUSTRIAL**

NEIVA

2019

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Neiva, 11 octubre de 2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios todo poderoso que me ha iluminado el camino para llegar este punto, junto a mi familia y su gran apoyo para culminar esta etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A mi director de proyecto de grado por permitirme que pudiera aplicar el conocimiento adquirido durante mi proceso académico y que me han permitido la consolidación de nuevos conocimientos.

A los directores y tutores de cada uno de los cursos, que me brindaron su gran apoyo durante la formación académica de mi carrera profesional.

A la Universidad por brindarme la oportunidad de terminar mi ciclo profesional de manera virtual.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	15
2. OBJETIVOS	18
2.1 OBJETIVO GENERAL	18
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
3.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	19
3.2 JUSTIFICACIÓN	19
4. MARCO TEÓRICO	22
4.1 CONSIDERACIONES INICIALES	22
4.2 MARCO REFERENCIAL	32
4.2.1 NORMATIVIDAD VIGENTE	32
4.2.2 FASES DE INICIACIÓN Y PLANIFICACIÓN; PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG SST) BAJO LOS LINEAMIENTOS DEL PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE (PMI).	38
4.2.3 DEFINIR HERRAMIENTAS PARA LAS FASES DE LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y DIAGNÓSTICO COMO PLANTILLAS, SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA UNA EFECTIVA GESTIÓN EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG SST.	38
4.2.4 DETERMINAR LOS REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG SST).	41
4.2.4.1 CICLO PHVA	41
4.2.4.2 ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL SG-SST	43
5. MATERIALES Y MÉTODOS	44
5.1 MATERIALES	44
5.2 METODOLOGÍA	44
5.3 TIPO DE ESTUDIO	45
5.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	45
6. DESARROLLO DEL PROYECTO	48
6.1 IDENTIFICAR LA NORMATIVIDAD VIGENTE Y NORMAS ANTERIORES QUE FIJARON EL DERROTERO DEL SISTEMA.	48
6.2 UTILIZAR LOS LINEAMIENTOS DEL PMI.	63
6.3 DEFINIR HERRAMIENTAS.	66

FASE 1: Levantamiento de la información de la Empresa	70
FASE 2: Diagnóstico del procedimiento de SG-SST	71
FASE 3. Construcción del procedimiento de SG-SST	71
FASE 4: Implementación del procedimiento de SG-SST bajo las normas actuales	72
6.4 CRONOGRAMA	72
7. CONCLUSIONES	74
8. RECOMENDACIONES	76
9. BIBLIOGRAFÍA	77
ANEXO No. 1	79
ANEXO No. 2	86
Fase 1:	86
Fase 2:	86
Fase 3:	86
ANEXO No. 3	87
ANEXO No. 4	106

LISTA DE TABLAS

	Pág
Tabla 1. Materiales	44
Tabla 2. Objetivos y los métodos de investigación	46
Tabla 3. Descripción de las normas pertinentes al SG-SST	49

LISTA DE FIGURAS

	Pág
Ilustración 1. Tabla proporción de empresas según tamaño. Tomado de Gestión de las PYME: “Una oportunidad responsable ante el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo”	16
Ilustración 2. Ciclo PHVA	42
Ilustración 3. Elementos básicos de un SG-SST	43
Ilustración 4. Pirámide Hans Kelsen	49

GLOSARIO

Acción correctiva: Acción que pretende corregir la causa de una no situación no deseable.

Acción de mejora: Acción para lograr mejoras en el desempeño de la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con la política organizacional.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar las causas de una situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización por su baja frecuencia.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Amenaza: Peligro de que un evento de origen natural, causado, o inducido por acción humana, ocurra y ponga en peligro vidas, lesiones u otros impactos en la salud, daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Autoreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador reporta por escrito al empleador las condiciones dañinas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo: Toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica de una empresa.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando las fallas y buscando ideas para solucionar esos problemas.
- Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
- Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Condiciones de salud: El conjunto de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de los trabajadores.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Los factores que tienen el potencial de generar riesgos para la seguridad y salud. Por ejemplo: Las instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo; Los procedimientos para la utilización de los agentes y; la organización de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: Perfil de los trabajadores que incluye la descripción de las características sociales y demográficas, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera al realizar una acción.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Emergencia: Situación de peligro o desastre que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios, o de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo y la probabilidad de que dicho riesgo ocurra.

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos

al personal, parálisis total de las actividades y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción de una instalación.

Identificación del peligro: Proceso para entender si existe un peligro y definir las características de éste.

Indicadores de estructura: Medidas verificables de los recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso: Medidas verificables del desarrollo e implementación del SGSST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido.

Matriz legal: Es la suma de los requisitos exigidos a la empresa para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mejora continua: Proceso de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en su desempeño.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros,

Peligro: Situación con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Registro: Documento que presenta resultados o evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Revisión proactiva: Es el compromiso de la empresa de tener iniciativa y capacidad de anticipación para desarrollar acciones preventivas y correctivas, así como tomar decisiones para generar mejoras en el SGSST.

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo por enfermedad.

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo: La probabilidad de que ocurra uno o más eventos peligrosos y la severidad del daño que pueden causar.

Valoración del riesgo: Emitir un juicio sobre la tolerancia del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: La recopilación, análisis, interpretación y difusión continua y sistemática de datos enfocados en la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

RESUMEN

La importancia que las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) logren su formalización y legalización ante los diferentes organismos de control y supervisión y en especial, en el Sistema General de Riesgos Laborales, cuando se reconoce, por parte del Ministerio del Trabajo, como de la Organización Internacional del Trabajo, que en este tipo de empresas, la frecuencia de ocurrencias de accidentes laborales o enfermedades laborales están por encima de un veinte por ciento (20%) de las empresa medianas y en un cuarenta por ciento (40%) de las grandes empresas (OIT-2015). Asimismo, Confecamaras reconoce que más del 50% de las PYMES no se encuentran en los registros de las diferentes Cámaras de Comercio y Para la ARL Positiva, quien tiene el 65% de las Empresas PYMES afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

La empresa HYDRAULIC WORLD ha venido desarrollando de acuerdo con las normas internacionales y nacionales, el sistema integrado de gestión. Frente a la necesidad que le obliga el mercado donde actualmente se desarrolla sus actividades. Este proceso aún está en construcción y uno de los requisitos urgentes es la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es condicionante para realizar los contratos con las empresas del sector minero energético especialmente en el sector petrolero.

Palabras claves

Sistemas de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo, Riesgos laborales, normatividad, prevención, seguridad laboral.

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente en Colombia, el Ministerio del Trabajo por medio de la dirección de Riesgos Laborales, la cual publicó el Decreto 1443 de 2014, norma incorporada en el Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015, por medio del cual estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Disposiciones para que los empleadores y/o sus empleados en cada uno de los sectores de la economía y en particular las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), desarrollen un proceso lógico y por etapas de tal manera que se implementen cada uno de los requisitos necesarios los cuales se encuentran basados en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Todo esto basado en la importancia que se debe tener para prevenir lesiones y enfermedades a las cuales se está expuestos los trabajadores y las cuales son causadas por algunas condiciones que se presentan en el trabajo, razón por la cual se dio la necesidad de implementar un procedimiento que brinda las herramientas para promover y proteger la salud de los trabajadores en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES).

Razón por la cual la implementación del SG-SST es la única herramienta que lidera el sector y la cual debe ser implementada por el empleador, de tal manera que logre la aplicación las medidas, prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

En las PYMES, la carencia de la norma ocasiona que gran porcentaje de empresas, no cumplen con este requisito; entonces se crea la necesidad de asesorarse de expertos en el tema de Seguridad Y Salud en el trabajo, por lo cual nacen la

necesidad que desde la Universidad se apoye a dichas empresas, teniendo en cuenta los altos costos para la Implementación Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), bajo los lineamientos del PMI. Siendo el caso de la empresa HIDRAULIC WORLD.

Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) son hoy por hoy, el motor del país, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) refiere que, en Europa, América Latina y el Caribe, las Pymes representan el 99% del total de empresas, generan una gran parte del empleo (67%) – 2016.

Proporción de empresas según tamaño en países seleccionados de América Latina y de la OCDE

Pais	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes
Argentina	81.6	16.1	1.9	0.4
Brasil	85.4	12.1	1.4	1.0
Chile	90.4	7.8	1.2	0.6
Colombia	93.2	5.5	1.0	0.3
Ecuador	95.4	3.8	0.6	0.2
México	95.5	3.6	0.8	0.2
Perú	98.1	1.54	0.34	0.02
Uruguay	83.8	13.4	3.1	0.6
Alemania	83.0	14.1	2.4	0.5
España	92.6	6.5	0.8	0.1
Francia	93.0	5.9	0.9	0.2
Italia	94.4	5.0	0.5	0.1

Ilustración 1. Tabla proporción de empresas según tamaño. Tomado de Gestión de las PYME: “Una oportunidad responsable ante el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Esto nos indica claramente, lo afirmado por la CEPAL, en Colombia las PYMES suman, para el 2016, un total de 99.7% de la empresas registradas, luego se infiere que la fuerza laboral es de un tamaño tal que hace necesario la implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ya sea mediante la incorporación de personal calificado para la formulación, implementación y seguimiento del Sistema SG-SST o con la creación de Clúster de Gestión que permita apoyar a varias empresas y así, disminuir los costos que de

cierta manera, corresponde al factor más sobresaliente, en las causas por las cuales las PYMES no se legalizan ni implementan el SG.SST.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar los procedimientos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 (Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) y demás normas vigentes para el año 2019, en la Empresa HYDRAULIC WORLD.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diagnóstico de la situación actual, en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo.
2. Elaboración del documento base para la actualización del Sistema de Gestión.
3. Implementación de los procedimientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo.

3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

La Empresa HYDRAULIC WORLD comprometida con los procesos de certificación de calidad, ha iniciado su proceso para establecer el Sistema de Gestión de Calidad. Para ello, ha venido avanzando en cada uno de los procesos pertinentes. Pero, mientras avanza en esos procesos es urgente para ellos, diseñar el Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el trabajo (SG – SST).

Los motivos están en establecer de forma adecuada y que cumpla con todos los requerimientos establecidos para poderse mantener en el mercado, especialmente en el sector petrolero. La Empresa está dedicada a dos grandes áreas, el del mantenimiento de maquinaria pesada o amarilla y la fabricación de repuestos para esta maquinaria.

Hoy la industria petrolera, con la reactivación del sector, está demandando los servicios en este campo, pero es un requisito obligante el tener establecido el SG-SST.

3.2 JUSTIFICACIÓN

La empresa HYDRAULIC WORLD ha venido desarrollando de acuerdo con las normas internacionales y nacionales, el sistema integrado de gestión. Entre ellos, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este último está desactualizado en la fecha.

El dinamismo y la complejidad de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo al depender de un universo de factores que interactúan, que poseen interdependencias y se realimentan entre sí, hacen que solamente se pueda ser eficientes cuando se logra los objetivos que una organización se propone

(Mohammadfam et al., 2016, Yorio, 2014). Luego, los SG-SST tienen un enfoque sistémico cuando se desea planificar e implementar bajo la perspectiva de mejora continua (Rocha, 2010).

Desde la postura del Ministerio del Trabajo (2019) SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) que lo define: “El Ministerio de trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales”

Y continúa diciendo: “El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.”

De acuerdo con lo anterior, se deberá actualizar los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo para la Empresa. Por ello, se tendrán en cuenta las siguientes normas tanto internacionales como nacionales.

Internacionales: La norma NTC ISO 45001, publicada en junio de 2018, es la primera norma internacional de gestión de seguridad y salud en el mundo; y

reemplaza la norma OHSAS 18001. Si una empresa ya estaba certificada bajo la norma OHSAS 18001, dispondrán de un periodo de tres años para llevar a cabo la transición a la nueva norma.

La norma NTC ISO 45001 Y en general, las normas de SG-SST propone los siguientes beneficios:

- Crear las mejores condiciones de trabajo posibles en toda su organización
- Identificar los riesgos y establecer controles para gestionarlos
- Reducir el número de accidentes laborales y bajas por enfermedad para disminuir los costes y tiempos de inactividad ligados a ellos
- Comprometer y motivar al personal con unas condiciones laborales mejores y más seguras
- Demostrar la conformidad a clientes y proveedores

Con ello, ayudará a las empresas a proporcionar un lugar de trabajo seguro para los empleados y el resto de las personas, mitigando los riesgos que causen fallecimientos, lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo y accidentes laborales.

Nacionales: Institucional y jurídicamente fue determinado mediante Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, RÉGIMEN REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO, Parte 2, REGLAMENTACIONES, Título 4, RIESGOS LABORALES, Capítulo 6, SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 CONSIDERACIONES INICIALES

El abordaje desde lo normativo, el "...Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, 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..."

Frente al cumplimiento de norma arriba mencionada, Decreto Único del Sector Trabajo No. 1072 de 2015, existen múltiples razones por las cuales estas disposiciones no se han implementado en las distintas áreas productivas.

Una de las razones, ya comentada es el factor económico, especialmente para las micro y pequeñas empresas. Pues que han entendido que deben crear un departamento que implemente, controle e informe. Y para el punto de equilibrio financiero de estas. La otra, el bajo compromiso gerencial en la adopción de las políticas pertinentes.

Además, se tiene en cuenta lo que se conoce como la pirámide de Hans Kelsen, donde se reconoce el ordenamiento jurídico, que supone una jerarquía normativa, emanada de la propia Constitución Política Nacional (CPN), en su Artículo 4.

Las PYMES que tienen servicios en sectores con mayores controles en el cumplimiento de la Seguridad y Salud en el trabajo, son aquellas que están vinculadas al sector energético del País. Las grandes empresas le exigen a la PYMES el cumplimiento de la normatividad del país. Muchas de ellas, supervisan y realizan auditorías externas en las PYMES que vinculan en su sistema productivo.

Para estas PYMES, la importancia de desarrollar las políticas de Seguridad y Salud en el trabajo son importante y algunas de ellas buscan el apoyo con las Instituciones Educativas de nivel superior para realzar los procesos en la definición, diseño e implementación de dichas políticas conforme a la regulación del país y del sector.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son causas de vulnerabilidad de las PYMES entre otras, citadas en Gestión de las PYME: “Una oportunidad responsable ante el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo”:

- Ausencia de personal interno dedicado a la seguridad y la salud.
- Falta de acceso a servicios externos de seguridad y salud en el trabajo.
- Experiencia limitada de empleados y trabajadores en estas PYMES, que con frecuencia presentan precariedad y suelen ser de ciclo corto, ya que aparecen y desaparecen con relativa rapidez.
- Limitado acceso a información y oportunidades de formación.
- Limitado conocimiento de lo que constituye un equipo y maquinaria «seguros».
- Menor sindicalización en las Pymes (la presencia sindical en el lugar de trabajo va asociada a mejores condiciones de seguridad y salud).
- Percepción del costo de las mejoras: a menudo los empleadores de las PYMES no establecen la relación entre, por una parte, los accidentes y las enfermedades y los costos asociados a los mismos y, por otra, la productividad y la rentabilidad.”

Frente a estas causas, se requiere de una mayor participación tanto de los entes de control público, las agremiaciones y las Cámaras de Comercio que apoyen los procesos, y en especial, a través de lo llamado la triple hélice: Estado – Industria – Universidad, conocido como: “El desarrollo de nuevas formas de cooperación, ha originado por más de diez años; que las incubadoras de empresas, el desarrollo de spin-off, y la transferencia tecnológica sean algunos de los aspectos que son considerados a través de esta cooperación.” Definido por Helene Giselle Chan

Castillo, de la Escuela de Ciencias de la Administración de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica en su artículo “EL MODELO DE LA TRIPLE HÉLICE COMO UN MEDIO PARA LA VINCULACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EMPRESA”.

Etzkowitz (2002) citado por Chan Castillo, Helene Giselle (2010) afirma que: “los nuevos arreglos sociales y canales de interacción son necesarios si la industria y el gobierno están unidos por las universidades en economías basadas en el conocimiento.

Luego existe una normatividad que implementar y ponerla en funcionamiento para el bien de los trabajadores y de las propias PYMES como la postura de la Universidades en ser propiciadoras, a través de sus programas de desarrollo Regional, en la construcción de interacciones que conlleve la mitigación de las causas de vulnerabilidad descritas por la OIT.

Implementar el SG-SST es todo un desafío por ser sistémico que implica que es un sistema dinámico y que sus factores interactúan entre sí. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es definido desde el Ministerio de Trabajo, como: “... es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”.

Asimismo, el Ministerio ha establecido como objetivo general: “Facilitar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica.” Esto es, se contará con el apoyo del ministerio. Por ello, ha publicado la “Guía técnica de

implementación del SG – SST para Mipymes” la cual será la base para el desarrollo de este trabajo.

De los orígenes de la seguridad y salud en el trabajo, se inicia cuando las organizaciones productivas deben asegurarse de la calidad de vida de sus empleados. Estos métodos, que han evolucionados en paralelo con la evolución de los sistemas de producción, permiten el desarrollo y consolidación de una disciplina: La salud ocupacional. Nuestro país no es ajeno a esos procesos, al inicio se desarrolló a través de comunicados que contenían normas sueltas pero que buscaban, de alguna manera, garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

Hoy el país, está más concientizado, con normas más coherentes. Pero tanto los empresarios como los mismos trabajadores no han asumido un compromiso integral de la implementación y la puesta en funcionamiento del sistema de gestión.

La evolución de la salud ocupacional, según de la Mg Roa (2017) en su tesis de maestría, titulada: “Sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción”, cita a Francisco Álvarez (2006): “Desde la antigüedad, algunos conceptos como accidente, salud o enfermedad salieron a la luz y una preocupación por el bienestar individual en las labores se fue forjando.”. Asimismo, el autor, comenta que, desde la edad media, se han encontrado avances en los conceptos de salud ocupacional y en edad moderna hasta la fecha se han presentado acontecimientos importantes habida cuenta de la evolución de los sistemas productivos.

La Mg. Roa, advierte cuando habla de la seguridad industrial en Colombia y su legislación a partir de la Ley 9 promulgada en el año 1979: “Las empresas deberían tomar las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar agentes nocivos donde se de origen a condiciones ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores. Para dicha Ley, era de vital importancia, que en todo lugar de trabajo se estableciera un programa de Salud Ocupacional donde se

efectuasen actividades destinadas a prevenir accidentes y enfermedades relacionadas al trabajo. Correspondía al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de dichos programas. Sumado a eso, todo empleador debía responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo, los cuales tendrían por objeto la promoción, prevención, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores.”. La evolución, de la normatividad, para el año 1984, con la Ley 614. Y en el año 1994, se promulga el Decreto No. 1295, allí se establece la obligatoriedad del empleador del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio. Y como contraprestación, el trabajador es responsable de su salud.

Como elemento histórico, para el año 2014, se emite el Decreto 1443, donde se establece el concepto de Seguridad y Salud en el trabajo como: ““la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. Y en el año siguiente, Mediante el Decreto 1072 de 2015, se propone una variación al concepto: “la disciplina que se encargaría de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. Desde entonces, la SST tiene por objeto mejorar las condiciones ambientales de trabajo para el mantenimiento del bienestar integral de los trabajos en sus ocupaciones.”

Ya circulan varias guías de implementación, pero, sin duda alguna, la más completa y puntual es la que elaboró el Ministerio del Trabajo denominada “Guía técnica de implementación del SG – SST para Mipymes“. El tema necesita un polo a tierra y por eso resulta muy útil describir la forma en que se puede desarrollar el sistema paso a paso. De esta manera se le da un enfoque práctico al tema.

Como resumen de la Guía propuesta por el Ministerio de Trabajo (2016) SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) – GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN PARA MIPYMES. Propone los siguientes pasos:

“Paso 1. La evaluación inicial

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

- Normatividad y estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores
- Descripción de los peligros identificados hasta el momento
- Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad frente a ellas
- Evaluación de la eficacia de las medidas de control aplicadas hasta el momento
- Verificación de cumplimiento del programa anual de capacitación
- Históricos de enfermedad y accidentalidad, estadísticas y descripción sociodemográfica del personal
- Evaluación de los indicadores de SG-SST formulados hasta el momento

Paso 2. Riesgos y peligros

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

La organización debe adoptar una metodología para realizar este proceso. En la “Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES”, del

Ministerio de Trabajo, se propone una metodología, con su respectivo formato, para organizaciones que no tengan actividades de alto riesgo. También se hace un listado de las diferentes metodologías que pueden utilizarse (GTC 45, OiRA, DELPHI, etc.).

En esta fase se deben diseñar las medidas de prevención y control para enfrentar, mitigar y/o minimizar cada uno de los peligros y riesgos detectados.

Paso 3. Política y objetivos

La política de SG-SST debe plantearse por escrito y se revisa cada año. Es necesario que incluya la fecha y la firma del representante legal de la organización. Contiene los siguientes puntos:

- Nombre y actividad de la empresa
- Alcance (referencia a todos los centros de trabajo y todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas)
- Lineamientos frente a los peligros y al tamaño de la empresa
- Compromiso de la empresa frente al SG-SST
- Cómo se articula con las demás políticas de gestión
- Documentación

La política debe ser difundida en todos los niveles de la organización.

Paso 4. Plan de trabajo anual

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

Paso 5. Programa de capacitación

Incluye el curso de inducción y reinducción y los diferentes cursos o capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, con base en los peligros identificados y los riesgos valorados y evaluados.

Para elaborar el plan de capacitación deben tomarse en cuenta los siguientes aspectos:

- Identificación de las necesidades de capacitación, entrenamiento y/o actualización
- Temas básicos requeridos por: brigada, COPASST o vigía, alta dirección y trabajadores
- Objetivo
- Alcance
- Contenido
- Personas para capacitar

Paso 6. Manejo de emergencias

En esta fase se debe elaborar un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El producto central es el Plan de emergencias. Para desarrollar este paso, se deben identificar las amenazas que pueden dar lugar a una emergencia, los recursos disponibles para enfrentarla y el grado de vulnerabilidad de la empresa frente a cada emergencia potencial.

El Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, implica entonces:

- Valoración y evaluación de los riesgos y su alcance
- Diseño de procedimientos para prevenir o mitigar el impacto de las emergencias
- Asignación de recursos

- Elaboración de planos, rutas de evacuación y otras herramientas para reducir la vulnerabilidad
- Información, capacitación y entrenamiento para enfrentar emergencias
- Planificación de simulacros (mínimo 1 al año)
- Capacitación y dotación de la brigada de emergencias
- Planificación de revisiones para equipos de emergencia y señalización
- Articulación del plan con los actores del entorno de la organización

Paso 7. Reporte e investigación

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

También se consagra la obligación de investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a los hechos. En caso de accidente grave o mortal, la empresa debe remitir la investigación a la ARL.

La investigación debe estar orientada por lo señalado en la Resolución 1401 de 2007 y tiene que generar acciones de mejora. Se debe adoptar una metodología específica para determinar las causas del evento.

Paso 8. Adquisición de bienes y contratación de servicios

Toda organización debe establecer unos requisitos específicos para contratar servicios y un procedimiento concreto para adquirir bienes. Respecto a la contratación, básicamente deben verificar que los contratantes estén

afiliados al Sistema de Riesgos Laborales y cumplan con la normatividad del SG-SST.

En cuanto a la adquisición de bienes, la empresa debe definir los requerimientos que deben cumplir los bienes y/o servicios para que preserven la salud y la integridad de los trabajadores y de las instalaciones.

La organización debe encargarse de difundir sus lineamientos en materia de SG-SST a todos los interesados.

Tenga en cuenta algunos gastos como los exámenes médicos para los contratistas que lleven más de un año con contrato en la empresa.

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión

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

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas

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

En la “Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES”, el Ministerio de Trabajo incluye el “Formato para el tratamiento de acciones preventivas y acciones correctivas”.

Otra instancia para evaluar la gestión son las auditorías internas, que deben realizarse al menos una vez al año. En la “Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES”, el Ministerio de Trabajo incluye el “Formato de programa de auditoría interna del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, propuesto por el ministerio de trabajo”.

Finalmente, dentro de la medición y evaluación de la gestión se debe incluir la revisión anual del SG-SST por la alta dirección. En esta instancia la alta dirección debe examinar todos los aspectos incluidos en el Artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015. El proceso tiene que estar documentado y ser difundido al COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Estos, a su vez, tomarán las medidas correctivas del caso.”

4.2 MARCO REFERENCIAL

4.2.1 NORMATIVIDAD VIGENTE

Es necesario reconocer la normatividad vigente y su evolución, para ello se relacionan a continuación:

Decreto 171 de 2016 – Prórroga del SG-SST. “Modifica la fecha de transición dónde indica que se ampliara el plazo para todas las empresas hasta el 31 de enero de 2017. Aclarando que se tendrá el soporte de las ARL en cuanto a asistencia y asesoría y tendrán que ir remitiendo avances del proceso de implementación al Ministerio de Trabajo.

Decreto 1016 de 1989. Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratista y subcontratista, están obligados a organizar y garantizar programas de

Salud Ocupacional, que aborden: la planeación, la organización, la ejecución y evaluación de actividades de subprogramas: Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial. Para preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones en sus sitios de trabajo.

Ley 1562 de 2012. Sistema General de Riesgos Laborales y otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Que se reglamenta finalmente en el Decreto 1072 de 2015 – Único reglamentario del sector trabajo, esta norma comprende 304 páginas de las cuales describe lo siguiente:

En el Libro 1 propone identificar y describir la estructura administrativa pública de este sector: El Ministerio de Trabajo como cabeza del sector, los órganos sectoriales de asesoría como son las comisiones permanentes y sectoriales, las entidades adscritas y vinculadas, los fondos especiales y los organismos de articulación sectorial. Y en el Libro 2, menciona lo relacionado en materia de la normatividad vigente en materia laboral, lo cual es la materia principal de este Decreto. Sobre los riesgos laborales menciona sobre la afiliación a los sistemas de riesgos laborales, cotizaciones, reembolsos, su sistema de compensación, intermediarios de seguros, pago de aportes para empleados, contratistas y estudiantes, los riesgos en empresas de servicios temporales, el sistema general de la seguridad y salud en el trabajo, las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y el fondo de riesgos laborales. También se recopilan las normas sobre las juntas de calificación de invalidez.

Para nuestro caso, se centra sobre el Título 4: Riesgos Laborales. Consta de once (11) capítulos los cuales se enumeran a continuación:

- CAPÍTULO 1. Disposiciones generales en riesgos laborales
- CAPÍTULO 2. Afiliación al sistema de Riesgos laborales
- CAPÍTULO 3. Cotizaciones en el sistema de riesgos laborales

- CAPÍTULO 4. Reembolsos
- CAPÍTULO 5. Consejo Nacional de Riesgos Laborales
- CAPÍTULO 6. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- CAPÍTULO 7. Sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales
- CAPÍTULO 8. Fondo de riesgos laborales
- CAPÍTULO 9. Sistema de compensación en el sistema general de riesgos laborales
- CAPÍTULO 10. Intermediarios de seguros
- CAPÍTULO 11. Criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En su Capítulo 6, Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en su Artículo 2.2.4.6.1 Objeto y Campo de Aplicación. Registra lo siguiente: “El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.” En el Artículo 2.2.4.6.2, definiciones, numeral 10, corresponde al Ciclo HVA como el: “Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
- Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

- Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.”

Y en su Artículo 2.2.4.6.3. Se define la seguridad y salud en el trabajo (SST): “La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.” En coherencia con lo dispuesto en el Decreto 1443 de 2014 en su Artículo 3.

En el Artículo siguiente 2.2.4.6.4. Se define el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.”

Donde se observa la importancia del desarrollo de Un PROCESO LÓGICO, por ETAPAS y basado en la MEJORA CONTINUA. Que son las consideraciones del presente trabajo.

De ese mismo Artículo se desprenden las obligaciones básicas del Empleador y de la participación de los trabajadores y/o contratistas.

Sobre la política de seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe: “establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser

comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.” (Artículo 2.2.4.6.5).

Y sus objetivos, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1443 de 2014, Artículo 7; son:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Lo más importante, que sustenta este trabajo está reglado en su Artículo 2.2.4.6.12 Documentación. El cual reza:

“El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador;
2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST;
3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;
4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;
5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción,

- reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;
7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
 8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;
 9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
 10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;
 11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;
 12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
 13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.
 14. En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos;
 15. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;
 16. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y
 17. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.”

4.2.2 FASES DE INICIACIÓN Y PLANIFICACIÓN; PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG SST) BAJO LOS LINEAMIENTOS DEL PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE (PMI).

Siguiendo lo explicitado por Shannon Gaw (2010), experto en Tecnologías de la Información TI, indica que la herramienta principal para esta implementación es el plan de trabajo por ser efectiva. Esta estructura de un plan de trabajo (EDT) actúa como un guion donde a cada actor y cada acción tendrá la información necesaria y suficiente a nivel de detalle para cada uno de los requisitos, pero sin tener en cuenta la coordinación e implementación. Lo que equivale a tener el listado de las tareas necesarias para llevar a buen término el proceso.

Se propone las pautas de la Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (del inglés *A Guide to the Project Management Body of Knowledge* o *PMBOK* por sus siglas), dividiendo en procesos la implementación en el levantamiento de la información y el diagnóstico del procedimiento que la empresa HIDRAULIC WORLD, generando un plan de dirección por fases, tal como lo propuesto en la metodología de este trabajo, referenciando el tiempo y el recurso asignado; adicional se definieron los entregables, las actividades y su secuencia, los tipos de recursos, el presupuesto del proyecto.

Se considera, además, un plan de comunicaciones con políticas claras en el manejo de la información, en el plan de riesgos, identificando los riesgos que pueden afectar el proyecto, buscando opciones de mejora y mitigando amenazas. Siendo útil para la implementación ya que contar con un modelo de trabajo con detalles, tiempos involucrados y definición de alcance optimiza la implementación.

4.2.3 DEFINIR HERRAMIENTAS PARA LAS FASES DE LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y DIAGNÓSTICO COMO PLANTILLAS, SISTEMAS

DE INFORMACIÓN Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA UNA EFECTIVA GESTIÓN EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG SST.

Por lo general, o como principio básico en la aplicación del PMI, se requieren las siguientes herramientas:

- Documentos de la Organización relacionados con el Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Las plantillas son documentos predefinidos que sirven en el proceso como soporte documental de la gestión a realizar. Entre las plantillas a utilizar en la implementación en la Fase Inicial y Planeación de la Implementación en el SG SST serán:
 - Formatos de las Políticas aplicables en la seguridad y salud en el trabajo.
 - Matriz de Recursos, Recursos Humanos, Técnicos y Financieros.
 - Formato de Designación del responsable de la Implementación.
 - Lista de Chequeo para la responsabilidad según nivel de dirección.
 - Matriz identificación de Peligros.
 - Encuesta perfil socioeconómico.
 - Matriz de Peligros metodología ISHT.
 - Matriz Riesgos norma GCTC45.
 - Formato Evaluación del SG SST.
 - Formato del Reglamento de Higiene y Salud Ocupacional.
 - Formatos COPASST
- Herramientas Ofimáticas:

- Se utilizará como programas como MS Project para generar paquetes de trabajo, con su respectiva duración, fecha de comienzo y fin, como el uso de los recursos.
 - Paquete Microsoft Office, para evidenciar todos los procesos con formatos en Word, Excel, capacitaciones e Información en Power Point.
 - Correo e Internet
- Técnicas de Recolección de Información. Los métodos para recolectar información en la Implementación del SG SST serán:
 - Encuestas: Series de preguntas dirigidas a los participantes en la investigación. Las encuestas pueden ser administradas en persona, por correo, teléfono o electrónicamente (como correo electrónico o en Internet). También pueden administrarse a un individuo o a un grupo. Las encuestas son utilizadas para tener información sobre muchas personas y pueden incluir elección múltiple/forzada o preguntas abiertas (como información demográfica, salud, conocimiento, opiniones, creencias, actitudes o habilidades).
 - Entrevistas: Interacciones que involucra al investigador y a un(os) participante(s) en que las preguntas se formulan en persona, por teléfono o incluso de manera electrónica (correo electrónico o Internet). Durante una entrevista, se hacen preguntas para obtener información detallada sobre el participante acerca del tema en estudio. Las preguntas pueden ser similares a las formuladas en una encuesta.
 - Evaluación fisiológica: son medidas en que las características físicas de un participante son registradas, como la presión arterial, ritmo cardíaco o fortaleza física. En la investigación relacionada con la salud, la evaluación fisiológica puede utilizarse para determinar el estado de salud de un participante antes, durante o después de ser parte en un estudio. Un

ejemplo sería hacer que las personas de la tercera edad se toquen los dedos de los pies para evaluar su flexibilidad y alcance.

- Las observaciones: son registros tomados que no requieren participación. Estos registros se hacen mientras los participantes están involucrados en conductas rutinarias y se utilizan como un indicador de lo que los participantes de hecho hacen, en lugar de apoyarse completamente en los relatos que los participantes hacen de su propia conducta.

4.2.4 DETERMINAR LOS REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG SST).

4.2.4.1 CICLO PHVA

Dentro de la metodología estipulada en el Decreto 1443 de 2014 (Derogado por el Decreto 1072 de 2015, que unificó la totalidad de las Normas vigentes) Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Artículo 4, indica utilizar los principios del ciclo PHVA o ciclo Deming (1950), así, como en el Decreto 1072 de 2015, en su numeral 10 artículo 2.2.4.6.2, expuesto en líneas anteriores, también se indica el ciclo de mejoramiento continuo, el cual se explica a continuación:

El ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), está vinculado por los resultados a la mejora continua del proceso; es decir, el resultado de una parte del ciclo se convierte en la entrada de otra, tal como se ilustra en la siguiente figura:

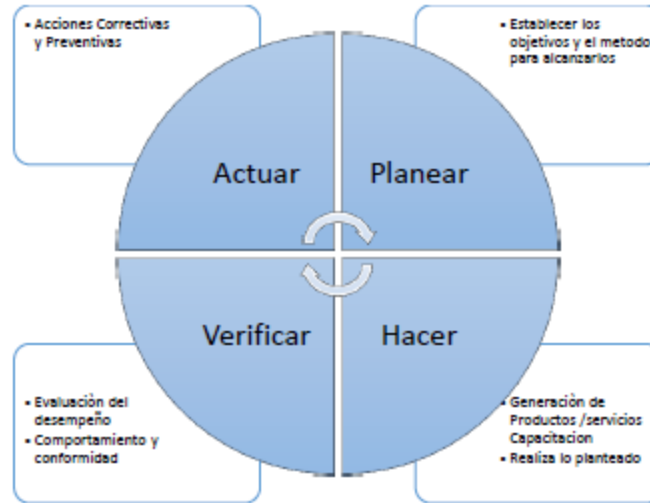


Ilustración 2. Ciclo PHVA

Se establecen cuatro etapas en el proceso PHVA, y permite a este sistema, un proceso espiral virtuoso, pues en la medida que el ciclo se repita recurrente, se logrará en cada ciclo, avanzar y obtener una mejora:

- Planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales. (planear)
- Implementación de las medidas planificadas. (Hacer)
- Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados. (Verificar)
- Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Actuar)

4.2.4.2 ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL SG-SST

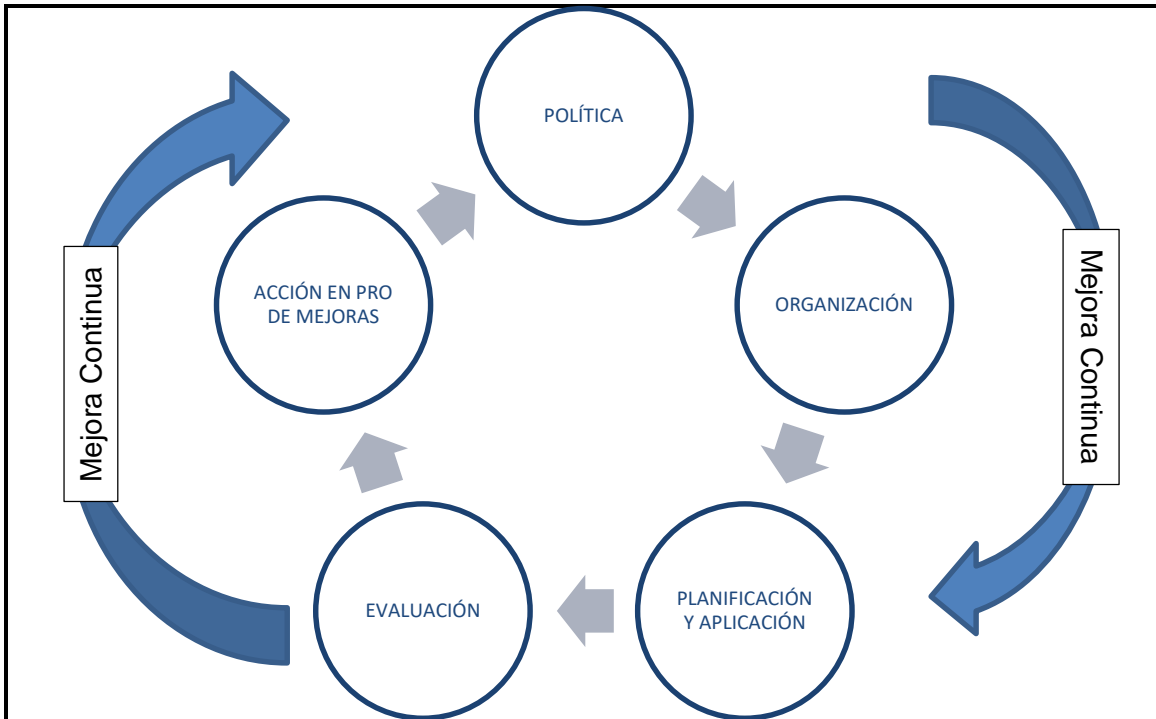


Ilustración 3. Elementos básicos de un SG-SST

De acuerdo con lo establecido por el Ministerios del Trabajo, en su guía técnica para el establecimiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y explicado en apartes anteriores. Estos son los diez (10) pasos arriba mencionados

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 MATERIALES

Tabla 1. Materiales

RECURSO	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO
Equipo Humano	Docente de apoyo	N. A.
Equipos y Software	Computador	\$1.500.000,00
Viajes y Salidas de Campo	Visitas a la Empresa	\$ 200.000,00
Materiales y suministros	Papelería	\$ 200.000,00
Bibliografía		0,00
TOTAL		\$ 1.900.000,00

5.2 METODOLOGÍA

Se pretende desarrollar el proyecto a través de fases que permitan la obtención de información, la construcción de los procedimientos y la implementación.

Al realizar un diagnóstico adecuado permitirá identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para el éxito de la implementación; adicional, se hace una revisión documentada de sus procesos, condiciones físicas necesarias para comenzar la implementación.

Para comenzar a implementar de manera gradual en la empresa el SG SST, se

requiere el control de la información y la documentación, por esto se generan plantillas que servirán de base de almacenamiento con los datos necesarios para el historial del proceso. La comunicación adecuada en la organización, siendo liderada por las personas responsables de los procesos.

Luego se tiene:

FASE 1: Levantamiento de la información de la Empresa con respecto a los procesos de Gestión y en especial al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

FASE 2: Diagnóstico del procedimiento de SG-SST que actualmente tiene la Empresa.

FASE 3: Construcción del procedimiento de SG-SST bajo las normas actuales

FASE 4: Implementación del procedimiento de SG-SST bajo las normas actuales

5.3 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio es descriptivo, ya que se pretende especificar, definir, elaborar para aplicar una metodología que sirva para la implementación del SG SST.

5.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Es una investigación sistemática y empírica, ya que vamos a analizar la realidad, observando la situación y como el diagnóstico que se va a hacer en un momento único para describir variables y analizar su incidencia e interrelación con un momento dado.

El cuadro adjunto presenta la relación entre los objetivos y los métodos de investigación que se utilizaran en este proyecto.

Tabla 2. Objetivos y los métodos de investigación

OBJETIVOS	METODOS DE INVESTIGACIÓN		
	Analítico-Sintético	Inductivo-Deductivo	Estadístico
Identificar la normatividad vigente, vinculada para el buen desarrollo de la implementación del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST)	Investigar la normatividad vigente para obtener la información necesaria para cada una de las actividades	Analizar cada una de las normas a fin de definir cuáles serán las indicadas para el proyecto	Cuantificar cuales de las normas permiten fusión
Utilizar los lineamientos del PMI, en las fases de levantamiento de la información y diagnóstico para la implementación del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST)	Detectar y corregir los diferentes factores que se presentan en la implementación de cada fase	Desarrollar las áreas de gestión adecuadas dentro del proceso de iniciación y planificación	Recopilar datos involucrados en el desarrollo de cada una de las actividades
Definir herramientas aplicables en las fases de iniciación y planificación como plantillas, Sistemas de información y Técnicas de Recolección de información para una efectiva Gestión en la	No Aplica	Analizar cada una de las actividades y técnicas para la recolección de la información	Cuantificar los tiempos empleados por cada actividad

implementación del SG SST			
Determinar los requisitos para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Investigar las actividades y tareas respectivas para el correcto desarrollo de cada fase de implementación	Deducir el tiempo a emplear por cada tarea y actividad	No aplica

6. DESARROLLO DEL PROYECTO

6.1 IDENTIFICAR LA NORMATIVIDAD VIGENTE Y NORMAS ANTERIORES QUE FIJARON EL DERROTERO DEL SISTEMA.

Para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se requiere identificar las normas generales y específicas de acuerdo a la naturaleza de la organización como punto de partida, teniendo en cuenta que el sistema de gestión no solo busca gestionar los peligros y riesgos para evitar incidentes, accidentes y enfermedades laborales, sino, también, permite el cumplimiento de la normatividad establecida a nivel nacional para tal fin, sobre la cual administradoras en riesgos laborales (ARL) y entes gubernamentales realizarán seguimiento y control.

La organización normativa en Colombia sigue de cierta manera lo expuesto por Hans Kelsen, en su pirámide definida como la forma en que se relacionan un conjunto de normas jurídicas y la principal forma de relación entre estas dentro de un sistema, es sobre la base del principio de jerarquía. Esto quiere decir que las normas o leyes que componen un sistema jurídico se relacionan unas con otras según el principio de jerarquía, por lo que una ley que se encuentra por debajo no puede contradecirse con otra que esté por encima ya que la misma no tendría efecto jurídico o no debería tenerlos.



Ilustración 4. Pirámide Hans Kelsen

Fuente: <https://conceptodefinicion.de/piramide-de-kelsen/>

Es un sistema jurídico graficado en forma de pirámide, el cual es usado para representar la jerarquía de las leyes, unas sobre otras y está dividida en tres niveles, el nivel fundamental en el que se encuentra la constitución, como la suprema norma de un estado y de la cual se deriva el fundamento de validez de todas las demás normas que se ubican por debajo de la misma, el siguiente nivel es el legal y se encuentran las leyes orgánicas y especiales, seguido de las leyes ordinarias y decretos de ley, para luego seguir con el nivel sub legal en donde encontramos los reglamentos, debajo de estos las ordenanzas y acuerdos de Concejo Municipal y finalmente al final de la pirámide tenemos a las sentencias, y a medida que nos vamos acercando a la base de la pirámide, se va haciendo más ancha lo que quiere decir que hay un mayor número de normas jurídicas.

Tabla 3. Descripción de las normas pertinentes al SG-SST

Norma	Año de Emisión	Disposición que Regula	Art. Aplicable	Descripción del Requisito
	<i>n</i>			

DECRETO 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Art. 2.2.4.6.25	Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.
DECRETO 472	2015	Decreto mediante el cual los empleadores deben reportar los accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.	Art. 2.2.4.1.7	Se debe realizar un reporte de accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a las Oficinas Especiales y Direccione Territoriales.
DECRETO 1477	2014	Por el cual se adopta Tabla de Enfermedades Profesionales	Art. 5	Teniendo en cuenta que el artículo 200 del numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, define que la enfermedad laboral es todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que

				desempeña el trabajador o el medio en el cual trabaja.
RESOLUCIÓN N 1903	2013	Capacitación sobre trabajo seguro en alturas	Numeral 5, Art.10	Por medio de la cual modifica la resolución 1409 de 2012. Las personas deben ser objeto de capacitación sobre el trabajo seguro en alturas, indicando dentro de la misma que los estudiantes de la formación para el trabajo y el Sena, deberán ser formados y certificados en el nivel avanzado de trabajo seguro en alturas.
DECRETO 723	2013	Afiliación, cobertura y pago de aportes al SGRL de personas vinculadas por prestación de servicios	Sección 2.	Por el cual se reglamenta la afiliación al SG RL a personas vinculadas por prestación de servicios con entidades e instituciones

				públicas y privadas que laboren actividades de alto riesgo
LEY 1616	2012	Salud mental y otras disposiciones	Art.49	Garantiza el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana, priorizando a los niños, niñas y adolescentes.
DECRETO 884	2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones	Titulo 1. Art 1 al12, Titulo 2. Art .13, 14	Con el fin de garantizar la igualdad laboral y teniendo en cuenta que el propósito de la LEY 1221 de 2008 es promover y regular el teletrabajo para la generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las tecnologías de la información y telecomunicaciones

DECRETO 2923	2011	Sistema de Garantía de calidad del Sistema General de Riesgos Laborales	Capítulo 7. Art. 2.2.4.7.-4,- 5,-6,-7.	Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales; Estándares Mínimos, Auditoría para la Calidad, Acreditación y Sistemas de Información.
CIRCULAR 038	2010	Espacios libres de humo	Circular	Proferida por el Ministerio de la Protección Social, por medio del cual se indican, determinan y dan instrucciones referidas a los espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas
RESOLUCIÓN N 3673	2008	Reglamento Técnico de Trabajo en Alturas	Art. 1 al 20	El Gobierno Nacional estableció mediante la presente resolución

				el reglamento técnico del trabajo seguro en alturas, teniendo en cuenta, elementos de protección, equipos de seguridad y deberes de los empleadores.
RESOLUCIÓN N 2646	2008	Factores de riesgo psicosociales en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional	Art.1 al 21	Establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
LEY 962	2005	Ley Anti tramites (registro del	Art.15, 16, 18, 34, 37,	Por la cual se dictan

		reglamento de Higiene y Seguridad)	43, 289, 315,316, 320 y 337	disposiciones en la disminución de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del estado de particulares que ejercen funciones o servicios públicos.
RESOLUCIÓN N 256	2004	Brigadas de emergencia	Art. 1 al 16, 21, 23, 30	Reglamentada para la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia
DECRETO 2090	2003	Actividades de Alto Riesgo	Art. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que

				laboren en dichas actividades.
LEY 797	2003	Por el cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones	Art. 3, 11, 46	El régimen de pensiones se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, conservando y respetando todos los derechos, garantías, prerrogativas, entre otros. Una vez cumplidos los requisitos podrán acceder a una pensión en todos los órdenes y regímenes del sector público en general.
DECRETO 1607	2002	Tabla de clasificación de Actividades Económicas	Art.1, 2	Teniendo en cuenta los criterios de salud ocupacional emitidos por las entidades especializadas, se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas,

				adoptando la clasificación Industrial Internacional.
RESOLUCIO N 1995	1999	Historia Clínicas	Art. 1 al 22	Al Ministerio de Salud le corresponde formular las políticas y normas para las entidades que integran el Sistema de Salud, las cuales facultan y regulan la calidad del servicio de obligatorio cumplimiento por parte de todas las entidades Promotoras de Salud.
LEY 361	1997	Mecanismos de Integración social de personas con limitación	Art. 13, 47, 54 y 68	Por el cual se reconoce que la dignidad es propia de las personas con limitaciones severas y profundas, reconociendo así su total integración social y cultural

				para la realización personal.
DECRETO 1530	1996	Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador	Art. 2.2.4.1.6.	El empleador deberá adelantar junto al vigía ocupacional, la ocurrencia de la muerte como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional dentro de los (15) días hábiles a fin de determinar las causas del evento y remitirlo en los formatos que corresponda a la administradora correspondiente.
DECRETO 1772	1994	Decreto bajo el cual se determinan las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales	Art. 2.2.4.2.1.- 1,-2	Determina las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales las cuales se deben determinar de acuerdo con: a) Actividad

				<p>económica con empleador b)</p> <p>Índices de lesiones e incapacidades de cada empleador según la metodología del Ministerio del trabajo c)</p> <p>Cumplimiento de las políticas y la ejecución de los programas sobre la salud ocupacional.</p>
<p>DECRETO 1771</p>	<p>1994</p>	<p>Prestación de los Servicios de Salud</p>	<p>Art. 2.2.4.1.5.</p>	<p>Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.</p>
<p>DECRETO LEY 1295</p>	<p>1994</p>	<p>Efectos de la Afiliación</p>	<p>Art. 2.2.4.2.1.3 .</p>	<p>La cobertura al Sistema se inicia desde el día calendario siguiente a la afiliación, si esta no corresponde a la clasificación real se</p>

				procederá a modificar, dándose aviso al interesado y a la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales.
LEY 100	1993	Por la cual se crea el sistema de Seguridad Social Integral	Art. 1, 2, 6, 7 y 8	Garantiza los derechos de la persona y comunidad para obtener calidad de vida y dignidad humana, los cuales se prestarán bajo los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integridad, unidad y participación.
DECRETO 614	1984	Contratación y Responsabilidades de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo	Art. 2.2.4.6.41, 42	Las personas o empresas que se dediquen a prestar los servicios de salud tendrán que cumplir los requisitos mínimos, obtener la licencia o registro para operar y ejecutar las actividades del

				programa de medicina, higiene y seguridad del trabajo.
RESOLUCIO N 1792	1990	Adopción de valores Límites permisibles para la exposición Ocupacional al Ruido	Art. 1	Se hace necesario contar con límites permisibles unificados, para su correcta aplicación a nivel nacional, a fin de garantizar una verdadera protección a la salud de los trabajadores
DECRETO 4147	1989	Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	Art.1 al 34	Mejora y actualiza el desempeño para atención y prevención de desastres, como parte del conocimiento a la reducción del riesgo y manejo efectivo de fenómenos y desastres asociados con fenómenos naturales y

				humanos no intencionales.
RESOLUCIO N 1016	1989	Programas de Salud Ocupacional	Art. 1 al 18	Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben los empleadores en el país.
RESOLUCIÓ N 2400	1979	Estatuto de Seguridad Industrial	Art.1 ,2, 3, 29 al 37	Establece disposiciones sobre el reglamento general de vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo con el fin de preservar la salud física y mental y así prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
RESOLUCIÓ N 2413	1979	Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para la Construcción	Art. 1 al 117	Toda empresa dedicada a la industria de la construcción debe contener el

				Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
--	--	--	--	---

6.2 UTILIZAR LOS LINEAMIENTOS DEL PMI.

En las fases de levantamiento de la información y diagnóstico para la implementación del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) se hace uso de los lineamientos del PMI.

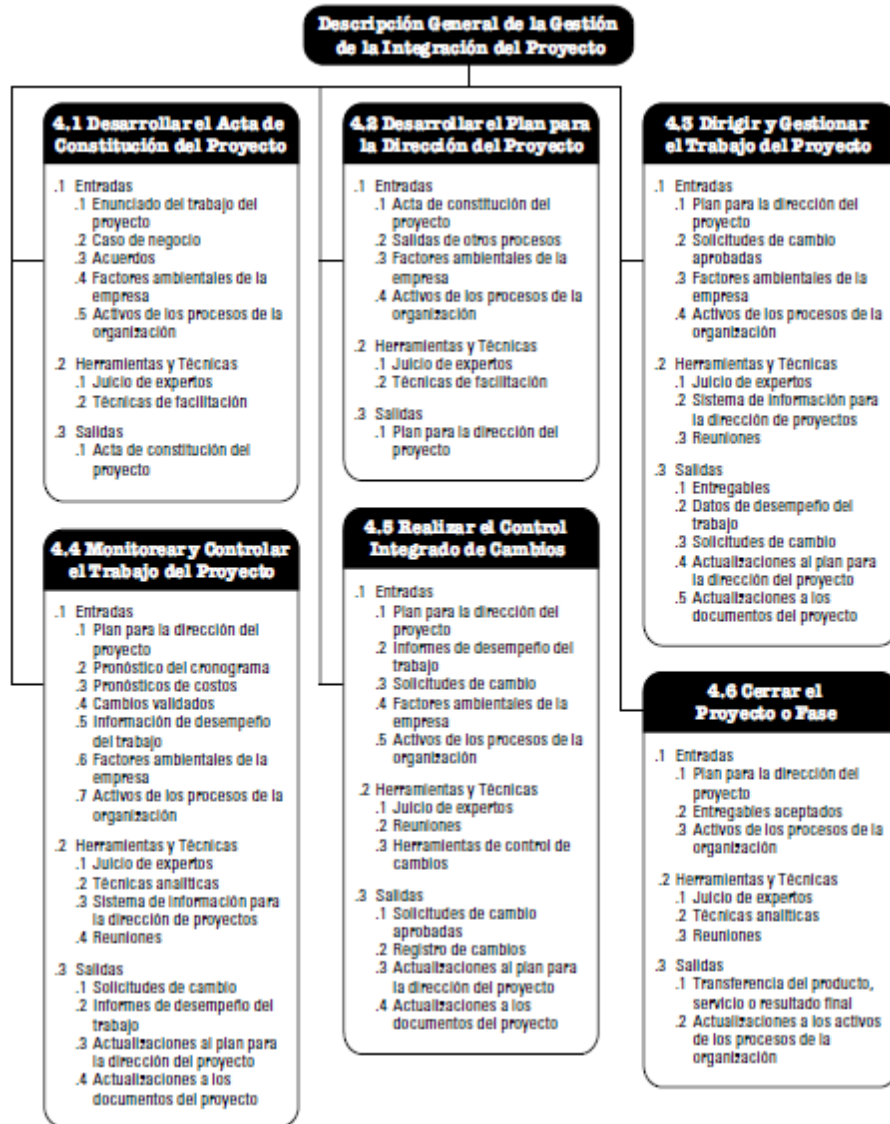


Ilustración 5. Descripción General de la Gestión de la Integración del Proyecto.

Fuente: Project Management Institute (2013) GUÍA DE LOS FUNDAMENTOS PARA LA DIRECCIÓN DE PROYECTOS (Guía del PMBOK®) — Quinta edición. Página 64.

De las actividades en la fase inicial estarían las siguientes:

Fase de Inicio

El acta de constitución incluye:

- La descripción del proyecto.
- El gerente de proyecto asignado y su nivel de autoridad.
- El caso de negocio. la justificación del proyecto.
- Los recursos disponibles, así como los involucrados del proyecto.
- Requerimientos de los involucrados del proyecto.
- Riesgos de alto nivel.
- Objetivos medibles.
- Entregables.
- Quiénes serán los responsables de aprobar los documentos y entregables.
- Firma del patrocinador.

Fase de Planeación

Desarrollar el plan de la Dirección del Proyecto, es definir, preparar y coordinar todos los planes subsidiarios, entre los que mencionamos relacionados con el área del conocimiento:

Gestión del Alcance del proyecto:

Plan de Gestión del Alcance: Su función principal es dejar claramente establecido que se incluye en el proyecto para completar el trabajo con éxito. Define y controla que se incluye. Para nuestro caso el alcance del proyecto es la Metodología para Implementación del SG SST, bajo los lineamientos del PMI, para la Empresa HIDRAULIC WORLD.

Plan de Gestión de Requisitos:

Recopilar requisitos, en este caso para documentar las necesidades de los interesados, utilizara una encuesta a la persona responsable que nos ayuda evaluar la situación en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Definir el alcance Consiste en realizar una descripción detallada de las fases para la implementación con sus respectivos entregables.

6.3 DEFINIR HERRAMIENTAS.

Se definen las herramientas aplicables en las fases de iniciación y planificación como plantillas, Sistemas de información y Técnicas de Recolección de información para una efectiva Gestión en la implementación del SG SST

Sistemas Informáticos. Son programas, aplicaciones o simplemente instrucciones usadas para efectuar otras tareas de modo más sencillo.

- **Scanner:** Dispositivo que servirá en el desarrollo del proyecto para capturar imágenes de la documentación de las fases del proyecto de Implementación.
- **Celulares:** Dispositivos electrónicos que permitirán una comunicación inmediata y eficaz.
- **Microsoft Word:** Software de procesamiento de textos, con el cual se realizarán todos los documentos escritos para dejar evidencia de cada documento y entregable necesario dentro de la implementación.
- **Microsoft Power Point:** Programa con el cual se realizarán todas las presentaciones necesarias para la buena comunicación del proyecto.
- **Microsoft Excel:** Herramienta de trabajo con la cual se desarrollarán diferentes controles, recopilación de datos y matrices ya determinadas en la implementación.

- Correo: Mediante esta herramienta se establecerá comunicación a toda la organización para que pueda conocer y participar activamente de la implementación.
- Correo: Medio de contacto para hacer seguimiento a las actividades dentro de la organización.

Plantillas:

Formatos predeterminados que sirven para recopilar información, para la implementación del sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional con los lineamientos del PMI se utilizaran las siguientes:

- Plantilla Acta de Inicio
- Plantilla EDT
- Acta de Constitución del Proyecto
- Plan de Gerencia de Alcance

Plan de Gerencia de Tiempo

- Plantillas de Información según normatividad vigente relacionada con la implementación.
- Formatos de las Políticas aplicables en la seguridad y salud en el trabajo
- Matriz de Recursos, Recursos Humanos, Técnicos y Financieros.
- Formato de Designación del responsable de la Implementación
- Lista de Chequeo para la responsabilidad según nivel de dirección
- Matriz identificación de Peligros
- Encuesta perfil socioeconómico
- Matriz de Peligros metodología ISHT
- Matriz Riesgos norma GCTC45

- Formato Evaluación del SG SST
- Formato del Reglamento de Higiene y Salud Ocupacional
- Formatos COPASST

Técnicas de Recolección de Información:

Como lo señala Hurtado (2000), las técnicas de recolección de datos son los procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar cumplimiento a su objetivo de investigación. Para Ander-Egg (1995), la técnica indica cómo hacer, para alcanzar un fin o hechos propuestos; tiene un carácter práctico y operativo. En el Anexo No. 1, se evidencian las diferentes etapas de la recolección de datos, desde la observación (Visitas) hasta los formatos de encuesta.

La observación: se capta de forma sistemática y a través de la vista el fenómeno, para nuestro caso es el análisis de la situación actual de la organización en términos de seguridad y salud en el trabajo.

La entrevista: diálogo entre entrevistador-entrevistado sobre un tema previamente determinado, se entrevistará varias personas de la empresa con la finalidad de conocer la parte sociodemográfica de la misma y poder hacer un balance adecuado.

La encuesta: información que se extrae de una muestra acerca de un tema en particular, se realizara con una finalidad y es detectar la percepción del sitio de trabajo en cuanto a materia de seguridad y salud en el trabajo. Será estructurada y concretas.

Determinar los requisitos para la Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST).

Los requisitos para la Implementación esta comprendidos en las normas básicas legales de necesario conocimiento y aplicación, para la implementación en las

medianas y pequeñas empresas como la del presente trabajo, como ya se ha advertido en apartes anteriores, que por su tamaño no tienen como realizarlo de forma autónoma, que nos llevan al estricto cumplimiento de las siguientes actividades por fase:

1. Organización del Sistema:

- a. Comprender los conceptos generales en seguridad y salud en el trabajo, así como las definiciones contempladas en las diferentes etapas de un sistema de gestión.
- b. Identificación de la normatividad legal vigente aplicable al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c. Definir los roles y responsabilidad de los actores del sistema y al reconocimiento de aspectos generales y específicos de cumplimiento legal en riesgos laborales, de acuerdo con el tamaño y características de la empresa.
- d. Distinguir las Obligaciones del trabajador enmarcadas en la normatividad:
 - Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Asignación y Comunicación de Responsabilidades:
 - Rendición de cuentas al interior de la empresa.
 - Definición de Recursos.
 - Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables
 - Gestión de los Peligros y Riesgos.
 - Plan de Trabajo Anual en SST
 - Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:
 - Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:
 - Participación de los Trabajadores
 - Integración

- e. Obligaciones de las Administradora de Riesgos Laborales.
- f. Responsabilidades de los Trabajadores

2. Planificación

- Evaluación Inicial del Sistema de Gestión: Se identifican los peligros, evalúan y valoran los riesgos.
- Definir los objetivos e indicadores del SG SST
- Establecer el plan de trabajo
- Plan de capacitación
- Indicadores de estructura, proceso y resultado.
- Políticas del SG SST

3. Aplicación

- Medidas de prevención y control
- Eliminación, sustitución, controles administrativos, evaluaciones médicas ocupacionales.
- Prevención y preparación de emergencias
- Gestión de cambio
- Adquisiciones y contratación

4. Auditoria y Revisión de la Alta Dirección.

El empleador debe realizar una auditoria anual, con la participación del comité paritario o vigía de la seguridad y salud en el trabajo, lo anterior se realiza para velar por el cumplimiento de las políticas, el resultado de los indicadores, la responsabilidad y la supervisión y medición de resultados entre otros.

FASE 1: Levantamiento de la información de la Empresa

A partir de las diferentes reuniones con el Representante legal, y de entrevista con los empleados y contratistas de la Empresa. (Ver organigrama en el Anexo 1). En la actualidad cuenta con tres (3) empleados, y cinco (5) contratistas. En el área administrativa financiera: una empleada (Asistente) y un contratista (Contador). En el área de producción, dos (2) empleados y cuatro (4) contratistas.

Está legalmente constituida, registrada en Cámara de Comercio de Neiva, en la DIAN y en el registro de proponentes.

Por el tipo de Empresa, es apropiada al considerar los peligros que en ella existen. Es una empresa dedicada a la reparación de maquinaria pesada y/o amarilla. Tanto para el sector gubernamental como para el sector de hidrocarburos. Así, el tamaño de la misma, sea considerada como micro.

FASE 2: Diagnóstico del procedimiento de SG-SST

Aun cuando, desde el año 2018, había iniciado el proceso de establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), este proceso estuvo truncado. Pero se evidencia la elaboración de algunos documentos base. Esto son usados para su revisión, corrección e implementación del procedimiento. Algunos de ellos se incluyen el Anexo 2.

FASE 3. Construcción del procedimiento de SG-SST

Centrados en el Capítulo 6 del Título 4 del Decreto 1072 de 2015, se establecen los siguientes elementos que se desarrollaron a lo largo del proyecto:

1. Compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Difusión todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.
3. Se diseña la matriz para Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.

Estos procesos fueron desarrollados (Ver Anexo 2) con la construcción en la mayoría de los casos de los formatos establecidos y la reconstrucción de otros. Se relacionan los más importantes, teniendo en cuenta la Matriz de indicadores del sistema (Incluida en el Anexo 1)

FASE 4: Implementación del procedimiento de SG-SST bajo las normas actuales

En el Anexo 2 se relacionan aquellos elementos más importantes del procedimiento de implementación, que permite de cierta manera, la calificación por parte de la ARL POSITIVA del nivel alcanzado por la Empresa. Certificación que está en el Anexo 4.

El volumen de información en el desarrollo de esta fase está disponible en medio digital entregado a la empresa. Pero en el Anexo 3, se realiza un resumen del procedimiento de implementación.

6.4 CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6
Levantamiento de la información de la Empresa con respecto a los procesos de Gestión y en especial al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).	■	■				
Diagnóstico del procedimiento de SG-SST que actualmente tiene la Empresa.		■	■			
Construcción del procedimiento de SG-SST bajo las normas actuales			■	■		
Implementación del procedimiento de SG-SST bajo las normas actuales				■	■	

Entrega Final							
---------------	--	--	--	--	--	--	--

7. CONCLUSIONES

Con la Metodología aplicada bajo los lineamientos del PMI, en la fase de inicio se identificaron variables necesarias para el buen desarrollo de la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), generando un matriz legal, dónde se encuentran resumida la normatividad vigente.

Los lineamientos del PMI, contenidos en el Pmbok se utilizaron los procesos vinculados a las fases de inicio y Planificación; lo cual se logró un proceso estructurado, guiado por los planes subsidiarios para la gestión del proyecto, enmarcados en el cronograma, presupuesto y la calidad esperada en todos los entregables. Por lo anterior se definieron herramientas como plantillas, sistemas informáticos de utilidad en el proyecto y las técnicas de recolección de información, relacionada en los anexos, para consolidar toda la información necesaria para el término exitoso de la implementación. Así:

- a. Recolección de información (Anexo No. 1). Por el tamaño de la empresa, no fue necesario realizar encuesta. Para ello, se realizó entrevista a cada uno de los funcionarios de planta y opcionalmente a los contratistas. El punto central fue la percepción y el conocimiento que cada uno tenía sobre la Seguridad y Salud en el trabajo, identificar las capacitaciones recibidas y sobre los posibles accidentes laborales.
- b. Plantillas (Anexo No. 2). Se construyeron la totalidad de las plantillas necesarias para el proceso de certificación inicial por la ARL POSITIVA. Se adjunta algunas de ellas por el volumen de las mismas.
- c. Implantación de los procesos (Anexo No. 3). Se logra con el trabajo realizado la evaluación y certificación de la ARL POSITIVA a la empresa.

En cuanto a los requisitos de la Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST); se estableció de acuerdo a la

normatividad, la cual menciona las fases obligatorias con las respectivas actividades, las cuales deben quedar documentadas desde el inicio hasta el final de la implementación; primero se definió el alcance y en la gestión de integración, con las áreas del conocimiento más relevantes para el desarrollo de la implementación del SG SST, las cuales son transversales y están ubicadas en los 5 procesos definidos según el PMI.

Se realizó un diseño aplicado de la metodología utilizando los lineamientos del PMI y las plantillas de los planes subsidiarios más relevantes en la Implementación del SG SST.

8. RECOMENDACIONES

Es importante la vinculación de la Universidad para atender necesidades de aquellas empresas que por su capacidad financiera no pueden implementar un SG-SST. El acompañamiento de las Universidades fortalece la teoría de la Triple Hélice.

Una vez realizado el levantamiento de la información, la construcción de cada uno de los formatos y plantillas y de haberse establecido el inicio formal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa. Como un resultado inicial, desde el reconocimiento de la ARL POSITIVA.

Como impactó fundamental es establecer que la Empresa HIDRAULIC WORL continúe con la ruta de trabajo establecida tanto en la revisión de la documentación (Actualización) como el funcionamiento del Sistema.

9. BIBLIOGRAFÍA

Ezequiel Ander Egg; Aprender a investigar: nociones básicas para la investigación social. - 1a ed. - Córdoba: Brujas, 2011.

Buenaño Vera Sulay Pamela; CRUZ RUIZ Víctor Hugo. Implementación del sistema para municipios, usando PMI. [en línea] Disponible en: <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/25447/1/Resumen%20de%20tesis%20VCruz%20y%2>

Chan Castillo, Helene Giselle (2010) El modelo de la triple hélice como un medio para la vinculación entre la universidad y empresa. Revista Nacional de administración, 1 (1) :85-94. Costa Rica. Recuperado de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044042.pdf>

CCS.Org. Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Para las Empresas [en línea] Disponible en: http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/estandares_empresas

Etzkowitz, Henry, (2002). Networks of Innovation: Science, Technology and Development in the Triple Helix Era. International Journal of Technology Management & Sustainable Development; 2002, 1(1), pp. 7-31

GAW Shannon, PMP. ¿Cómo crear un plan de trabajo para implementaciones de TI? [en línea] Disponible en: https://americalatina.pmi.org/latam/KnowledgeCenter/Articles/~/_/media/3E9828A63F904D00A324DAB09F41E1FC.ashx

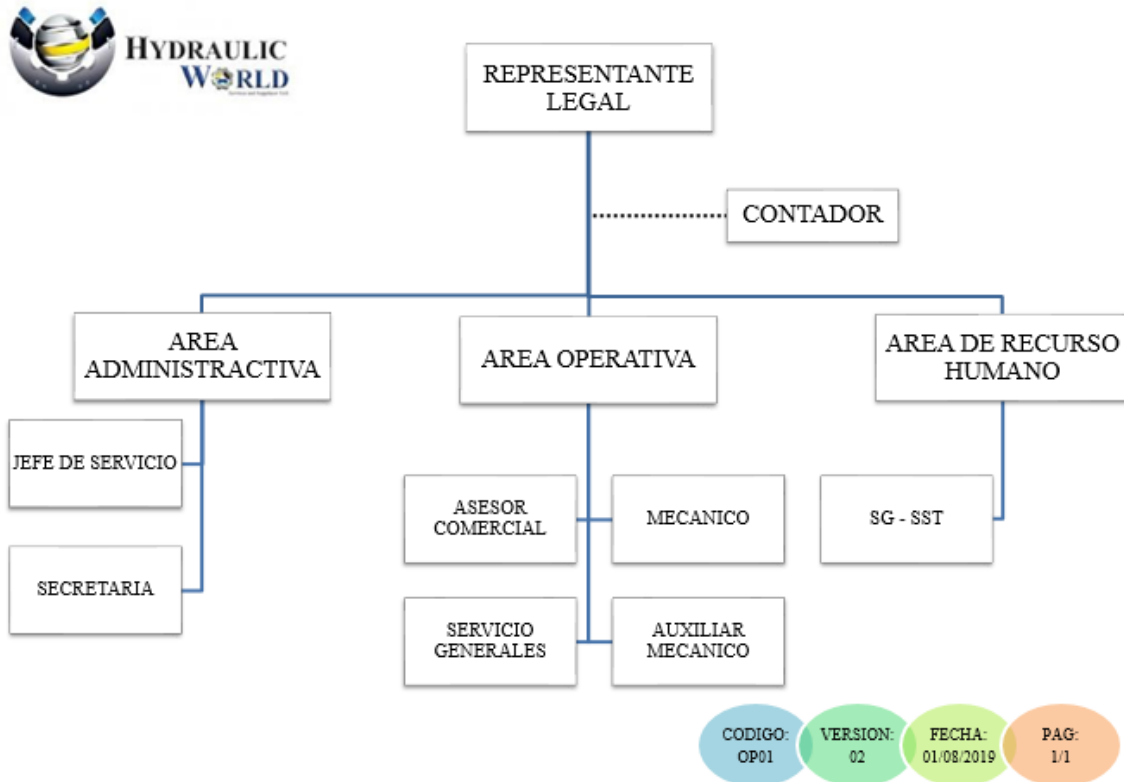
Gestión de las PYME: “Una oportunidad responsable ante el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Recuperado de: <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/gestion-pyme-oportunidad-responsable-sistema-seguridad-salud-trabajo/>

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE, Inc. Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (guía del PMBOK®) -- Quinta edición. 2013

VELÁSQUEZ PINILLA Belisario “Progresividad de Nuestro Sistema Legal con la Expedición del Decreto 1443 de 2014 y el Nacimiento del SGSST. [en línea]. Disponible en: http://www.uniminuto.edu/documents/968618/3898231/OPE_ASZH_2015_PRESENTACION+CONGRESO+UNIMINUTO.pdf/b7136a29-dca8-43e4-9cf3-702231543f0f

Yaneth Patricia Rosero M. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Advancing System Plus SAS. Popayán. Diciembre 2014. en línea] Disponible en: <http://systemplusdecolombia.com/educacion/SG-SST/SGSST-DICIEMBRE-2014.pdf>

ANEXO No. 1
DIAGNÓSTICO INICIAL
ORGANIGRAMA



IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: HYDRAULIC WORLD
 Dirección: Calle 33 # 6-75 P vía Palermo
 Actividad económica: C33-12; G4659; N7730; C2819
 Clase de riesgo: V

Nit: 900786375-4
 Teléfono: 8722798

• **Centros de trabajo**

Nombre centro de trabajo	Dirección	Clase de riesgo	# trabajadores
HYDRAULIC WORLD- única sede	Calle 33 # 6-75 P vía Palermo	V	6

• **Descripción del proceso productivo o de prestación del servicio:**

- C33-12 Mantenimiento y reparación especializado de maquinaria y equipo.

- G4659 Comercio al por mayor de otros tipos de maquinaria y equipos NCP
- N7730 alquiler y arrendamiento de otro tipo de Maquinaria y equipo y bienes tangibles NCP
- C2819 Fabricación de otros tipos de maquinaria y equipo de uso generalmente NCP

Entrevista: Se recauda la siguiente información por cada entrevistado, realizado en los puestos de trabajo

INFORMACION PERSONAL

NOMBRES

APELLIDOS

NIVEL DE ESTUDIO

ESTRATO SOCIOECONÓMICO

CARGO

INFORMACION DE LA EMPRESA

TIEMPO DE CONTRATO

DURACION DE CONTRATO

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES REALES

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONOCIMIENTO SOBRE

SISTEMA DE GESTIÓN

RIESGOS LABORALES

REGLAMENTO DE HIGIENE

ACCIDENTES LABORALES

SITUACIÓN DEL TRABAJADOR

DOTACIÓN

CAPACITACIÓN

PARTICIPACIÓN

REGLAMENTACIÓN

CASOS DE ACCIDENTE

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS:

Se desarrollaron un total de 7 entrevistas, tanto con los empleados directos como con los contratistas.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CONOCIMIENTO SOBRE
SISTEMA DE GESTIÓN	Insuficiente, solo la dirección de la empresa conoce del tema
RIESGOS LABORALES	Insuficiente, no existe un concepto claro por cada uno de los empleados
REGLAMENTO DE HIGIENE	Insuficiente - Todos saben que existe pero no lo han socializado.
ACCIDENTES LABORALES	Insuficiente – No tienen claridad de que son los accidentes laborales

Se observó que la Empresa no tiene establecido el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG_SST) acorde a la normatividad existente. Por ello, siendo una Microempresa, requiere del apoyo para la construcción del Sistema. Aun cuando, en el organigrama se tiene establecida.

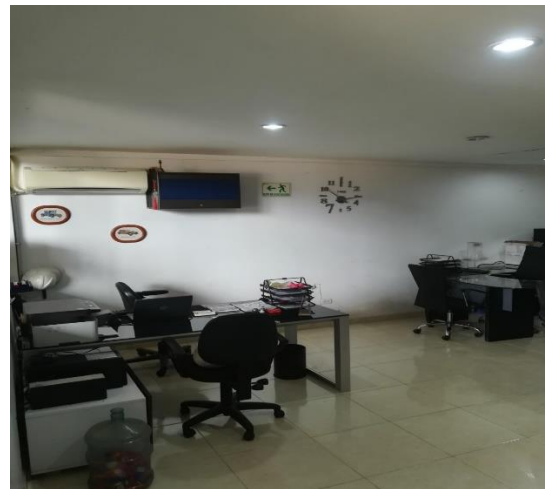
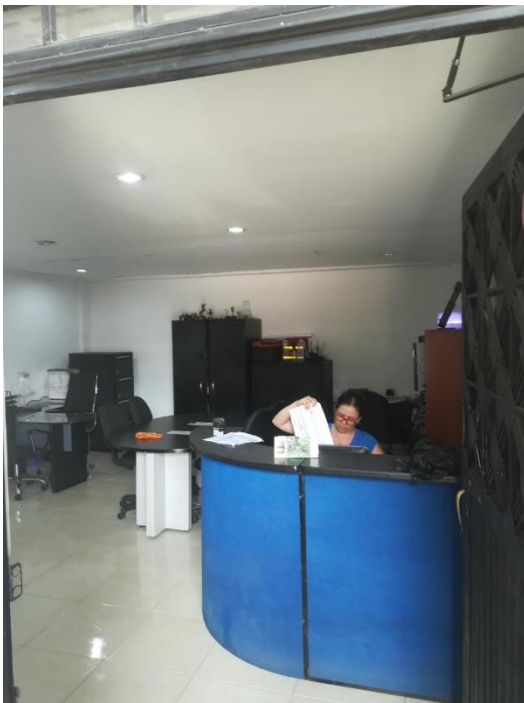
SITUACIÓN DEL TRABAJADOR	CUMPLIMIENTO
DOTACIÓN	La organización cumple con el mínimo. Los casos especiales, tiene la dotación para prestar al trabajador
CAPACITACIÓN	Insuficiente: Solo les han impartido capacitaciones básicas, por parte de la ARL.
PARTICIPACIÓN	No existe VIGIA
REGLAMENTACIÓN	Se ha publicado un reglamento de higiene básico


CASOS DE ACCIDENTE

No existe una RUTA conocida

Es evidente, que la Empresa debe de forma urgente atender la normatividad para el SG-SST.

Material fotográfico de evidencia de reuniones y entrevistas:



	MATRIZ DE INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				Código: MG01	
					Versión: 2	
					Fecha: 01-08-2019	
					Página: 1 de 1	
TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	COMO SE MIDE	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	UNIDAD	
ESTRUCTURA	Política de SST	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores que conocen la política del SG-SST} * 100}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores de la empresa.}}$	Encargado del SG-SST	Semestral	Porcentaje	
ESTRUCTURA	Objetivos y metas	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores que conocen los objetivos y meta del SST}}{* 100} \text{ N}^\circ \text{ de trabajadores de la empresa.}$	Encargado del SG-SST Gerencia	Semestral	Cumplimiento	
ESTRUCTURA	Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma	SI / NO	Encargado del SG-SST	Semestral	Cumplimiento	
ESTRUCTURA	Responsabilidades	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de cargos con responsabilidades en SST definidos}}{\text{N}^\circ \text{ de cargos de la empresa}}$	Encargado del SG-SST	Anual	Porcentaje	
ESTRUCTURA	La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del SG-SST	SI / NO	Encargado del SG-SST	Semestral	Cumplimiento	
ESTRUCTURA	Identificación de peligros y riesgos	SI / NO	Encargado del SG-SST	Anual	Cumplimiento	
ESTRUCTURA	Funcionamiento del Copasst	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de reuniones realizadas por el COPASST}}{\text{N}^\circ \text{ de reuniones programadas por el COPASST}}$	Copasst	Semestral	Porcentaje	
ESTRUCTURA	Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	$\frac{\text{N}^\circ \text{ documentos de seguridad y salud en el trabajo definidos}}{\text{N}^\circ \text{ documentos de seguridad y salud en el trabajo planeados}}$	Encargado del SG-SST	Semestral	Porcentaje	
ESTRUCTURA	La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.	SI / NO	Encargado del SG-SST	Anual	Cumplimiento	
ESTRUCTURA	La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la empresa	SI / NO	Encargado del SG-SST	Anual	Cumplimiento	
ESTRUCTURA	La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo	SI / NO	Encargado del SG-SST	Anual	Cumplimiento	
TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	COMO SE MIDE	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	UNIDAD	
PROCESO	Evaluación inicial (línea base).	$\frac{\text{N}^\circ \text{ cumplimientos de seguridad y salud en el trabajo logrados}}{\text{N}^\circ \text{ cumplimientos de seguridad y salud en el trabajo definidos}}$	Encargado del SG-SST Copasst	Semestral	Porcentaje	
PROCESO	Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma	$\frac{\text{N}^\circ \text{ actividades ejecutadas} * 100}{\text{N}^\circ \text{ actividades planeadas}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje	
PROCESO	Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones realizadas} * 100}{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones programadas}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje	
PROCESO	Intervención de peligros y riesgos	$\frac{\text{N}^\circ \text{ peligros prioritarios intervenidos}}{\text{N}^\circ \text{ peligros prioritarios}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje	
PROCESO	Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año	$\frac{\text{N}^\circ \text{ recomendaciones ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ recomendaciones del diagnóstico de las condiciones de salud}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje	
PROCESO	Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ acciones preventiva y correctivas ejecutadas por incidentes}}{\text{N}^\circ \text{ de incidentes presentados}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje	

PROCESO	Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica	$\frac{\text{N}^\circ \text{ recomendaciones ejecutadas de las mediciones higiénicas}}{\text{N}^\circ \text{ recomendaciones de medición higiénica de material particulado}} \times 100$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
PROCESO	Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas en el PVE de acuerdo con los peligros prioritarios y diagnóstico de salud}}{\text{N}^\circ \text{ actividades planteadas en los PVE de acuerdo con peligros prioritarios y diagnóstico salud.}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
PROCESO	Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Investigaciones realizadas} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ Incidentes y accidentes presentados}}$	Gerente, Copasst y encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
PROCESO	Ejecución del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ actividades ejecutadas del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
PROCESO	La estrategia de conservación de los documentos.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ documentos formalizados en el control de documentos}}{\text{N}^\circ \text{ documentos existentes}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	COMO SE MIDE	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	UNIDAD
RESULTADO	Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables	$\frac{\text{N}^\circ \text{ cumplimientos de requisitos normativos en SST logrados}}{\text{N}^\circ \text{ cumplimientos de requisitos normativos SST identificados}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo	$\frac{\text{N}^\circ \text{ objetivos SST con metas cumplidas}}{\text{N}^\circ \text{ objetivos en seguridad y salud en el trabajo}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma	$\frac{\text{N}^\circ \text{ actividades en seguridad y salud en el trabajo ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ actividades en seguridad y salud en el trabajo programadas}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo	$\frac{\text{N}^\circ \text{ no conformidades cerradas}}{\text{N}^\circ \text{ no conformidades abiertas}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad	$\frac{\text{N}^\circ \text{ acciones correctivas ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ acciones correctivas identificadas}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica, de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa	$\frac{\text{N}^\circ \text{ actividades ejecutadas del PVE de material particulado}}{\text{N}^\circ \text{ actividades del PVE de material particulado}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores con seguimiento ejecutado}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores en proceso de rehabilitación}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	Índice de frecuencia de accidentes de trabajo	$\frac{\text{No. De Accidentes de Trabajo en el periodo} \times 240.000}{\text{Horas Hombre Trabajadas}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	No. AT por cada 240000 Horas Hombre
RESULTADO	Índice de Severidad de accidente de trabajo	$\frac{\text{No. días perdidos y días Cargados} \times 240000}{\text{Horas Hombre Trabajadas}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	perdidos por cada 240000 Horas Hombre
RESULTADO	Índice de Lesiones Incapacitantes de Accidente de trabajo	$\frac{(\text{Indice de Frecuencia} \times \text{Indice de Severidad})}{1000}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	Tasa de accidentes de trabajo	$\frac{\text{No de accidentes de trabajo} \times 100}{\text{No Total de trabajadores afiliados}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	Proporción de incidencia de enfermedad laboral	$\frac{\text{No. casos nuevos de EL reconocidas en el año} \times 1000}{\text{No. Promedio de trabajadores año}}$	Encargado del SG-SST	Anual	Porcentaje
RESULTADO	Proporción de letalidad de AT	$\frac{\text{No de AT mortales constituidos en el periodo} \times 100}{\text{No total de accidentes calificadas}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	Proporción de prevalencia general por enfermedad laboral.	$\frac{\text{No. Casos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) EL año}}{\text{No Promedio de trabajadores año}} \times 100$	Encargado del SG-SST	Anual	Porcentaje
RESULTADO	Proporción de incidencia general de enfermedad Laboral	$\frac{\text{No. Casos Nuevos de enfermedad laboral reconocidos año}}{100} \times 100$ No promedio de trabajadores año	Encargado del SG-SST	Anual	Porcentaje
RESULTADO	Tasa de prevalencia general de enfermedad común	$\frac{\text{No. Casos de enfermedad común en el año} \times 100}{\text{No. Promedio de trabajadores del año}}$	Encargado del SG-SST	Anual	Porcentaje
RESULTADO	Índice de frecuencia de enfermedad común	$\frac{\text{No. de casos de enfermedad común} \times 240.000 \text{ (en el periodo)}}{\text{No. de Horas Hombre Trabajadas}}$	Encargado del SG-SST	Anual	Porcentaje
RESULTADO	Índice de severidad de enfermedad común	$\frac{\text{No. días perdidos por enfermedad común} \times 240.000 \text{ (en el periodo)}}{\text{No. de Horas Hombre Trabajadas}}$	Encargado del SG-SST	Anual	Porcentaje

RESULTADO	Proporcion de ausentismo por accidente de trabajo	$\frac{\text{No. horas pérdidas por AT} \times 100}{\text{No. de horas hombre trabajadas}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	Proporcion de ausentismo por enfermedad laboral	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de días perdidos por EL año} \times 1000}{\text{N}^\circ \text{ horas hombre trabajadas año}}$	Encargado del SG-SST	Anual	Porcentaje
RESULTADO	Proporcion de ausentismo por enfermedad comun	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de días perdidos por enfermedad comun} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ horas hombre trabajadas año}}$	Encargado del SG-SST	Anual	Porcentaje
RESULTADO	Indice de frecuencia del ausentismo.	$\frac{\text{No. eventos ausencia por causas salud durante un año}}{\times 240.000} \frac{\text{No horas - hombre programadas en el mismo período}}$	Encargado del SG-SST	Anual	Porcentaje
RESULTADO	Indice de severidad del ausentismo	$\frac{\text{No días ausencia por causas de salud durante un año}}{\times 240.000} \frac{\text{No de horas - hombre programadas en el mismo período}}$	Encargado del SG-SST	Anual	Porcentaje
RESULTADO	Porcentaje de tiempo perdido	$\frac{\text{No. de días (u horas) perdidos en un año} \times 100}{\text{No. días (u horas) programadas en el período}}$	Encargado del SG-SST	Anual	Porcentaje
RESULTADO	cobertura induccion en SST	$\frac{\text{No de trabajadores con inducción X100}}{\text{No. Trabajadores}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	% Cubrimiento EPP	$\frac{\text{No de EPP suministrados} \times 100}{\text{No. de EPP programados para entregar en un periodo}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	% uso EPP	$\frac{\text{Trabajadores que usan EPP en el período de tiempo} \times 100}{\text{Número de EPP entregados}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	% Inspecciones realizadas	$\frac{\text{Número de inspecciones realizadas} \times 100}{\text{Número de inspecciones planeadas}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control de los peligros identificados y los riesgos priorizados	$\frac{\text{No. peligros prioritarios intervenidos}}{\text{No. peligros prioritarios identificados}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje
RESULTADO	Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados	$\frac{\text{No. Mediciones higiénicas ejecutadas}}{\text{No. Mediciones higiénicas programadas}}$	Encargado del SG-SST	Trimestral	Porcentaje

Elaboro:	Reviso:	Aprobo:
Firma:	Firma:	Firma:

Version	Fecha	Descripción del cambio
1.0		Creacion del documento

ANEXO No. 2

PLANTILLAS CONSTRUIDAS

Fase 1:

1. Revisión del reglamento de Higiene y Seguridad Cód. RHSI01
2. Valoración en el documento Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes.
3. DIAGNOSTICO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - Código: PR01
4. Matriz de Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo-Código: MG01
5. Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles - Código: GH-F-SST-021
6. Cronograma de Actividades SG-SST -2019 - Código: PT01
7. Apoyo para la presentación de documentos ante la ARL – Positiva

Fase 2:

1. Se imprime el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y se hace firmar del gerente.
2. Se hace observaciones, se socializa y se corrigen en la matriz de aspectos legales
3. Se socializa la matriz de identificación y control de peligros
4. Se hace el acompañamiento para la presentación ante la ARL POSITIVA para la presentación de los documentos de la empresa.
5. Obteniendo un puntaje del 86% y se consigue un cupo para el gerente en la capacitación que brinda la ARL.

Fase 3:

1. Nuevos procesos:
 - a. Políticas de Seguridad y salud en el trabajo. Formato: Código: SST03
 - b. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS. Código: SST01
2. Procedimiento de atención de accidentes:
 - a. Matriz de severidad - Código: AC03
 - b. Acta de constitución de comité - Código: AC05
 - c. Reporte e investigación de incidentes - AC02
 - d. Lección aprendida - AC01
3. Plan de emergencia
 - a. Preparación y plan de emergencia - Código: PE02
 - b. Control de simulacros - Código: PE01

ANEXO No. 3

IMPLEMENTACIÓN

2. POLÍTICAS EMPRESARIALES

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS.

HYDRAULIC WORLD SERVICES AND SUPPLAYER S.A.S, Manifiesta el compromiso en salvaguardar la integridad de todo el personal que labora en nuestra organización y de los clientes internos y externos, queda expresamente prohibido presentarse al lugar de trabajo bajo efectos de alcohol o drogas estimulantes, ingresar, ingerir o comercializar las mismas dentro de los espacios laborales. La persona que sea sorprendida en alguna de éstos casos será sancionada disciplinariamente y si la situación lo amerita, será retirada del cargo inmediatamente.

De acuerdo con la legislación colombiana no se permite consumir cigarrillo u otros derivados del tabaco en las instalaciones de la compañía para lo cual se destinarán lugares específicos, a la intemperie si es necesario, de tal manera que los otros empleados no resulten afectados.

Por ningún motivo se permitirá a colaborador alguno, realizar actividades de alto riesgo o que requieran ánimo vigilante en caso que se encuentre bajo efectos de drogas prescritas por tratamiento médico que disminuyan su estado normal de vigilia.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Todas las áreas, dependencias o departamentos de HYDRAULIC WORLD SERVICES AND SUPPLAYER S.A.S, tienen la responsabilidad y el compromiso de fijar los objetivos, desarrollos y controles en relación con su actividad en la empresa como aporte al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, empleando técnicas, herramientas y tecnología acordes, garantizando la participación activa de todas las partes internas y externas de la organización.

De igual forma la Gerencia declara que se cumplirán las normas legales vigentes de la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y de otra índole que haya suscrito la empresa HWS SUPPLY S.A.S, promoviendo la capacitación y participación de los colaboradores en las tareas que buscan el mejoramiento continuo.

En la medida de la capacidad de la empresa, el cumplimiento de esta política y el logro de los objetivos propuestos, HWS SUPPLY S.A.S destinara los recursos financieros, físicos, talento humano y técnicos, orientados permanentemente en sus esfuerzos para el oportuno control y mejoramiento continuo de la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, identificando, valorando e interviniendo en los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como se requieren para el desarrollo efectivo de

actividades programadas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional.

3. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Código de la actividad Económica: (Según decreto 1607): 8129

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1.979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.991, Decreto 1295 de 1994 y demás normas con tal fin se establezcan

ARTÍCULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité paritario de Salud Ocupacional de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1.984, la Resolución 2013 de 1.986, la Resolución 1016 de 1.989 y Decreto 1295 de 1994

ARTÍCULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1.984 y la Resolución 1016 de 1.989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Subprograma de medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; Colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.
- b) Subprograma de higiene y seguridad industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causas de enfermedad, o accidente.

ARTÍCULO 4. Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos, principalmente, por:

VER ANEXO.

PARÁGRAFO. - A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 6. La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de la empresa, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 8. El presente Reglamento entra en vigencia a partir de su publicación y hasta que la empresa conserve, sin cambios substanciales, las condiciones existentes tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

JOHN FREDY MELENDEZ PUENTES
REPRESENTANTELEGAL

28 de marzo de 2019

4. OBJETIVOS DEL SISTEMA

Objetivos generales

- Establecer el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

Objetivos específicos

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo ocupacional mediante la revisión periódica gerencial.

- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de salud ocupacional apliquen a la organización.
- Implementar sistemas de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias.
- Definir la estructura y responsabilidades del **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.**
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral.
- Monitorear el desempeño del **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.**

5. PLANIFICACIÓN

5.1 DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- **Identificación de riesgos y peligros**

HYDRAULIC WORLD realiza la identificación de riesgos y peligros y valora los riesgos a partir de los controles existentes, lo cual le permitirá conocer los riesgos significativos. El panorama de factores de riesgo es una herramienta dinámica y como tal la empresa garantizará su actualización permanente.

Observación: De acuerdo a la resolución 2646 de 2008, la organización determinará el riesgo y el nivel de riesgo para los peligros psicosociales a través de la aplicación de las baterías o de otro instrumento validado.

Biológico	Físico	Químico	Psicosocial
Virus	Ruido (impacto intermitente y continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)
Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)

Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)
Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).
Parásitos	Presión atmosférica	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)
	(normal y ajustada)		
Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)		Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)
Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infraroja)	Material particulado	
Fluidos o excrementos			

- **Control de cambios**

Antes de introducir cambios en procesos y actividades, se realizará la identificación de peligros y evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos y adoptar las medidas de prevención y control necesarias.

5.2 DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE SALUD

- **Caracterización de la accidentalidad**

El encargado de salud Ocupacional es responsable de mantener actualizada la caracterización de la accidentalidad para su análisis y seguimiento periódico.

- **Caracterización del ausentismo**

El encargado de salud Ocupacional es responsable de mantener actualizada la caracterización de ausentismo para su análisis y seguimiento periódico.

5.3 REQUISITOS LEGALES

Se establecieron en el texto principal del proyecto.

6. ESTRUCTURA

6.1 Responsables de salud ocupacional

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está bajo la responsabilidad de la gerencia con el apoyo de:

- Responsable de salud ocupacional
- Vigía ocupacional.

6.2 Roles y responsabilidades

Rol	Responsabilidad
Gerente	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
	Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
	Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité paritario de salud ocupacional.
	Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
	Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
	Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
	Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros y valoración de riesgos.
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
Jefes de área	Participar en la actualización del panorama de factores de riesgo
	Participar en la construcción y ejecución de planes de acción
	Promover la comprensión de la política en los trabajadores
	Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud ocupacional

Rol	Responsabilidad
	Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo
	Participar en las inspecciones de seguridad.
Responsable de salud ocupacional	Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización del panorama de factores de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
	Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
	Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de salud ocupacional y hacer seguimiento a los indicadores.
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
	Participar de las reuniones del Comité Paritario y apoyar su gestión.
	Implementación y seguimiento del SG-SST.
Colaboradores	Conocer y tener clara la política de salud ocupacional.
	Procurar el cuidado integral de su salud.
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
	Participar en la prevención de riesgos profesionales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
Copaso o vigía ocupacional	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
	Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
	Visitar periódicamente las instalaciones.
	Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.
	Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con salud ocupacional.
Comité de convivencia	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
	Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos,
	Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
Coordinador de alturas	Identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos en alturas y adoptar las medidas correctivas y preventivas necesarias.
	Apoyar la elaboración de procedimientos para el trabajo seguro en alturas
	Inspeccionar anualmente el sistema de acceso para trabajo en alturas y sus componentes,

Rol	Responsabilidad
	Avalar la selección y uso específicos de cada sistema de acceso para trabajo en alturas, y de los sistemas de prevención y protección contra caídas aplicables.
	Verificar la instalación de los sistemas de protección contra caídas.

6.3 Recursos

De acuerdo a la asignación del presupuesto de nivel nacional para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se defino y asigno los siguientes recursos financieros, humanos, técnicos y físicos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Recursos financieros

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, se cuenta con un presupuesto para las actividades de seguridad y salud en el trabajo de (\$:20000000) veinte millones de pesos colombianos.

- Pago de Profesional en seguridad y salud en el trabajo del 15 de febrero al 13 de diciembre 2019.
- Contrato de prestación del servicio de área protegida para atender los casos de emergencias, urgencias médicas y traslado de los miembros de la comunidad a, de forma oportuna, en el área geográfica que ocupa la sede administrativa de "HYDRULIC WORD".

Recursos humanos

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo será encargado un profesional en Seguridad y Salud en el trabajo, quien dedicará el tiempo requerido para coordinar las actividades necesarias para la implementación del SG-SST.

El encargado del SG-SST contará con el apoyo de:

- COPASST
- Comité de convivencia
- Brigadas de emergencia
- Coordinador del Área administrativa y Financiera
- Asesoría de la ARL

La empresa destinará las horas del personal que sean necesarias para participar en las actividades del SG-SST como son:

- Participación en simulacro de evaluación
- Asistencia a capacitaciones y actividades de seguridad y salud en el trabajo

Cada uno de los miembros principales y suplentes del comité de convivencia, la brigada de emergencias y el COPASST podrá disponer de las horas laborales que sean requeridas para la ejecución de sus funciones de acuerdo con la normatividad vigente en Colombia.

Recursos Tecnológicos

Para la ejecución de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, la empresa cuenta con los siguientes recursos técnicos:

- Computador Portátil para el encargado del SG-SST
- Acceso a correo institucional
- Acceso a Internet
- Acceso a los aplicativos.
- Acceso al archivo del SG-SST

Recursos físicos

La empresa cuenta con un espacio para reuniones y capacitación:

7. OBJETIVOS Y PROGRAMAS DE CONTROL DEL RIESGO

OBJETIVO	META
Proporcionar a los trabajadores el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo en forma eficiente, cumpliendo con estándares de seguridad, Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ejecutar el 90% del programa de capacitación
	Lograr cobertura del 90% de la población trabajadora
	Lograr 90% de la población trabajadora con evaluaciones de capacitación aprobadas

8. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN

8.1 COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL O VIGÍA OCUPACIONAL

Su objetivo principal es hacer seguimiento al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, al igual que canalizar las inquietudes de salud y seguridad de los trabajadores hacia la administración.

El COPASO se elige por votación cada dos años y se reúne una vez al mes.

8.2 ENTRENAMIENTO Y COMPETENCIA

Objetivo:

Elaborar y desarrollar un plan de formación, capacitación entrenamiento, inducción, re-inducción de acuerdo con los criterios establecidos y las necesidades en cada proceso, en cuanto al SG-SST y respectivas actualizaciones de esta norma, de manera que tenga el nivel de competencia suficiente para las exigencias del cargo.

Alcance:

Este procedimiento aplica a todo el personal que labora e interviene directa e indirectamente con la operación y el SG-SST.

Responsabilidad y Autoridad.

Alta Dirección: Responsabilidad de la revisión y aprobación del plan de capacitación, así como de la aprobación del presupuesto requerido para la realización de las mismas.

Gerente de personal, responsable del SG-SST directora de calidad y atención al usuario: Responsabilidad de la gestión y coordinación de la detección de necesidades de capacitación, el desarrollo y seguimiento de las mismas los registros asociados a su realización y las medidas a que haya lugar.

Direcciones, Gerentes y Coordinadores: Responsabilidad por la detección de necesidades de capacitación del grupo humano a su cargo, la realización de las capacitaciones propias de su área y el seguimiento a la aplicación del conocimiento en el puesto por parte del funcionario, de la información impartida dentro del plan de capacitación.

Funcionarios y trabajadores: Responsabilidad con cumplir con los horarios determinados para las capacitaciones, previendo con anticipación aspectos laborales o personales que interfieran, interrumpan o suspendan su participación.

Detección de necesidades.

Inducción y re inducción corporativa.

El programa de inducción y re inducción de personal se realiza de la siguiente manera:

Se tiene establecido un formato “Cronograma de Actividades” en el cual se identifican las aéreas o procesos que van a brindarle la inducción al nuevo empleado; este formato varía de acuerdo a las necesidades de inducción de cada cargo; luego de realizar todo el proceso

de inducción el funcionario y/o trabajador debe diligenciar el formato “Evaluación proceso de inducción”

Inducción y re-inducción en SST:

El programa de inducción o re-inducción SST se presenta con una presentación se identifican las siguientes necesidades: generalidades de la empresa, aspectos generales y legales SST, COPASST, comité de convivencia, reglamento de higiene y seguridad industrial, plan de emergencias, factores de riesgo del puesto de trabajo, aspectos e impactos ambientales, derechos y deberes dentro del sistema general de riesgos profesionales, procedimientos de seguridad, etc.; dejando constancia en los formatos de “Cronograma de Actividades y Evaluación proceso de inducción”.

Formación, capacitación y entrenamiento.

El responsable del SG-SST, llevara a cabo anualmente la detección de necesidades de entrenamiento y capacitación, para esto se debe tener en cuenta los siguientes aspectos. Perfil del cargo, matriz de peligros, matriz de aspectos, reporte de actos y condiciones inseguras, reuniones del COPASST, evaluaciones del periodo de prueba, auditorias anteriores, teniendo identificada ya las necesidades se registra la información en el formato “Cronograma de Actividades y Evaluación proceso de inducción” contemplando los siguientes mecanismos para la obtención de la información.

8.3 CONTROL OPERACIONAL

- **Elementos de protección personal**

La empresa suministra los elementos de protección personal, según sean requeridos en la actividad a desarrollar y se deja registro de la respectiva entrega.

A continuación, se relacionan los elementos de protección personal requeridos:

MASCARILLAS AUTOFILTRANTES

- Mascarillas para partículas: 06983, 06922, 06910+, 06923+, 9312+ y 06933+.
- Mascarillas para soldadura: 9928, 9922, 06920. Dependiendo de su capacidad de filtrado, se clasifican en P1, P2 y P3.
- Mascarillas con filtros: 6941, 6942, 6200 y 6300.

PROTECCIÓN AUDITIVA

Cuando se utilizan herramientas y el nivel de ruido sobrepasa los 85 decibelios, todo el personal que se encuentra en ese entorno deberá protegerse con EPI anti ruido. El nivel de atenuación adecuado está entre 75-80 decibelios.

- Tapones desechables: 1100 y 1110:
- Orejeras o auriculares: H4A, H510A, H520A, H540A.

Protección ocular

Los ojos están expuestos a riesgos químicos, mecánicos y radiaciones, como proyecciones de material fundido, esquirlas, polvo, gotas o salpicaduras de líquidos y radiaciones de luz.

■ Gafas de seguridad, fabricadas con policarbonato de alto impacto, resistente al rayado, antiestático y con tratamiento anti empañamiento, ofrecen protección de radiación solar UV.

3M las agrupa del siguiente modo:

Gafas de seguridad contra impactos: G2820, SF201AF, SF202AF, LEDLVIS, GROBASF.

Gafas panorámicas: FHVISFAC y G2890SA.

Cubregafas de seguridad: G2800.

Pantallas faciales: G500.

Pantallas de soldadura Speedglas: 100, 751120, 751111 y 751220.

3M suministra lentes adaptables al filtro de la pantalla, graduados:

Soporte de lente de aumento ref. 171017

171020: lente de aumento 1.0

171021: lente de aumento 1.5

171022: lente de aumento 2.0

171023: lente de aumento 2.5

171024: lente de aumento 3.0

Prendas de protección

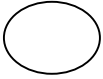
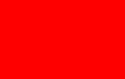
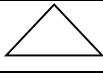

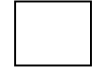



La ropa empleada en HYDRAULIC WORLD (monos, batas, etc.), cuya finalidad es, básicamente, servir de protección a la vestimenta frente a la suciedad, no se considera equipo de protección individual (EPI). Las prendas de protección integral, o semintegral, frente a riesgos químicos sí son consideradas EPI, por ejemplo, monos o buzos y capuchas:

- Prendas de protección desechables 50198.
- Capuchas de protección Tecaweldp, de tela repelente a las chispas incandescentes.
- Guantes de protección química Glovniitl.

La protección y seguridad en el puesto de trabajo beneficia a los trabajadores, a las empresas y al sistema

- **Señalización y demarcación**

La empresa realizará la señalización y demarcación de las áreas de acuerdo con lo siguiente:

Forma	Significado	Color	Significado
	Prohibición u orden		Pare, prohibición y todo lugar, material o equipo relacionado con prevención o combate de incendios y su ubicación.
	Prevención, peligro		Orden, obligación. Acción de mando.
	Información		Precaución, peligro.
	Información, texto de instrucciones aisladas o para complementar las señales anteriores si se requiere.		Información de seguridad, indicación de sitios o direcciones hacia donde se encuentran estos (escaleras, primeros auxilios, rutas e instrucciones de evacuación, etc.).

- **Inspecciones de seguridad**

OBJETIVO GENERAL.

Establecer un programa de inspecciones planeadas en las instalaciones, equipos de emergencias, maquinaria de cocina y en las áreas de trabajo en la sede de la empresa, con el objeto de identificar los riesgos que puedan atentar contra la salud e integridad física de las personas y las instalaciones de la compañía.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Identificar condiciones y actos subestándar.
- Verificar la eficiencia de las acciones correctivas.
- Tomar medidas correctivas que disminuyan la exposición o pérdidas.
- Identificar riesgos ocasionados por las instalaciones de nuevos equipos o modificación en las instalaciones.
- Demostrar el compromiso asumido por la administración a través de una
- Actividad visible para la seguridad y la salud de los trabajadores.

ALCANCE.

El presente programa de inspecciones planeadas se debe implementar a las instalaciones, equipos de emergencias, maquinaria de cocina y elementos de protección personal de la empresa.

- **Saneamiento Básico Industrial y protección al medio ambiente**

Factor a controlar	Manejo	Observaciones
Suministro de agua potable		
Baños y servicios sanitarios		
Control de plagas y roedores		

- **Mantenimiento preventivo - correctivo**

Asegurar la realización de actividades de mantenimiento y reparación de equipos de compresión y generación con alimentación diésel y eléctrico; con un enfoque basado en procesos, tendientes hacia la satisfacción del cliente, mediante el cumplimiento de los requisitos legales, contractuales y de los lineamientos de la organización.

- **Plan de emergencia**

Este plan debe incluye los siguientes elementos:

- Análisis de amenazas e inventario de recursos
- Determinación de la vulnerabilidad y plan de acción
- Informar, capacitar y entrenar periódicamente a todos los trabajadores
- Comité de emergencia y brigadas de apoyo
- Plan de evacuación
- Simulacros

Anexo 14. Plan de emergencias

- **Hojas de seguridad para productos químicos**

La empresa garantizará la disponibilidad de las hojas de seguridad de los productos químicos en las áreas de uso y capacitará al personal sobre el manejo de las mismas.

- **Clasificación de los factores de riesgo**

Ejemplo de la matriz:

CARGO		MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACION DE RIESGOS Y DETERMINACION DE CONTROLES										Codigo: GH-F-SST-021									
Zona / Lugar												Version: 02									
Actividades												Fecha: 01/08/2019									
Tareas																					
Número S/N																					
Riesgo																					
Clasificación																					
Descripción																					
Efectos posibles																					
Fuente																					
Medio																					
Individuo																					
Nivel de Deficiencia																					
Nivel de Exposición																					
Nivel de Probabilidad (NOMIE)																					
Interpretación del nivel de probabilidad																					
Nivel de Consecuencia																					
Nivel de Riesgo e Intolerancia																					
Interpretación del IR																					
Aceptabilidad del riesgo																					
No Expositos																					
Poco Consecuencia																					
Eliminación																					
Sustitución																					
Control de Ingeniería																					
Saludación, Advertencia, Control de Acceso																					
Equipos de Protección Personal																					
	FISCO	Irrumación (lar visible por exceso o deficiencia)	Fatiga visual, pérdida agudeza visual, síndrome ojo rojo y pérdida de la capacidad visual.	Minimización de la contaminación lumínica	NE	NE	1	3	3	BAJO	10	30	IV	ACEPTABLE	1	Dolor de cabeza constante				Implementar un programa de conservación visual	
	BIOMECANICO	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitacional en labores de aseó, limpieza)	Lumbalgias, Cervicalgias, dorsalgia, posturas inadecuadas de columna.	NE	NE									ACEPTABLE	1	Daños en columna por trauma acumulativo			Adopción de programa pausas activas	Dotación zapato adecuado y antideslizante	
	BIOMECANICO	Movimientos repetitivos en la realización de actividades de limpieza y sobre esfuerzo físico en la manipulación de elementos de aseó y elementos de trabajo.	Trauma acumulativo Síndrome del Tunnel del carpo, manguito rotador, epicondilitis, bursitis, dorsalgias, lumbalgias, lesiones en columna vertebral.	NE	NE	NE	2	3	6	MEDIO	25	150	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	1	Síndrome tunnel del carpo, manguito rotador y Lesiones en columna vertebral	Sustituir escurremito manual de trapeo por el escurremito mecánico.		Capacitación en Higiene postural Capacitación en levantamiento de cargas Adopción pausas activas		
	CONDICIONES DE SEGURIDAD	PUBLICO: Atraco, asalto, hurto en transporte de dinero, secuestro, atentado terrorista, amenaza de bomba.	Traumatismos de tejidos desde leves hasta severos, quemaduras, Síndrome posttraumático, secuelas psicológicas, muerte.	NE	NE	NE	1	3	3	MEDIO	10	30	IV	ACEPTABLE	1	Muerte			Preparación en seguridad pública		
	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Tecnológico: explosión, fuga, (serrane, incendio)	Quemaduras, heridas.	Mantenimiento preventivo de redes de energía y gas, así como también de máquinas y equipos de trabajo	Existen recargados y en buen estado. Detectores de humo. Riesgo señalado	NA.	2	2	4	BAJO	10	40	II	ACEPTABLE	1	Muerte	Mantenimiento preventivo periódico a instalaciones eléctricas	Brigada integral de emergencias capacitada en prevención y combate de incendios	Dotación de brigadas de emergencia		
	CONDICIONES DE SEGURIDAD	PUBLICO: Accidentes de tránsito en desplazamientos a la empresa y viceversa.	Traumatismos de tejidos desde leves hasta severos, quemaduras, muerte Síndrome posttraumático, Poltraumatismo, secuelas psicológicas, muerte.	NE	NE	NE	2	3	6	MEDIO	60	360	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	1	Muerte			Curso de manejo preventivo para conductores de vehículos contratados para el servicio de transporte de personal		
	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Locativo (Pisos lisos, caídas desde su propia altura).	Caídas del mismo nivel, traumas: contusiones, esguinces, fracturas.	Piso corrugado	NE	NE	2	2	4	BAJO	10	40	II	ACEPTABLE	1	Traumas y fracturas			Instalación de cinta antideslizante en los lugares críticos y aplicar señalización necesaria.		
	QUIMICOS	Existe exposición a material particulado, polvo, neblinas y vapores por la manipulación de sustancias químicas como jabón en polvo, limpiadores, hipoclorito y gases desinfectantes.	dificultades respiratorias, afecciones dérmicas, ocular, intoxicación, accidente por contacto con productos químicos.	NE	NE									ACEPTABLE	1	Intoxicación y accidente ocular con producto químico			Divulgación fichas técnicas de los productos utilizados en labores de aseó, identificación de recipientes	Uso de gafas para protección ocular	
	BIOLOGICO	Picadura de insectos; mosquito aedes aegypti.	Picadura produce: dengue clásico, hemorragico fiebre chikungunya, Zika muerte a consecuencia	NE	Fumigación periódica de la sede	NE	2	2	4	BAJO	10	40	II	ACEPTABLE	1	Muerte			Capacitación en enfermedades transmitidas por vectores		
	BIOLOGICO	Contaminación por virus y bacterias en el proceso de lavado.	Infecciones y dermatitis.	Revisión y disposición controlada de residuos biológicos	NE	NE								ACEPTABLE	1	Infecciones			Capacitación en riesgo biológico	Seguimiento al estado y uso permanente de EPP	
	FENOMENO NATURAL	Terremoto	Heridas, quemaduras, atrapamientos, incapacidad física	NE	NE	NE	2	1	2	BAJO	25	50	II	ACEPTABLE	1	Muerte			Mantenimiento oportuno a las condiciones inseguras identificadas en las inspecciones	Uso de gafas y EPP	
	BIOLOGICO	Contaminación por virus y bacterias en el proceso de limpieza y lavado de las instalaciones que incluye baños.	Infecciones, dermatitis.	Evacuación y disposición controlada de residuos biológicos	Uso de hipoclorito en labores de aseó	Uso de elementos de Protección Personal (Guantes y tapabocas).	2	3	6	ALTO	10	60	III	ACEPTABLE	1	Infecciones			Capacitación en riesgo biológico, clasificación, segregación de residuos sólidos en bolsas del color según el caso. Seguimiento al estado y uso permanente de EPP	Uso de gafas y EPP	

FÍSICOS:

- Ruido.
- Iluminación
- Vibración
- Temperaturas
- Radiaciones no ionizantes

CONDICIONES DE SEGURIDAD:

- Mecánicos
- Eléctricos
- Locativos
- Tecnológicos
- Accidentes de tránsito
- Públicos

BIOLÓGICO

- Virus
- Bacterias
- Picaduras
- Rickettsias

BIOMECAÑICOS

- Posturas.
- Esfuerzos
- Movimientos repetitivos
- Manipulación manual de cargas

PSICOSOCIAL

- Gestión organizacional
- Características de la organización del trabajo
- Características del grupo social del trabajo
- Condiciones de la tarea
- Interfase persona – tarea
- Jornada de trabajo

QUIMICO

- Polvos orgánicos inorgánicos
- Material particulado

FENOMENOS NATURALES

- Sismo

- Terremotos
- Vendaval
- Inundación
- Derrumbe
- Precipitaciones

- **Monitoreo biológico**

La empresa garantizará la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro con relación a la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Anexo 15. Matriz de exámenes médicos y seguimiento exámenes médicos ocupacionales

8.4 PRIMEROS AUXILIOS

Los botiquines de primeros auxilios se encontrarán ubicados en un lugar visible con su correspondiente señalización y de fácil acceso, sin medicamentos.

Solo personal autorizado y capacitado brindará los primeros auxilios básicos requeridos, para posteriormente realizar la respectiva remisión a un centro asistencial.

8.5 BIENESTAR LABORAL

De acuerdo a los resultados del ausentismo se definirán las actividades de bienestar laboral, orientadas hacia la promoción de hábitos saludables y de mejoramiento de la calidad de vida:

- Sustancias psicoactivas
- Riesgo cardiovascular
- Detección temprana de cáncer de seno

9. VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

9.1 Gestión integral del accidente de trabajo, incidente y enfermedades de origen laboral

La empresa cuenta con un procedimiento para la notificación e investigación de los accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales bajo los lineamientos que plantea la resolución 1401 de 2007.

9.2 Reintegro Laboral

La empresa se compromete a promover que los trabajadores regresen a su actividad laboral en condiciones que favorezcan su estado funcional y emocional y que lo haga en el momento en que los estados de salud alcanzado por él permitan su desempeño laboral y permitan potencializar su recuperación.

Observación: remitirse al anexo de caracterización de ausentismo y caracterización de accidentalidad para la revisión de los indicadores de impacto.

10. REVISIÓN POR LA GERENCIA Y MEJORA CONTINUA

La gerencia, mínimo cada año, hará una revisión general del sistema de gestión de salud y seguridad a partir de la política y los objetivos trazados para el periodo. En esta revisión incluirá el resultado del seguimiento a los indicadores, el cumplimiento de los planes propuestos, los recursos disponibles, la efectividad de los sistemas de vigilancia, los resultados de las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades, entre otros aspectos propios de la gestión del sistema.

Esta revisión generará acciones correctivas y preventivas que le ayuden al sistema a su mejora continua.

Las conclusiones de la revisión se deben registrar y comunicar a las personas responsables del sistema y al comité paritario de salud ocupacional.

	Nombre	Fecha	Observaciones
Revisó			
Aprobó			

ANEXOS

- Anexo 1.** Organograma
- Anexo 2.** Perfil Sociodemográfico
- Anexo 3.** Reglamento de higiene y seguridad industrial
- Anexo 4.** Panorama de factores de riesgo
- Anexo 5.** Caracterización de accidentalidad
- Anexo 6.** Caracterización de ausentismo
- Anexo 7.** Diagnóstico del avance en seguridad
- Anexo 8.** Plan de salud ocupacional
- Anexo 9.** Elección y acta de conformación del copaso o vigía
- Anexo 10.** Matriz de entrenamiento y competencia
- Anexo 11.** Registro de entrega elementos de protección personal
- Anexo 12.** Normas generales para la prevención de accidentes.

Anexo 13. Inspecciones de seguridad

Anexo 14. Plan de emergencias

Anexo15. Matriz de exámenes médicos y seguimiento evaluaciones médicas ocupacionales

Anexo 16. Procedimiento de notificación e investigación

IDENTIFICACIÓN DE CAMBIOS

Versión No	Naturaleza del cambio	Fecha
01	Creación del SG-SST	

Firma Gerente

Firma Responsable Salud Ocupacional

ANEXO No. 4

CERTIFICACIÓN DE LA ARL POSITIVA



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

Orig: SUCURSAL HUILA
Dest: HYDRAULIC WORLD SERVICES
Dcto: INFORMACION
Fecha: 26/03/2019 05:09 PM
Rad: SAL-49061
Fol: 1 Anx: 0

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA

CERTIFICA

Que consultada la base de datos, la empresa **NI – 900786375 - HYDRAULIC WORLD SERVICES AND SUPPLAYER SAS**, se encuentra afiliada en Riesgos Laborales con tarifa de riesgo **DOS, (II)**, cuenta, entre otros, con los documentos del SG-SST, implementados de conformidad con la legislación vigente, relacionados a continuación:

TEMA	SI	NO
Evaluación inicial de estándares mínimos firmada con un resultado de 86%	X	
Vigía de SST	X	
Política de SG-SST firmada	X	
Matriz de aspectos legales	X	
Matriz de identificación y control de peligros	X	
Plan de emergencias	X	
Responsable del SGSST	X	

Para efectos de responsabilidades de la ARL, se aclara que esta constancia está supeditada a que el empleador mantenga las condiciones de ejecución de las actividades antes relacionadas, para el grupo de trabajadores expuestos, se reitera igualmente la responsabilidad del empleador de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y mitigar los riesgos ocupacionales de los mismos.

Lo anterior en aplicación del artículo 8 del Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, Por lo que solo se certifica la parte documental enunciada.

La presente consulta o certificación, se emite sobre documentos presentados por el empleador en medio magnético y absuelve en los términos del artículo 25 del CCA, en virtud del cual, las respuestas dadas no comprometerían la responsabilidad de las entidades que las atienden, ni serán de obligatorio cumplimiento o ejecución constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

LUIS ANTONIO VILLAMIL ROA
Profesional Esp G09
Gerencia Sucursal Huila

Preparo y elaboro: Luis Antonio Villamil Roa

Fuente: Documentos presentados por el empleador en medio magnético.

Positiva Compañía de Seguros S.A. • Nit: 860.011.153-6 • Línea gratuita: 01-8000-111-170,
Bogotá: 330-7000 / Portal Web: www.positiva.gov.co

Positiva Compañía de Seguros @PositivaCol Positiva Colombia



**El emprendimiento
es de todos**

Minha