

**Propuesta diseño sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)**

**FRANCACHELA S.A.S**

Raúl Camilo Delgado Palacios

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Administración de Empresas

Bogotá D.C

2019

**Propuesta diseño sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)**

**FRANCACHELA S.A.S**

Raul Camilo Delgado Palacios

Asesor del trabajo

Carlos David Martínez Ramírez

Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Administración de Empresas

Bogotá D.C

2019

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por guiarme y darme la fuerza para llegar a este punto de mi desarrollo profesional y personal, a mis padres por su apoyo incondicional en cada etapa del proceso en mi carrera y en el desarrollo de este trabajo, a mi hijo por ser mi mayor motor y mi inspiración, y en general a todos los profesionales y compañeros que aportaron de una u otra manera a mi crecimiento integral.

## **Agradecimientos**

Agradezco en primer lugar a la Universitaria Uniagustiniana por ser mi Alma mater, brindándome mucho no solo el conocimiento necesario para ejercer mi profesión, sino un desarrollo a nivel espiritual, personal y profesional, dejando la impronta del ejercicio de una profesión que aporte a la sociedad y al crecimiento de nuestro país.

De igual manera agradezco a la empresa Francachela S.A.S, por depositar su confianza en mí y permitirme desarrollar mi pasantía profesional, dándome la oportunidad de aplicar los conocimientos y herramientas adquiridas en el proceso de mi carrera profesional, pero también aportándome nuevos conceptos y visiones respecto de los procesos dentro de una organización y la manera de administrarlos efectivamente.

Por ultimo pero no menos importante agradezco al profesor Carlos David Martínez por su asesoría y colaboración en cada una de las etapas del desarrollo de mi pasantía profesional, brindándome su tiempo, paciencia y esfuerzo, además de su gran calidad humana y profesional.

## **Resumen**

El presente documento muestra las actividades realizadas en el periodo de la pasantía profesional que se desarrolló en la organización FRANCACHELA S.A.S, la cual tuvo como objetivo principal el desarrollo de una propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), haciendo énfasis inicialmente en el desarrollo del manual de SG-SST y proponiendo estrategias para implementaciones posteriores. Para lograr dicho objetivo en primera instancia se realizó un diagnóstico para medir la situación actual de la empresa frente a los estándares mínimos exigidos por la normatividad colombiana, para dicho diagnóstico se utilizaron herramientas como la matriz DOFA, y el anexo técnico 1 de la Resolución 1111 de 2017, a partir de los resultados obtenidos se empezaron a desarrollar los componentes del manual del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, desarrollando elementos como los objetivos de los programas pertinentes al (SG-SST), la política de seguridad y salud en el trabajo, la política de prevención y control de consumo de alcohol, tabaco y drogas, el reglamento de higiene y seguridad industrial, hasta llegar al desarrollo de los procedimientos de conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y el procedimiento de conformación del comité de convivencia, cumpliendo de esta manera con los objetivos propuestos en la presente pasantía profesional y contribuyendo al proceso de formalización de la organización en temas de seguridad y salud en el trabajo.

***Palabras clave:*** seguridad y salud en el trabajo, prevención, cumplimiento de estándares, Mejora de las condiciones laborales, protección, mejora continua.

## **Abstract**

This document shows the activities carried out in the period of the professional internship that was developed in the organization FRANCACHELA SAS, which had as its main objective the development of a proposal for the implementation of the management system of safety and health in the workplace (SG- SST), initially emphasizing the development of the SG-SST manual and proposing strategies for subsequent implementations. In order to achieve this objective in the first instance, a diagnosis was made to measure the current situation of the company against the minimum standards required by Colombian regulations. Tools such as the SWOT matrix and technical annex 1 of Resolution 1111 were used for this diagnosis. From 2017, based on the results obtained, the components of the safety and health at work management system manual were developed, developing elements such as the objectives of the programs relevant to the (SG-SST), the safety and health at work, the policy of prevention and control of alcohol, tobacco and drug consumption, the hygiene and industrial safety regulations, until the development of the procedures for the conformation of the occupational safety and health committee ( COPASST) +and the procedure of conformation of the committee of coexistence, fulfilling in this way with the objectives proposed in the present professional internship and contributing to the process of formalization of the organization in occupational health and safety issues.

**Keywords:** safety and health at work, prevention, compliance with standards, improvement of working conditions, protection, continuous improvement.

## Tabla de contenidos

|  |    |
|--|----|
| Introducción .....                                 | 10 |
| Tema de investigación.....                         | 11 |
| 2. Descripción de la organización .....            | 14 |
| Principios y valores organizacionales.....         | 14 |
| Filosofía.....                                     | 15 |
| Misión.....  | 16 |
| Visión.....  | 16 |
| Objetivos estratégicos.....                        | 16 |
| Reseña histórica.....                              | 17 |
| Estructura organizacional .....                    | 19 |
| 3. Diagnóstico.....                                | 20 |
| 4. Problema de investigación .....                 | 25 |
| 4.1 Planteamiento del problema .....               | 25 |
| 4.2 Objetivos del proyecto.....                    | 26 |
| 4.2.1 Objetivo general.....                        | 26 |
| 4.2.2 Objetivos específicos.....                   | 26 |
| 4.3 Justificación .....                            | 26 |
| 5. Marco de referencia.....                        | 29 |
| 5.1 Antecedentes.....                              | 30 |
| 5.2 Marco conceptual .....                         | 33 |
| 5.2.1 Seguridad industrial.....                    | 33 |
| 5.2.2 Higiene industrial.....                      | 34 |
| 5.2.3 Amenaza.....                                 | 34 |
| 5.2.4 Emergencia.....                              | 35 |
| 5.2.5 Riesgo.....                                  | 35 |
| 5.2.6 Matriz legal.....                            | 36 |
| 5.2.7 Mejora continua.....                         | 37 |
| 5.2.8 Peligro.....                                 | 37 |
| 5.2.9 Condiciones y medio ambiente de trabajo..... | 38 |

|   |    |
|---|----|
| 5.2.10 Política de seguridad y salud en el trabajo.....                                     | 38 |
| 5.2.11 Sistema general de riesgos laborales.....  | 39 |
| 5.2.12 Eventos clave. ....  | 39 |
| 5.2.13 Enfermedad profesional.....  | 41 |
| 5.2.14 Comité paritario. ....   | 41 |
| 5.2.15 Programa de vigilancia epidemiológica.....   | 42 |
| 5.2.16 Inspecciones de seguridad.....   | 43 |
| 5.2.17 Plan de emergencias.....   | 43 |
| 5.2.18 Investigación de accidente de trabajo. ....  | 44 |
| 5.3 Marco teórico.....  | 44 |
| 5.3.1 Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo. ....                           | 44 |
| 5.3.2 Medicina preventiva del trabajo.....  | 45 |
| 5.3.3 Salud ocupacional. ....   | 46 |
| 5.3.4 OHSAS 18001. ....   | 47 |
| 5.4 Marco geográfico.....   | 47 |
| 5.5 Marco histórico.....  | 49 |
| 5.6 Marco legal.....  | 52 |
| 6. Metodología del proyecto.....  | 58 |
| 6.1 Naturaleza de la investigación.....   | 58 |
| 6.2 Tipo de investigación.....  | 58 |
| 6.3 Universo, población, muestra, unidad de análisis.....                                   | 59 |
| 6.4 Plan para el proceso de recolección y procesamiento de los datos.....                   | 59 |
| 6.4.1 Encuesta medición Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....          | 59 |
| 6.4.2 Desarrollo formato requisitos anexo técnico 1 de la resolución 1111 de 2017. ....     | 59 |
| 6.5 Descripción de los datos obtenidos e interpretación y discusión de la información.....  | 59 |
| 6.6 Administración del proyecto.....  | 68 |
| 6.6.1 Cronograma de actividades.....  | 68 |
| 6.6.2 Presupuesto de ingresos y gastos.....   | 70 |
| 7. Resultados de la pasantía.....   | 71 |
| 7.1 Objetivo 1. Diagnóstico de la organización.....   | 71 |
| 7.2 Objetivo 2. Propuesta manual Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo..... | 71 |



8. Conclusiones y sugerencias.....72

    8.1 Conclusiones.....72

    8.2 Sugerencias.....73

Referencias .....75

Anexos.....79

## Introducción

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito el trabajo en conjunto por parte de los colaboradores y la alta gerencia dentro de las organizaciones, buscando aplicar las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de la búsqueda de la mejora continua en las condiciones de seguridad, el medio ambiente laboral, y la evaluación y control de los peligros y riesgos dentro del desarrollo de los procesos de las organizaciones.

Se hace necesario que los colaboradores tengan un papel activo y efectivo en pro de la seguridad y la salud de todos los que participan en la cadena de valor de una empresa.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST debe ser desarrollado de forma lógica, basado en la mejora continua, la evaluación y el control incluyendo todos los procesos que se desarrollan dentro de la organización, buscando la prevención, evaluación y control de los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo y así mismo contribuyendo a la prevención de las enfermedades laborales como resultado de condiciones inadecuadas.

Para lograr dicho objetivo las organizaciones o empleadores deben desarrollar acciones en pro de la prevención y mitigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, generando el desarrollo basándose en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) abarcando a toda la organización como un todo.

Es por eso que se hace pertinente el desarrollo de una propuesta de diseño del sistema de gestión y salud en el trabajo para la empresa FRANCACHELA S.A.S buscando el establecimiento de condiciones óptimas para el desarrollo de todos sus procesos, la protección integral de sus colaboradores y el cumplimiento de la normatividad como lo son: el decreto ley 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, la ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, el decreto 1072 de 2015 por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo, y la resolución 1111 de 2017 por el cual se determinan los estándares mínimos del SG-SST para empleadores y contratantes. Normatividad sobre la cual se basará la presente propuesta enmarcada en el desarrollo de la pasantía profesional y buscando aportar a la organización, generando una mejora tangible y útil para la misma.

## **Tema de investigación**

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. De acuerdo al ministerio de cultura (2017):

“Tiene como propósito estructurar una acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones, el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo, 2017, p.1).

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST debe ser liderado por la alta gerencia, permitiendo la participación activa de todos los miembros de la organización, siendo un sistema de gestión sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

La seguridad y salud en el trabajo tiene como principal objetivo el 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, social y mental de los trabajadores en todas las ocupaciones. De este objetivo principal se desprenden varios objetivos que buscan contribuir y garantizar el cumplimiento de este, dichos objetivos son:

- Prevenir las enfermedades profesionales.
- Proteger a los trabajadores de los riesgos de salud presentes en el ambiente laboral donde desempeñan sus actividades cotidianas.
- Establecer condiciones medioambientales adaptadas a las capacidades físicas y psicológicas de los trabajadores.
- Mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo.
- Mejorar las condiciones de trabajo para favorecer la salud y la seguridad de los trabajadores.

- Desarrollar culturas y sistemas organizacionales que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo, promoviendo un clima organizacional positivo, y una mejora continua en los procesos de la organización.

Existe un marco legal amplio en tema de regulación competente a la seguridad y salud en el trabajo, dentro de la normatividad colombiana, sin embargo, para el desarrollo de la presente pasantía profesional, se ha tenido en cuenta como base para el desarrollo el decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo, el decreto 1443 de 2014, Por medio del cual se dictan las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), la resolución 1111 de 2017, Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

Así mismo existe un marco técnico, a nivel internacional, que si bien no es de obligatoria aplicación, contribuye en gran medida al desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), por lo cual en el desarrollo de la presente pasantía profesional se han tenido en cuenta como lo son la OSHAS 18001 que establece los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de seguridad y salud en el trabajo, la norma internacional ISO 45001 que especifica los requisitos para un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Así y en concordancia con lo establecido en el capítulo 7 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, “decreto único reglamentario del sector trabajo, que establece el sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales y las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como en el desarrollo y aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, y la obligatoriedad de su aplicación para todos los empleadores públicos y privados, 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 teniendo cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión”. Se hace de vital importancia el desarrollo de dicho sistema de gestión dentro de Francachela S.A.S, buscando el cumplimiento de los requisitos establecidos por la legislación colombiana, pero también buscando una mejora continua en todos los procesos desarrollados dentro de la organización, entendiendo los

beneficios que puede obtener la organización al implementar el SG-SST, algunos de dichos beneficios son:

- 1) Permite identificar y controlar cualquier riesgo relacionado a la salud y seguridad de los colaboradores, estableciendo conductas y comportamientos, que contribuyan a la construcción de una cultura del autocuidado.
- 2) Mejora el desempeño de los colaboradores al brindarles un ambiente laboral óptimo y seguro, haciéndolos partícipes de los cambios y la mejora continua de la organización.
- 3) Reducir los índices de accidentalidad y ausentismo, así mismo reduciendo los costos que estos generan.
- 4) Garantiza la sostenibilidad en el mercado por requerimientos comerciales y cumplimiento de los distintos requerimientos legales que apliquen.
- 5) Mejora la imagen de la empresa fortaleciendo la credibilidad de la misma, debido a que la organización proyecta una preocupación por mantener unos estándares altos en temas de seguridad y salud en el trabajo, garantizando también que se preocupa por el cumplimiento en las obligaciones adquiridas.

Así y teniendo en cuenta los amplios beneficios que para Francachela S.A.S traería el desarrollo e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, además del cumplimiento legal anteriormente mencionado se hace pertinente el abarcar dicho desarrollo dentro de la presente pasantía profesional.

## 2. Descripción de la organización

**Nombre de la organización:** Francachela S.A.S

**Dirección:** Carrera 6 # 55-09 Chapinero

### **Objeto social**

El objeto social de la organización es la presentación de servicios de restaurante, preparación de alimentos, preparación de bebidas alcohólicas y no alcohólicas, servicios de alimentación, preparación y organización de eventos sociales, corporativos, y de recreación (catering para eventos).

### **Principios y valores organizacionales**

**Responsabilidad:** Somos responsables con todos los procesos que desarrollamos en nuestra organización, garantizando los altos estándares de calidad en nuestro servicio, materias primas, y el trato responsable frente a todos nuestros grupos de interés, incluyendo a nuestros colaboradores, garantizando el cumplimiento de todas las obligaciones adquiridas.

**Honestidad:** Contamos con una política de puertas abiertas en las áreas de cocina y barra mediante la cual el cliente puede conocer nuestros procesos, el estado de los productos y verificar que cada proceso se efectuó con los más altos estándares de calidad, La honestidad también se aplica en nuestros procesos internos, en los cuales nuestros accionistas, altos directivos y colaboradores pueden verificar los procesos, pero también generar retroalimentaciones que permitan una mejora continua de los mismos.

**Amor:** Para nuestra organización el amor es el motor esencial, desde el nacimiento de la organización el impulso fue el amor, por la cocina y el servicio, el amor por dar a conocer los sabores y productos de nuestro país, además de incentivar el agro colombiano. De la misma manera buscamos dar amor a nuestros clientes, colaboradores y nuestros proveedores, ya que si podemos contagiar el mismo amor y pasión por lo que hacemos a estos, garantizaremos ser una organización diferente a las demás, y brindar experiencias memorables.

**Compromiso:** Otro pilar fundamental para nuestra organización es el compromiso, “me comprometo con mi trabajo”, “me comprometo a brindar el mejor servicio”, “me comprometo a

garantizar un producto de la más alta calidad”, “me comprometo con el proveedor”, “me comprometo con el cliente”, “me comprometo a tener profesionalismo en cada actividad que me sea encargada”, “me comprometo con el costo y el gasto”. Esta serie de compromisos refleja la clara posición de la organización frente a todos los procesos y grupos de interés, manteniendo así la confianza y credibilidad de los mismos en todo momento.

**Fidelidad:** Somos fieles a los sabores, a las mejores preparaciones, a la cocina con pasión, amor y compromiso, a nuestro espíritu y a nuestra idea de brindar experiencias memorables, contribuyendo a la construcción de una identidad cultural y culinaria propia en nuestro país.

**Respeto:** Por nuestra organización, por nuestros colaboradores, por nuestros clientes, por nuestros proveedores, y en general por cada una de las personas, procesos, materias primas, técnicas y normatividad que se relaciona con nosotros y nuestras actividades diarias. Tenemos claro que no es posible el desarrollo de relaciones personales y profesionales sin que exista respeto mutuo.

### **Filosofía**

Somos una organización joven y llena de energía, buscamos la innovación y la ruptura de paradigmas corporativos que no permitan el desarrollo de una atmosfera de creatividad, identidad que está plasmada en nuestra filosofía y que se refleja en 15 principios que son:

- 1) Se puede ser joven y ser responsable y consiente.
- 2) Puedo estar en tenis y ser un profesional integro.
- 3) Soy joven y responsable de mi salud, higiene y protección.
- 4) Soy joven y tengo coherencia entre mis pensamientos, mis palabras y mis acciones.
- 5) En todas mis acciones están plasmados la pasión y el amor.
- 6) Tengo conciencia de que cada una de mis acciones tienen consecuencias positivas y negativas, no solo para mí mismo sino para todo mi entorno.
- 7) Soy responsable con el medio ambiente
- 8) Apoyo a los pequeños empresarios, agricultores y al producto colombiano, buscando incentivar la identidad de lo propio y propendiendo por oportunidades de crecimiento mutuo y justo.
- 9) Puedo dar mi opinión sin necesidad de levantar la voz.

- 10) Soy tolerante y respetuoso con todas las personas, sin importar que tengan puntos de vista u opiniones distintas a las mías.
- 11) Todos los días tengo la oportunidad de aprender algo nuevo y compartirlo con los demás.
- 12) Enfrento los obstáculos como oportunidades de mejora, aceptando los fallos y buscando soluciones creativas.
- 13) Siempre realizo mi trabajo con agrado y pasión, en el momento en que sienta que este no es mi lugar, agradeceré y buscare nuevos rumbos.
- 14) Siempre buscare que cada uno de los clientes tenga una experiencia inolvidable, innovando continuamente y buscando perfeccionar lo que hago día tras día.
- 15) Soy parte de un equipo de trabajo, en el cual lo que hago es importante para todos, y lo que todos hacen es importante para mí.

### **Misión**

Cocinamos y servimos con pasión, hacemos que nuestro producto sea una experiencia para compartir, que nuestra comida sea el motivo para reencontrarse con el sentimiento de unión, amistad y familiaridad en torno a una mesa.

### **Visión**

Para el año 2020 hacer de Francachela S.A.S una empresa líder del mercado, siendo reconocidos como uno de los mejores restaurantes de Latinoamérica, obteniendo un lugar entre los 5 primeros restaurantes del latín America´s 50 Best Restaurants, Destacándonos por los altos estándares de calidad en cada uno de los procesos de nuestra organización, la innovación de nuestros sabores y técnicas, nuestro equipo de trabajo altamente calificado y competente, y nuestro impulso a los sabores de nuestra tierra. Despertando así afecto en cada uno de nuestros grupos de interés, basándonos en la confianza, el respeto, y el amor por lo que hacemos.

### **Objetivos estratégicos**

- 1) Lograr productos con sabores distintivos que brinden experiencias inolvidables, que satisfagan las necesidades de nuestros clientes y consumidores.
- 2) Hacer de Francachela S.A.S un lugar en donde se brinden productos de los más altos estándares de calidad, con las mejores materias primas, los mejores procesos de preparación y un excelente servicio, siguiendo claramente nuestros principios y valores organizacionales.



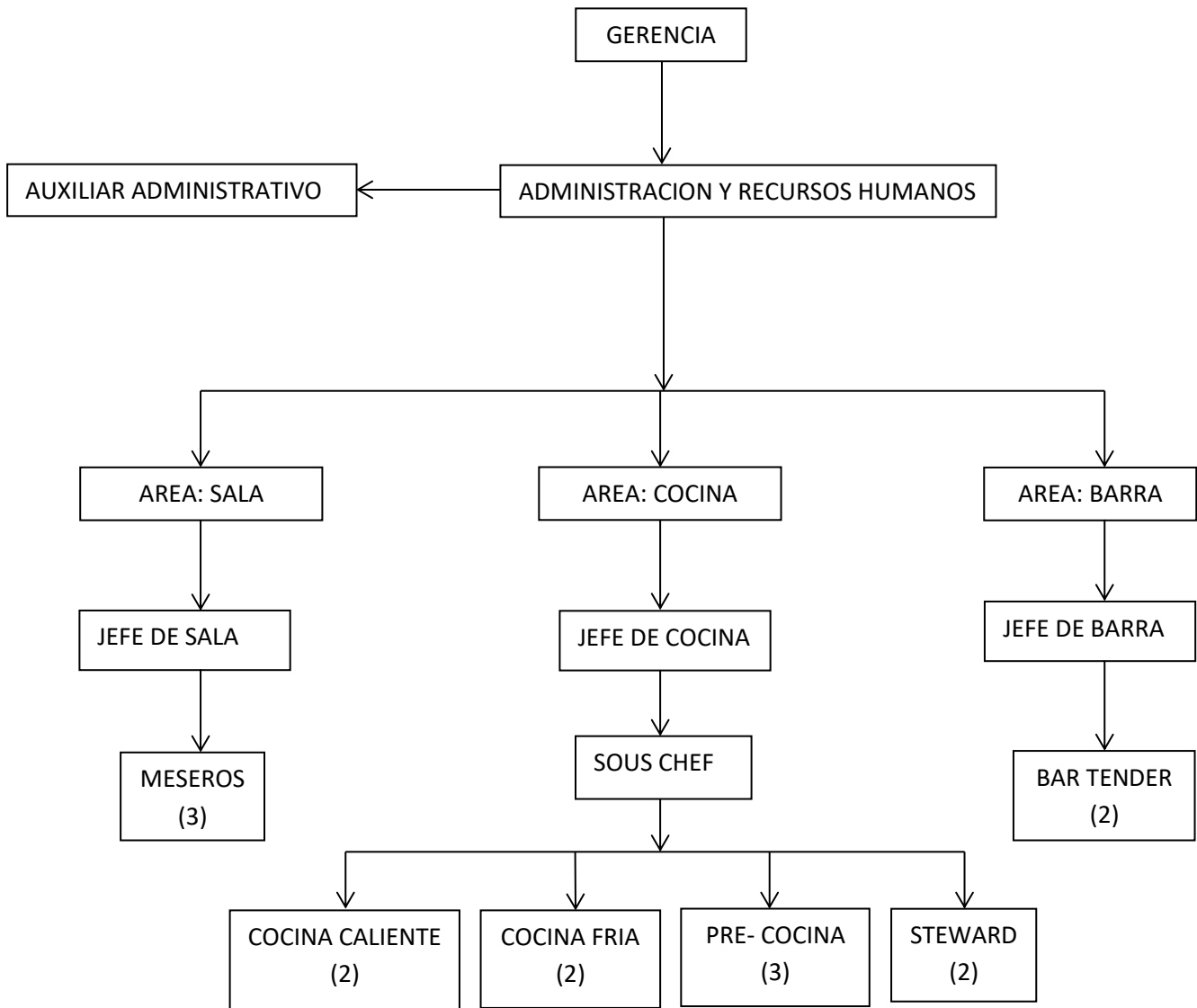
- 3) Establecer acuerdos con proveedores enmarcados en la responsabilidad ambiental y social, buscando ser amigables con el medio ambiente, e impactar de forma positiva a la sociedad.
- 4) Lograr un posicionamiento de marca a nivel nacional (corto plazo) e internacional (mediano plazo), logrando ser reconocidos como uno de los mejores restaurantes a nivel Latinoamérica.
- 5) Aumentar el porcentaje de ventas en un 20% para el segundo año de funcionamiento, y seguir un aumento del 10% durante los siguientes 4 años.
- 6) Mantener un nivel de satisfacción del personal superior a 8 puntos en cada evaluación anual.
- 7) Mantener el food cost en un porcentaje inferior al 15% durante los primeros 5 años de funcionamiento.
- 8) Desarrollar mínimo dos capacitaciones trimestrales tocando diversos temas de interés para la organización, garantizando el buen desempeño del equipo de trabajo en todos los procesos que se desarrollan, pero así mismo contribuyendo a la formación integral de los colaboradores.

### **Reseña histórica**

Mesa Franca nace de la idea de un par de amigos (Iván Cadena y María Paula Amador) que tienen un sueño, hacer un restaurante en donde las personas estén dispuestas a compartir en torno a la comida. En su infancia Iván creció en una familia que dedicaba todos sus esfuerzos a que el momento de la comida fuera muy especial, él vivió por muchos años en una finca en el llano y en sus recuerdos hay una gran mesa debajo de un árbol en donde toda su familia y amigos se sentaban a comer, de ahí nace la idea de compartir en torno a una mesa. Por otra parte, María Paula Amador Chef de profesión, pero apasionada por el servicio estudio en Argentina y trabajo por muchos años en el exterior, llegó a Bogotá en el 2015 después de trabajar alrededor del mundo en cruceros de lujo, en estos cruceros conoce a Tom Hydzik un polaco que comparte su sueño y gran parte de su pasión. Cuando Tom y María Paula llegan a Colombia se reencuentran con Iván y retoman la idea de montar un restaurante; Iván sería el Chef, María Paula jefe de Servicio y Tom el Jefe de Barra. El problema es que eran 3 jóvenes con un sueño, pero poco capital. Años atrás Iván (quien es reconocido en el medio gastronómico de Bogotá) ya había comenzado a hablar del tema con diferentes personas por lo tanto había mucha expectativa en el concepto del Restaurante. A finales de 2015 comienza la búsqueda de socios capitalistas que

estuvieran dispuestos a invertir. Encuentran 3 empresarios: 1 arquitecto y 2 petroleros más ellos 3 ya eran 6 socios. Después de esto comienza la búsqueda de un espacio ideal para lograr el sueño. Este se hace realidad en una casa ubicada en la ciudad de Bogotá en Chapinero Alto. Se comienza la obra en marzo de 2016, con mucho esfuerzo y el apoyo de muchas personas, esta se termina a finales de agosto y comienza la pre- operación de MESA FRANCA. El 15 de junio de 2016 se hace la primera contratación (Administración y coordinación de personal) y se comienza a trabajar en todos los temas relacionados con apertura: Proveedores, sistema de distribución, costos, personal, permisos etc. En ese momento comienza la cuenta regresiva para todas esas personas que han estado esperando el proyecto y están dispuestas a hacer parte del equipo. El 15 de agosto se comienza la contratación del personal de cocina; muchachos jóvenes que conocen el trabajo y recorrido de Iván que en el pasado han estado en la apertura de otros restaurantes, muchachos que a pesar de su corta edad están dispuestos a trabajar muy duro por lograr y ser parte de este sueño. Se comienza esta última etapa con mucha dificultad, entre el 25 de agosto y el 8 de septiembre se hace la contratación del resto del personal. Con muchos tropiezos en el tema de obra y entrega de acabados los arquitectos entregan casi listo el restaurante. El 10 de septiembre de 2016, se hace la primera marcha blanca (prueba) con amigos y familia, como era de esperarse el sistema fallo, la coordinación en el servicio no fue lo mejor pero la comida fue todo un éxito. El 17 de septiembre fue la segunda marcha blanca con medios y críticos gastronómicos y el 19 de septiembre de 2016 fue el día cero. Se comenzó operación formal, las críticas han sido muy buenas y ya hay lista de reserva a 8 días. El concepto es comida colombiana contemporánea, no es fácil de describir con palabras, lo mejor es ir a visitarlo, probar la carta, acompañarla de un buen vino y disfrutar de un espacio único.

## Estructura organizacional



**Figura 1.** Estructura Organizacional Francachela S.A.S. Autoría propia

### 3. Diagnóstico

Para generar el diagnóstico de la organización en primera instancia se toma la decisión de realizar una matriz DOFA<sup>1</sup>, que según H. Igor Ansoff (1965) es una técnica para el análisis de problemas en el contexto de la planeación y estrategia en las organizaciones. Y de acuerdo con Albert Humphrey (2005) es una herramienta de estudio de la organización de una empresa, institución, proyecto o persona, analizando sus características internas (debilidades y fortalezas) y su situación externa (amenazas y oportunidades) para conocer la situación real en que se encuentra una organización, empresa, o proyecto, y planear una estrategia de futuro.

Acorde con estas definiciones y el conocimiento de la herramienta en el desarrollo académico, se determina como la herramienta propicia para el desarrollo del diagnóstico dentro de Francachela S.A.S ya que permite obtener un diagnóstico completo y la situación real de la organización, brindando un panorama óptimo para el desarrollo de una propuesta de mejora en el marco de la pasantía profesional.

Tabla 1

#### *MATRIZ DOFA*

| <b>Debilidades</b>  | <b>Oportunidades</b>   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconocimiento por parte de algunos colaboradores de la visión, misión, objetivos, y de la cultura organizacional establecidos por la gerencia.</li> <li>• Falta de motivación y compromiso por parte de algunos miembros de la organización.</li> <li>• Desconocimiento por parte de algunos colaboradores, del reglamento interno de trabajo, manuales de procedimientos y</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes en búsqueda de productos y servicios diferenciados y que generen experiencias memorables.</li> <li>• Amplia variedad de productos e insumos potenciales para la organización.</li> <li>• Medios de comunicación especializados en el mercado, en búsqueda constante de organizaciones que brinden experiencias asociadas al perfil de la organización.</li> <li>• Posibilidad de diversificación de productos</li> </ul> |

<sup>1</sup> 1965. H. Igor Ansoff fue el responsable de introducir el FODA (SWOT en inglés) por primera vez al análisis de opciones estratégicas en su libro "Corporate Strategy: An Analytic Approach for Growth and Expansion" (Mc Graw Hill).

|  |  |
|--|--|
| <p>estándares definidos por la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Debilidades en la comunicación entre los distintos procesos y áreas dentro de la organización.</li> <li>• Falta de formalización en temas de seguridad y salud en el trabajo por parte de la organización.</li> <li>• Falencias en la estandarización de los procesos y procedimientos dentro de la organización.</li> <li>• Debilidades en la detección, prevención y mitigación de riesgos.</li> <li>• Debilidades en el liderazgo de los equipos de trabajo.</li> <li>• Procedimientos de evaluación y control insuficientes para los procesos desarrollados.</li> <li>• Falta de interés por parte de los colaboradores en el desarrollo de procesos contemplados en la planeación estratégica y que sean ajenos a sus labores diarias.</li> </ul> | <p>y servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidades de alianza directa con productores, eliminando la necesidad de intermediarios y maximizando beneficios para ambas partes.</li> <li>• Oportunidades de certificación en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, calidad y gestión ambiental, que brinden un mejor y mayor reconocimiento de la organización a nivel público.</li> <li>• Alta rotación de personal en las empresas competidoras, generando falta de experiencia dentro del mercado.</li> <li>• Posibilidades de alianzas estratégicas con proveedores, permitiendo obtener insumos exclusivos y diferenciadores.</li> <li>• Oportunidades de alianzas con Entidades de educación superior que brinden programas relacionados con los procesos de la organización, permitiendo una capacitación continua por parte de los colaboradores, y brindando espacios para el desarrollo de prácticas profesionales.</li> <li>• Incentivo en temas tributarios estatales para las organizaciones que apoyen el desarrollo de pequeños productores agropecuarios, por medio de la adquisición de bienes y servicios de estos últimos.</li> </ul> |
| <b>Fortalezas</b>  | <b>Amenazas</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal altamente calificado y con</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de que los competidores</li> </ul>  |

|   |  |
|---|--|
| <p>experiencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos y servicios diferenciados e innovadores para el mercado.</li> <li>• Variedad de proveedores con calidad en procesos e insumos.</li> <li>• Infraestructura adecuada y que brinda condiciones óptimas para el desarrollo de los procesos de la organización.</li> <li>• Servicio al cliente especializado y con valor agregado.</li> <li>• Capacitación y actualización continua en aspectos propios del Core de negocio</li> <li>• Musculo financiero suficiente y adecuado para el desarrollo de los procesos, y el desarrollo de innovaciones.</li> <li>• Gerencia general y líderes de procesos con conocimiento y experiencia en el desarrollo del negocio.</li> <li>• Relaciones comerciales fuertes con otras organizaciones que ofrecen productos complementarios.</li> <li>• Comunicación permanente y abierta con los clientes.</li> </ul> | <p>brinden servicios similares sin necesidad de contar con una infraestructura establecida.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia con experiencia y formalización en temas de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Competencia con precios inferiores a los de la organización</li> <li>• Exagerada solicitud de requisitos burocráticos por parte del gobierno para operar dentro del sector.</li> <li>• Alta carga impositiva a las empresas del sector gastronómico dentro del país.</li> <li>• Reducción por parte de los clientes del presupuesto destinado a la obtención de productos y servicios ofrecidos por la organización.</li> <li>• Posibilidad de afectación a la organización por incumplimiento en temas de implementación, desarrollo y mantenimiento del SG-SST.</li> <li>• Aumento en los costos de transporte y producción de las materias primas, por carga tributaria.</li> <li>• Alta competencia por parte de franquicias extranjeras con músculos financieros mayores a los de la organización.</li> <li>• Posibilidad de afectaciones y escases de algunas materias primas por temas de orden público y social.</li> </ul> |
|---|--|

*Nota:* Autoría Propia

Con base en los resultados obtenidos en el desarrollo de la matriz DOFA se puede evidenciar que la organización FRANCACHELA S.A.S:

- 1) cuenta con la amplia experiencia en el sector gastronómico de cada uno de sus líderes de proceso y de los colaboradores que intervienen en dichos procesos.
- 2) En el aspecto financiero la organización tiene estabilidad y posibilidad de un músculo financiero suficiente y adecuado para el desarrollo del negocio y de las innovaciones necesarias.
- 3) Tiene fuertes y buenas relaciones con sus proveedores, lo que permite el manejo de materias primas especializadas y horarios de entrega flexibles , además de la garantía de cumplimiento por parte de dichos proveedores , con una relación enmarcada en el respeto de los estándares de calidad establecidos por la organización,
- 4) Cuenta con una infraestructura amplia y adecuada para el desarrollo de todos los procesos dentro de la organización, así mismo cuenta con maquinaria y tecnología de alta calidad y especializada en el sector gastronómico.
- 5) La empresa se preocupa por el desarrollo de capacitaciones constantes en temas que competen a la mejora continua de los procesos propios del sector gastronómico y de servicios.
- 6) La organización se preocupa por una evolución constante y una innovación de todos sus procesos con el fin de mantener el elemento diferenciador para sus clientes.

Sin embargo se pudieron detectar debilidades en varios aspectos dentro de la organización como lo son:

- 1) Debilidades en temas de estandarización de procesos
- 2) Falencias en la comunicación dentro de la organización, lo que genera fallas en el momento de la ejecución de los procesos.
- 3) Los colaboradores no comparten la visión de la gerencia en temas administrativos, ya sea por desconocimiento o por falta de interés.
- 4) No se cuenta con una adecuada gestión de riesgos
- 5) No se cuenta con una formalización adecuada en temas de desarrollo, implementación y mantenimiento del SG-SST.

De acuerdo a dichos hallazgos y teniendo en cuenta la criticidad de no contar con una formalización en temas de seguridad y salud en el trabajo, y de no contar con una adecuada gestión de riesgos, se plantea la necesidad del desarrollo de la mejora enmarcada dentro de la presente pasantía profesional en temas que contribuyan a la formalización en la seguridad y salud en el trabajo, comprendiendo que el desarrollo y la implementación del SG-SST es un requisito establecido por la normatividad colombiana<sup>2</sup>, por lo cual la empresa debe formalizarse en dichos temas a corto plazo, para no verse afectada con posibles sanciones y pérdida de reputación por incumplimiento en temas legales.

---

<sup>2</sup> Decreto 1443 del 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).



## 4. Problema de investigación

### 4.1 Planteamiento del problema

FRANCACHELA S.A.S, organización establecida dentro del territorio colombiano, registrada ante la cámara de comercio de Bogotá, establecida de forma legal, y perteneciente al sector gastronómico, requiere para el desarrollo de todos sus procesos el contar con varios recursos, entre estos uno de suma importancia es el talento humano, por lo cual la organización desarrolla procesos de selección y contratación de personal. Con base en la normatividad colombiana<sup>3</sup> que establece la obligatoriedad, los parámetros y las directrices para el desarrollo, implementación y mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, es obligatorio para todos los empleadores, la implementación del SG-SST, el ministerio del trabajo (2014) afirma:

“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”.(p.2)

En este orden de ideas y con base en dicha normatividad, la organización estaría incumpliendo con estos requisitos legales frente al estado, además de encontrarse en una situación de vulnerabilidad frente a los posibles riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que puedan existir y desarrollarse dentro de la ejecución de sus procesos. Así mismo la organización está expuesta a posibles consecuencias económicas, legales y de reputación, lo que puede acarrear una afectación que puede generar incluso la clausura o pérdidas económicas importantes, bien sea por temas de sanciones, demandas o pérdida de participación en el mercado por daños en la imagen de la organización, además de poder afectar la salud y estabilidad de sus colaboradores, afectando el rendimiento y generando desmotivación dentro de los mismos.

Del análisis y el planteamiento del problema se genera la siguiente pregunta de investigación, ¿Qué propuestas pueden generarse para contribuir al desarrollo del sistema de gestión de

---

<sup>3</sup> Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017.

seguridad y salud en el trabajo SG-SST dentro de Francachela S.A.S , con el fin de dar cumplimiento a la normatividad colombiana y fortalecer a la organización?.

## **4.2 Objetivos del proyecto**

### **4.2.1 Objetivo general.**

Generar una propuesta de diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, basándose en la normatividad colombiana<sup>4</sup> aplicable y apoyada en normas internacionales pertinentes<sup>5</sup>, desarrollando en una primera fase el manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### **4.2.2 Objetivos específicos.**

- Desarrollar un diagnóstico en la organización que permita evidenciar la situación actual de la misma, y los puntos a fortalecer dentro del SG-SST.
- Desarrollar los componentes del manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta el diagnóstico de la organización en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Elaborar el procedimiento de elección y conformación del comité de convivencia y COPASST.

## **4.3 Justificación**

Entendiendo el trabajo como el conjunto de actividades que son desarrolladas con el objeto de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes o servicios, que permiten satisfacer las necesidades humanas, este puede considerarse una fuente de aspectos positivos como lo son el salario, el desarrollo de actividades físicas y mentales, el desarrollo y fortalecimiento de relaciones sociales y el crecimiento personal y profesional del individuo. No obstante el trabajo también puede traer impactos negativos a nivel físico, psicológico y emocional, que pueden afectar no solo a la persona que sufre dichos impactos directamente sino al grupo social que le rodea generando que dichos impactos tengan consecuencias más amplias.

Es aquí cuando toman relevancia dos de los aspectos más importantes que debe tener en cuenta cualquier organización, los cuales son la seguridad y la salud en el trabajo.

---

<sup>4</sup> Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017.

<sup>5</sup> OSHAS 18001, ISO 45001

La constitución de la organización internacional del trabajo (OIT), organismo especializado de las naciones unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo y de acuerdo a esta “La OIT estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. (Organización Internacional del trabajo, 2019”. Así mismo la normatividad colombiana estableció en el artículo 2 del decreto 1295 de 1994.”Los objetivos generales del sistema general de riesgos laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales” (p.1).

Con la evidencia de la importancia que tiene la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, así como la prevención y gestión adecuada de los riesgos, se determina la necesidad prioritaria para las organizaciones sin importar su tamaño de desarrollar un enfoque ordenado en la administración de sus riesgos, así como la de adelantar trabajos con el fin de desarrollar políticas que contribuyan al mejoramiento de la salud, la calidad de vida , la seguridad y el desarrollo de ambientes propicios para el desarrollo de los procesos de las mismas, no solo buscando el cumplimiento de la normatividad legal aplicable, sino como una oportunidad de mejora de las condiciones generales dentro de la organización, la reducción de su tasa de accidentes y enfermedades laborales, y la mitigación de los impactos derivados de estos.

Es por esto que para Francachela S.A.S es de suma importancia el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de generar una mejora continua en sus procesos y contribuir al crecimiento de la organización, además de brindar un ambiente óptimo para sus colaboradores, fortaleciendo sus debilidades en temas de SST, y contribuyendo a una mejora en la calidad de vida de su talento humano y el círculo social asociado a este. También permitirá a la organización identificar de mejor manera los riesgos asociados a su operación, dándole la capacidad de generar acciones preventivas y correctivas a dichos riesgos.

La organización se verá favorecida con el desarrollo de las propuestas de los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que se generaran en el transcurso de esta

pasantía profesional, generando una mejora tangible y contribuyendo a la formalización de la organización y el cumplimiento de sus requisitos legales y organizacionales.

## 5. Marco de referencia

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe desarrollarse basado en el ciclo PHVA, que permite desarrollarlo de forma lógica y establecer mecanismos de evaluación y control en cada una de las fases de desarrollo, dichas fases son:

**Planificar:** Es la primera etapa del ciclo (PHVA), es la etapa ideal para aplicar herramientas de planificación, organizar grupos de trabajo y en si utilizar todas las opciones posibles para fijar los objetivos y el curso de desarrollo, teniendo en cuenta los grupos de interés de la organización, según Sánchez (2017):

“En esta etapa se establecen objetivos y se identifican los procesos necesarios para lograr unos determinados resultados de acuerdo a las políticas de la organización, así mismo se establecen los parámetros de medición que se van a utilizar para controlar y seguir el proceso” (gerencie.com, p.1).

**Hacer:** Es la etapa de ejecución de lo planificado, normalmente pueden evidenciarse los errores de planificación si se desarrollan algunas pruebas piloto antes de implementar los procesos definitivos, según Sánchez (2017): “Consiste en la implementación de los cambios o acciones necesarias para lograr las mejoras planteadas y poder corregir fácilmente posibles errores en la ejecución.” (gerencie.com, p.1).

**Verificar:** En esta etapa se desarrollan todos los medios de control establecidos, buscando comprobar el cumplimiento de los objetivos, y se genera una revisión de la efectividad de los procesos implementados, buscando que contribuyan a la mejora continua, respecto a esto Sánchez (2017), dice: “Una vez se ha puesto en marcha el plan de mejoras, se establece un periodo de prueba para medir y valorar la efectividad de los cambios, se trata de una fase de regulación y ajuste.” (gerencie.com, p.1).

**Actuar:** En esta etapa se deben aplicar las correcciones necesarias identificadas en la etapa de verificación, con el fin de corregir las desviaciones respecto de los estándares definidos, además se implementan medios de monitoreo, según Sánchez (2017): “Una vez se ha puesto en marcha el plan de mejoras, se establece un periodo de prueba para medir y valorar la efectividad de los cambios, se trata de una fase de regulación y ajuste.” (gerencie.com, p.1).

De esta manera el ciclo PHVA es efectivo para el desarrollo e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, garantizando su efectividad y la mejora continua para

la organización, además de su gestión integral y fusión con otros sistemas que a futuro puedan implementarse dentro de la organización.

### **5.1 Antecedentes**

Se desarrolló una consulta respecto de los proyectos e investigaciones generadas y orientadas al desarrollo e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, encontrando antecedentes que permiten una mejor orientación a la propuesta que se pretende generar con el desarrollo de la actual pasantía profesional, dichos antecedentes son:

Propuesta documental del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Teorema shoes de la ciudad de Cúcuta (Robayo, 2017), proyecto encontrado en el repositorio de la universidad Libre de Colombia, proyecto basado en el decreto 1072 de 2015, que busca la elaboración de la documentación requerida del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una microempresa. Se generó un diagnóstico inicial utilizando los capítulos del decreto 1072 de 2015 y verificando el porcentaje de cumplimiento de la empresa frente a los requisitos exigidos por dicho decreto, arrojando el resultado de un 0% de implementación en temas de seguridad y salud en el trabajo, El primer elemento abordado en esta propuesta fue el desarrollo de la política de seguridad, desarrollo también una serie de documentos propios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como el procedimiento de capacitaciones, procedimiento de inducción y re inducción, procedimiento de entrega de equipos de protección personal, procedimiento de conservación de documentos y el procedimiento de comunicaciones internas entre otros. Finaliza con una serie de recomendaciones para la empresa con el fin de que esta pueda realizar la formalización del (SG-SST), llevándolo más allá del desarrollo documental.

Otro antecedente encontrado fue el diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A (Gonzales, 2009), proyecto encontrado en el repositorio de la Pontificia Universidad Javeriana, dicha propuesta se desarrolló con base en los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001, En primera instancia se desarrolló un diagnóstico de la organización, iniciando por un perfil socio-demográfico de la población trabajadora, y se generó el diagnostico evidenciando el porcentaje de cumplimiento frente a los numerales de la norma, luego del análisis se concluyó que la empresa no contaba con los programas necesarios, tampoco tenía registros sobre los accidentes y enfermedades profesionales dentro de la organización, existían deficiencias en los equipos y

elementos de trabajo, y no contaban tampoco con procedimientos para la identificación de riesgos. Luego de este primer diagnóstico dentro del proyecto se generó el establecimiento de la política del sistema, dicho desarrollo se realizó junto con la jefe de recursos humanos de la organización, así mismo se definieron los objetivos del sistema, se realizó la identificación de riesgos, tomando como referencia la guía técnica colombiana GTC 45, y en base a esta identificación se implementaron métodos de control para eliminar las fuentes generadoras de dichos riesgos. Se desarrolló de igual manera el plan de emergencias y el manual del sistema, en el desarrollo del proyecto se prestó especial atención en la gestión de riesgos lo que permitió a la empresa tener los parámetros necesarios para mejorar las condiciones de trabajo y seguridad para toda la población trabajadora.

Se encontró como antecedente el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, de la organización internacional del trabajo, en el cual se desarrolla una política que busca prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con este o se presenten durante el desarrollo de este, se menciona la necesidad de reducir las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo, toca puntos importantes como la adaptación tanto de la maquinaria, el equipo de trabajo, el tiempo de trabajo y los procesos, a la capacidad física y mental de los trabajadores, de modo tal que el trabajador ya no se considera simplemente una extensión de la máquina.

Menciona como punto destacable el establecimiento de las funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, para las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas. Así mismo va desarrollando temas que son requisito hoy en día en los actuales sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como lo son los medios de control y evaluación, que en este convenio se mencionan como exámenes y sistemas de inspección, y se propone que dichos sistemas deben comprender sanciones en caso de incumplimiento de los requisitos.

Se desarrolla entre sus artículos la necesidad de tener registros y trazabilidad sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y además de generar reportes acerca de las medidas que se adoptaron frente a estos casos, establece también que los fabricantes de maquinaria, equipo e implementos para trabajo, deben asegurarse que la maquinaria, sustancias y equipo no sean perjudiciales para la salud de las personas que hagan correcto uso de ellas, así mismo deben

facilitar información sobre el correcto uso de estos, y en general en el desarrollo de dicho documento pone como prioridad el desarrollo de las medidas en temas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, y el compromiso de las partes interesadas con el fin de colaborar con la mitigación de riesgos y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Se encuentra como antecedente importante también el convenio sobre seguridad y salud en la construcción de 1988, de la organización internacional del trabajo (OIT), Teniendo en cuenta que el sector de la construcción es uno de los sectores de más alto riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores, este convenio aporta aspectos muy importantes para el desarrollo de la (SST), entre estos puntos está el establecimiento de la responsabilidad por parte de los contratistas de las obras y en caso de ausencia la necesidad de delegar la autoridad para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención y mitigación de riesgos. También establece la responsabilidad por parte de los contratistas o dueños de la obra de brindar a los trabajadores todos los elementos de protección personal que garanticen su protección en el desarrollo de las actividades, resalta un punto muy importante de inspección por parte de una persona competente para andamiajes y escaleras utilizadas para trabajar en alturas, de igual manera establece que toda maquinaria, equipo y elementos utilizados para trabajos en alturas deberán ser manipulados u operados por personal calificado para dichas tareas, y establece para los fabricantes la necesidad de asegurar la buena calidad de estas maquinarias, equipos y elementos.

En cuanto al desarrollo de obras subterráneas, establece la necesidad de tomar precauciones adecuadas, recurriendo a los medios necesarios para evitar desmoronamientos o desprendimientos de tierra, roca u otros materiales, así mismo dictamina la necesidad de garantizar una buena ventilación y rutas de evacuación que permitan a los trabajadores ponerse a salvo en caso de incendios o inundaciones, y a lo largo del documento establece para distintas áreas de la construcción , como el trabajo en aguas, o eléctricos entre otros, la necesidad de establecer medidas de prevención acordes con el riesgo al que están expuestos los trabajadores, la obligación por parte de los empleadores a brindar los elementos de protección y seguridad necesarios, además de la formación e información necesaria para garantizar la seguridad de estos.

Un punto fundamental que se toca en este documento es la obligación por parte de las obras de tener elementos que garanticen el bienestar de los trabajadores, elementos como un suministro de



agua potable, instalaciones sanitarias, locales para comer y demás espacios necesarios para garantizar una mejora en la calidad del medio ambiente de trabajo para los empleados.

Así mismo es importante como antecedente reciente mencionar un artículo de la organización mundial de la salud (OMS) publicado en el año 2013 denominado “Ambientes de trabajo saludables: Un modelo para la acción”, en dicho artículo se plantea la necesidad del desarrollo de ambientes de trabajo, no solamente libres de enfermedades sino que contribuyan a una mejora en la calidad de vida de los trabajadores, plantea el análisis de los costos de prevención frente a los costos derivados de accidentes , así como el análisis de las consecuencias financieras derivadas de las violaciones normativas en temas de seguridad y salud ocupacional. Se menciona un elemento muy importante en el desarrollo de este artículo y es el llamado a las organizaciones para no solo preocuparse por el bienestar físico de los trabajadores sino también por su bienestar psicológico y social, e indica a ambas partes la necesidad de comprometerse en un ciclo de mejora continua de los ambientes de trabajo, toma en cuenta la necesidad de la prevención de los riesgos , y analiza no solo el entorno físico , sino también el entorno psicosocial de trabajo, invita a las organizaciones a interactuar y promover la mejora de la salud no solo dentro de estas mismas , sino de las comunidades que interactúan con ellas, de igual forma desarrolla el punto de vista de organizaciones basadas en la ética y los valores, que se preocupen por la calidad de vida y la salud de las personas en general.

## **5.2 Marco conceptual**

Con el fin de presentar de mejor manera los elementos relacionados con el desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es necesario aclarar conceptos que intervienen directamente, como lo son:

### **5.2.1 Seguridad industrial.**

Debido a la búsqueda y la necesidad de mejorar las condiciones de los trabajadores inicialmente en la industria y luego abarcando otras actividades, un hito importante fue el desarrollo de la seguridad industrial respecto de la cual la página Euskadi.eus, dice:

“La seguridad industrial es el sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad industrial o de la utilización,

funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o rehecho de los productos industriales”. (Euskadi.eus, 2013).

De esta manera la seguridad industrial permite abarcar una serie de condiciones buscando una mejora continua en las mismas, minimizando los impactos que las organizaciones y las personas que interactúan con ellas puedan sufrir, entendiendo a las organizaciones como entidades orgánicas, que interactúan con su medio ambiente y no como ambientes cerrados sin implicaciones externas.

### **5.2.2 Higiene industrial.**

Así como el desarrollo de la seguridad industrial marco un hito importante en el desarrollo de la seguridad y la salud en el trabajo, se vio complementado con el desarrollo de la higiene industrial, que busca proteger a los trabajadores de aquellas condiciones que puedan generar enfermedades laborales, generando el reconocimiento, la evaluación y el control de dichas condiciones, como lo indica Cabo (2016) “La higiene industrial es la ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo, que puede ocasionar enfermedades entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad”.

De esta manera es posible concluir que no puede limitarse a un desarrollo que busque simplemente el establecimiento de ciertas condiciones de seguridad sino que deben existir métodos y herramientas de evaluación y control dentro de la organización que permitan contribuir al cuidado de los grupos de interés de forma integral.

### **5.2.3 Amenaza.**

Es de vital importancia dentro del crecimiento de las organizaciones y el desarrollo de los procesos dentro del marco del (SG-SST), la claridad en lo que es una amenaza y las posibles consecuencias que estas pueden abarcar para la organización, respecto a este concepto Positiva compañía de seguros (2014), establece que una amenaza es:

“Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales”. (p.8).

Se puede concluir que es importante el desarrollo de herramientas y métodos que permitan una correcta identificación, evaluación y control de las amenazas existentes, con el fin de mitigar y en la medida de las posibilidades eliminar las condiciones que permiten la existencia de dichas amenazas. Basándose en la comprensión de las consecuencias que pueden derivarse y afectar no solo a los miembros de la organización como tal, sino a la organización de manera integral.

#### **5.2.4 Emergencia.**

En el desarrollo de los procesos diarios de la empresa pueden presentarse situaciones o sucesos que potencialmente pueden provocar pérdidas de distinta índole para las organizaciones, y que pueden generar afectaciones incluso catastróficas para las mismas, estas situaciones y sucesos son las emergencias, cuya prevención es de suma importancia en el desarrollo de unas condiciones óptimas de seguridad y salud dentro de todos los procesos de las organizaciones, respecto a la emergencia Positiva compañía de seguros (2014), la define como:

“Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud”. (p.8).

En base a dicha definición se pueden establecer dos elementos fundamentales mencionados, por una parte la necesidad de una reacción inmediata por parte de las organizaciones cuando estas se presenten, por lo que se hace necesario que las organizaciones prevean y evalúen las potenciales condiciones que pueden evolucionar y convertirse en una emergencia. Así mismo el segundo punto importante es que las organizaciones deben desarrollar y establecer los procedimientos a seguir en caso de presentarse una emergencia, brindando los recursos necesarios de cualquier índole para garantizar una respuesta inmediata y efectiva frente a estas situaciones.

#### **5.2.5 Riesgo.**

Cuando una organización determina la necesidad y la importancia del establecimiento de condiciones de seguridad, salud y medio ambiente óptimas para el desarrollo de todos sus procesos, la identificación y evaluación de los riesgos se convierte en un aspecto fundamental dentro de las mismas. De esta manera la comprensión de lo que es un riesgo y el daño que puede generar puede significar para la organización una mejora importante en temas de seguridad y

salud en el trabajo, positiva compañía de seguros (2014), define un riesgo como: “Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos”. (p.10).

Entendiendo que todo riesgo tiene tanto una probabilidad de ocurrencia como un daño potencial en caso de materializarse, las organizaciones que mejores métodos y recursos de identificación y evaluación establezcan, podrán reducir tanto la probabilidad de ocurrencia como los impactos generados por dicha materialización, llevando finalmente al establecimiento de condiciones de seguridad y salud en el trabajo óptimas para el desarrollo de sus procesos.

### **5.2.6 Matriz legal.**

Como en casi todos los aspectos en el desarrollo de las sociedades y de las organizaciones, donde se establecen reglas de juego comunes con el fin de garantizar el equilibrio y la justicia, en el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo también existe una normatividad aplicable, que reglamenta y regula los elementos del mismo, es muy importante que las organizaciones y la sociedad en general conozcan dicha reglamentación , con el fin de garantizar la transparencia y el adecuado desarrollo del (SG-SST).

Es por esto que se ha desarrollado una herramienta importante para plasmar la normatividad aplicable, dicha herramienta es la matriz legal, en referencia a esta Positiva compañía de seguros (2014), explica que:

“Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables”. (p.9).

Se mencionan aspectos importantes dentro de dicha definición uno de estos es la diferenciación que se realiza dentro de la ley teniendo en cuenta las diversas actividades productivas, lo cual permite que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sea adaptable y se pueda aplicar claramente y sin limitaciones a varios tipos de organización sin tener que modificarse en cada caso la normatividad. En segundo lugar y como aspecto relevante menciona la necesidad de la continua actualización de la normatividad dentro del (SG-SST), dando la claridad respecto a la mejora continua dentro del mismo, y la necesidad de un trabajo continuo por parte de las organizaciones para que el sistema no caiga en la obsolescencia.

### **5.2.7 Mejora continua.**

Todos los procesos desarrollados a lo largo de la historia en cualquier campo de la vida, han sufrido modificaciones y evoluciones bien sean por parte de procesos naturales o por parte de procesos que ha generado la humanidad, Los sistemas de gestión y en este caso en particular el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo no ha sido la excepción a estas evoluciones. De esta forma se ha desarrollado dentro de la evolución del (SG-SST) un concepto fundamental el cual es La mejora continua respecto del cual Positiva compañía de seguros (2014), expresa: “Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización”. (p.9).

Dicho proceso se desarrolla buscando las oportunidades de mejora y el fortalecimiento en la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, debe ser comprensible que el (SG-SST) no es un proceso estático, sino que es un proceso en evolución constante, que tiene que ser permanentemente evaluado y mejorado, con el fin de mantener su pertinencia y efectividad frente a las necesidades de la organización.

### **5.2.8 Peligro.**

Asociado al riesgo y la amenaza existe un tercer concepto relevante en el desarrollo e implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, y en la mejora de las condiciones de seguridad y salud dentro de las organizaciones, dicho concepto es el peligro, Positiva compañía de seguros (2014), define el peligro como: “Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones”. (p.9).

De acuerdo a esta definición puede concluirse al peligro como la fuente, la raíz primera que puede generar o desencadenar una consecuencia negativa para las organizaciones y los miembros de las mismas, así mismo el peligro es la fuente primaria que puede generar un riesgo y en caso de no contar con adecuados mecanismos de evaluación , prevención y control de estos puede desencadenar las consecuencias negativas mencionadas, es por esto que las organizaciones no pueden perder de vista la gestión de peligros y riesgos de forma integral, con el fin de garantizar una mejora continua en temas de seguridad y salud en el trabajo.

### **5.2.9 Condiciones y medio ambiente de trabajo.**

A través del desarrollo de la administración y las ciencias que han contribuido a la evolución de las organizaciones se ha llegado a entender a estas como organismos y sistemas que en sí mismas cuentan con un medio ambiente interno e interactúan con su medio ambiente externo. Dentro de este medio ambiente interno dentro de las organizaciones, uno de sus componentes importantes son las condiciones y el medio ambiente de trabajo, el cual debe entenderse como el medio en el que la organización desarrolla todos sus procesos, y en el que los miembros de la organización se desenvuelven y efectúan todas sus actividades, pero así mismo interactúan y conviven, positiva compañía de seguros (2014), establece las condiciones y medio ambiente de trabajo como: “Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores” (P.9).

Debe aclararse que las condiciones y el medio ambiente de trabajo incluye todos los elementos dentro de la organización, desde las condiciones y características de la infraestructura o maquinaria, hasta los factores sociales y psicológicos presentes dentro de la organización. De esta manera las organizaciones debe establecer mecanismos de evaluación y control efectivos para todos los elementos presentes, brindando los recursos necesarios para optimizar dichas condiciones y garantizar un medio ambiente de trabajo óptimo que contribuya a la reducción de los riesgos para la seguridad y la salud de todos los miembros de la organización.

### **5.2.10 Política de seguridad y salud en el trabajo.**

Uno de los componentes más importantes en el desarrollo e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es la política de seguridad y salud en el trabajo por medio de la cual la alta dirección de la empresa expresa su visión y compromiso a toda la organización con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo, contribuye al desarrollo de una visión conjunta por parte de todos los miembros de la organización, respecto a la política de seguridad y salud en el trabajo positiva compañía de seguros (2014), dice: “Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización”. (p.10).

Es de vital importancia que toda la organización está comprometida en el desarrollo, implementación y mantenimiento del (SG-SST), ya que cada miembro es parte fundamental para garantizar la pertinencia y efectividad del sistema, contribuir a la mejora continua del mismo e incentivar a una cultura organizacional en la cual se garanticen condiciones óptimas de trabajo.

### **5.2.11 Sistema general de riesgos laborales.**

Se ha mencionado la existencia de una normatividad vigente aplicable a la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, dicha normatividad es un componente de un conjunto de elementos más amplio cuyo fin es el de permitir la prevención y atención de accidentes y enfermedades laborales, por medio de distintos mecanismos, herramientas, procedimientos, planes y entidades, positiva compañía de seguros (2014) indica respecto del sistema general de riesgos laborales que:

“Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”. (P.10).

Dentro de dichos elementos se contemplan actividades de promoción y prevención, y prestaciones económicas sin limitarse solo a estos, el sistema general de riesgos laborales está dirigido por el estado y todas las personas que desarrollen una actividad laboral, sea como empleadores o trabajadores deben estar afiliados a este.

### **5.2.12 Eventos clave.**

Dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo existen diferentes eventos clave, que deben ser conocidos por parte de la organización y que permitirán un correcto desarrollo del (SG-SST), permitiendo a la organización generar métodos de evaluación y control de cada uno y realizar un continuo análisis que contribuya a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, dentro de estos eventos claves se pueden encontrar:

**Accidente de trabajo.** Es una de las principales consecuencias que se pueden generar para las empresas, y puede generar pérdidas económicas y de reputación, además de las consecuencias legales que puede abarcar en caso de que la empresa no cumpla con las medidas, procedimientos y recursos necesarios para prevenir dichos accidentes, además de contar con pruebas que demuestren lo realizado por la organización para garantizar dicho cumplimiento, respecto de los accidentes de trabajo, Positiva compañía de seguros (2014), menciona: “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”. (p.10).

Es necesario indicar también que se considera accidente de trabajo aquel que se produzca cumpliendo órdenes de un superior, sin importar que se produzca fuera del sitio de trabajo o en un horario diferente al establecido, y en caso de que el empleador sea quien brinda el transporte

en los desplazamientos hacia y desde el sitio de trabajo, de esta manera las organizaciones deben prestar especial atención a todos los posibles riesgos, situaciones, o elementos existentes en el desarrollo de sus procesos y que puedan llevar a que se produzcan dichos accidentes.

***Morbilidad.*** La morbilidad es un evento que se presenta en las organizaciones y aunque puede o no estar relacionado directamente con las actividades desarrolladas dentro de la organización, permite establecer un indicador respecto a los niveles de salud de los colaboradores, positiva compañía de seguros (2014) define la morbilidad como: “Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado”. (P.12).

Este indicador es muy utilizado en las organizaciones debido a que la presencia de una morbilidad alta puede ser una alerta respecto al medio ambiente de trabajo, y fallas que pueden estar presentándose en las condiciones presentes dentro de la organización.

### ***Ausentismo***

El ausentismo es uno de los puntos más importantes a tener en cuenta dentro del desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que el ausentismo puede ser uno de los indicadores más claros respecto de las condiciones de seguridad y el ambiente de trabajo, afectando directamente la organización y el desarrollo de todos sus procesos respecto a este concepto positiva compañía de seguros (2014) menciona: “Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales”. (p.12).

Por ende las organizaciones con una correcta gestión y evaluación del índice de ausentismo pueden identificar las oportunidades de mejora y las fallas que pueden presentarse en temas de seguridad y salud en el trabajo, desarrollando mecanismos que permitan desarrollar medidas preventivas y correctivas respecto de estas condiciones que se presenta dentro de la organización.

### ***Incidencia***

La incidencia es una medida que permite identificar nuevas oportunidades de mejora respecto a eventos de salud que pueden presentarse por primera vez y que pueden ser un indicador de la necesidad de actualización en las medidas de seguridad o en el establecimiento de condiciones de trabajo optimas, permitiendo de esta manera a las organizaciones mantenerse en constante mejora



, debido a la dinámica de los procesos, como lo menciona positiva compañía de seguros (2014) la incidencia es: “Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo”. (p.12).

Así las organizaciones deben mantenerse en la constante búsqueda de identificación de los posibles eventos de salud o enfermedades que puedan generarse o presentarse por primera vez y establecer nuevos métodos de evaluación y control para dichos eventos, manteniendo actualizado el SG-SST.

### **5.2.13 Enfermedad profesional.**

La enfermedad profesional debe entenderse como aquella que se genera directamente sobre la salud del trabajador por consecuencia de los procesos que desarrolla o por las condiciones laborales presentes dentro de la organización , respecto a estas enfermedades la normatividad colombiana establece determinadas enfermedades y condiciones que deben presentarse para ser tomada como tal, es importante para las empresas realizar seguimiento a las enfermedades que puedan presentarse con el fin de identificar las condiciones que la originaron bien sea dentro de los procesos o dentro del medio ambiente de trabajo y así tomar las medidas necesarias para eliminar o controlar dicha fuente. Como menciona positiva compañía de seguros (2014), una enfermedad profesional es:

“Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional”. (p.11).

De acuerdo a la anterior definición se puede evidenciar que la enfermedad profesional puede considerarse así aunque no sea un estado permanente por lo cual las organizaciones deben establecer mecanismos de identificación, evaluación, y control respecto de todos los casos que se presenten, con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos legales pero también con el fin de la mejora continua dentro del marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### **5.2.14 Comité paritario.**

El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), es sobretodo un mecanismo de evaluación y participación, que permite la integración de los grupos de interés dentro de la organización con el fin de trabajar en pro del establecimiento de condiciones óptimas

de seguridad y medio ambiente del trabajo. La conformación de dicho comité es de vital importancia debido a que permite a la alta dirección el conocer de primera mano las condiciones que pueden generar accidentes o enfermedades laborales, ya que los trabajadores son quienes desarrollan los procesos a diario , y permite a estos últimos participar de forma activa en el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, además de sentir que sus opiniones y observaciones son tenidas en cuenta, integrando a la organización como un todo y cerrando las brechas que pueden presentarse en los distintos niveles. Como lo dice positiva compañía de seguros (2014), el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo es: “Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de la empresa”. (p.11).

Habiendo mencionado con anterioridad el componente de evaluación y participación que lleva consigo el establecimiento del comité , la anterior definición aporta también dos conceptos clave como lo son la promoción de una cultura organizacional enfocada en la identificación, y prevención en cuanto a las condiciones seguras de trabajo y un ambiente laboral óptimo, como también la vigilancia que garantice el cumplimiento de las normas y reglamentos establecidos por parte de la normatividad gubernamental y la propia organización.

#### **5.2.15 Programa de vigilancia epidemiológica.**

Uno de los pilares importantes dentro del desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica que permite a las organizaciones el desarrollo de estrategias de prevención, a partir del desarrollo de mecanismos y acciones que permitan el análisis y la interpretación de los factores de riesgo existentes, contribuyendo a la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización. De acuerdo a positiva compañía de seguros (2014) es: “Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro”. (p.12).

De acuerdo a la anterior definición se resalta un punto importante y es el establecimiento de un sistema de información y registro, ya que los mecanismos se establecerán a partir de datos recolectados y su posterior análisis, por lo cual se hace vital establecer mecanismos de registro pertinentes y en continua actualización, garantizando la calidad de los datos y su disponibilidad para el análisis y seguimiento de los mismos.

### **5.2.16 Inspecciones de seguridad.**

Las inspecciones de seguridad dentro de la organización son una herramienta efectiva en el marco de la identificación y gestión de riesgos, además de ser una herramienta que no acarrea mayores costos para la organización y permite generar un seguimiento periódico de las condiciones de seguridad y los riesgos asociados a estas, también permite el desarrollo de estrategias y acciones que permiten controlar dichos riesgos y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo o el desarrollo de enfermedades laborales. Positiva compañía de seguros (2014) define las inspecciones de seguridad como:

“Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores”. (p.12).

Un punto a destacar dentro las inspecciones de seguridad en concordancia con la anterior definición es el establecimiento de un plan de inspecciones, que debe tener en cuenta todos los aspectos y elementos dentro de la organización que puedan provocar fallas en la seguridad o situaciones de salud dentro de la misma, por lo cual se hace importante el establecimiento de cronogramas, mecanismos de registro, mecanismos de análisis y evaluación pertinentes y en tiempos que permitan a la organización la prevención y el control de dichas situaciones.

### **5.2.17 Plan de emergencias.**

Las organizaciones de todo tipo y tamaño deben tener claro que tienen riesgos asociados a los procesos que desarrollan dentro de ellas, y que dichos riesgos pueden desencadenar emergencias que si bien pueden prevenirse y controlarse, acarrear consecuencias de diversa índole que pueden afectarle en mayor o menor amplitud. Es así como se hace necesario y un hito fundamental en el desarrollo del SG-SST la creación de un plan de emergencias, que permita a la organización el establecimiento de procedimientos y normas que permitan una identificación, evaluación y control adecuados de los riesgos presentes, tanto en el entorno de la organización como en cada uno de los procesos y elementos que componen a la misma. Positiva compañía de seguros (2014) dice respecto al plan de emergencias: “Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa”. (p.13)

El plan de emergencias debe también establecer las posibles consecuencias que se pueden generar y su relación con cada uno de los riesgos presentes, además de la probabilidad de que dichos riesgos ocurran y en caso de presentarse establecer los procedimientos a seguir con el fin de mitigar y controlar dichas situaciones de una forma adecuada.

### **5.2.18 Investigación de accidente de trabajo.**

Se hace necesario para las organizaciones y con el fin de establecer unas mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo la aplicación de herramientas y técnicas que permitan el desarrollo de programas y estrategias que buscan la mejora continua dentro de las mismas, una de dichas técnicas es la investigación de accidente de trabajo , que permite a las organizaciones establecer las causas y las consecuencias de las condiciones inseguras dentro del desarrollo de los procesos que ejecutan. La investigación de accidente de trabajo es según positiva compañía de seguros (2014): “Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición”. (p.13).

De la anterior definición se debe resaltar en primera instancia la importancia de abordar cualquier accidente de trabajo sin importar su gravedad atendiendo a detalle las posibles causas que ocasionaron dichos accidentes, así mismo resalta el hecho de la necesidad de acompañar dicha identificación con el establecimiento de medidas que permitan la prevención y el control de las causas y los accidentes en sí mismos.

## **5.3 Marco teórico**

### **5.3.1 Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo.**

En un mundo cada vez más globalizado y en el cual se han modificado los esquemas y la visión del trabajo, se hace necesario para las organizaciones no solo el trabajo a nivel comercial o de producción buscando utilidades y rendimientos, sino también el trabajo hacia el cliente interno dentro de las organizaciones, a lo largo de los años se han desarrollado leyes y normas más estrictas en temas de seguridad y salud en el trabajo a nivel mundial buscando que las empresas destaquen no solo por la calidad de sus productos o servicios , sino además por la calidad en todos los procesos internos y externos.

Entendiendo la importancia del talento humano dentro de las organizaciones, y en la búsqueda de un mejor desarrollo para este se hace relevante el tema de la protección de la salud de los

trabajadores, es en esta medida que se hace indispensable el desarrollo, implementación y mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que además de ser un requisito en la legislación nacional, brinda una herramienta de gestión integral para las organizaciones, abordando a las mismas como un conjunto de elementos que interactúan entre sí, y así mismo como un organismo que debe estar en continua mejora y desarrollo.

Respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo el Ministerio de cultura (2017) indica:

“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (p.1).

Respecto a la anterior definición se puede destacar la importancia del trabajo en conjunto buscando establecer una cultura organizacional que abarque todos los niveles enfocada en la correcta gestión de riesgos, la implementación de condiciones de seguridad y salud en el trabajo optimas y la mejora continua en todos los procesos ejecutados. Dicho sistema de gestión debe ser desarrollado por etapas en las cuales se abordará la organización de forma integral y debe estar basado en el ciclo PHVA que permite definir acciones en cada una de las fases, estableciendo así mismo los mecanismos de evaluación y control para cada una. Este enfoque permitirá a las organizaciones concentrarse tanto en los aspectos de nivel global como en los detalles de cada uno de los procesos desarrollados, brindando la seguridad de establecer procedimientos, políticas, objetivos, reglamentos y cualquier otro elemento que las organizaciones consideren necesarios, enfocados en una misma visión para todos los miembros y procesos dentro de las mismas.

### **5.3.2 Medicina preventiva del trabajo.**

Es obligatorio para las empresas el desarrollo de programas que contribuyan a la mejora de la calidad de vida y de las condiciones de seguridad y salud para los trabajadores, uno de los programas importantes a tener en cuenta para las organizaciones es el programa de medicina preventiva y del trabajo, que busca promover las mejores prácticas de prevención y actividades que promuevan una mejora de las condiciones de salud frente a los riesgos presentes dentro de la organización, dicho programa no solamente aborda el bienestar físico , sino también el

psicológico y social de los trabajadores, como lo menciona la universidad de Cundinamarca (2017), la medicina preventiva del trabajo es:

“El programa de medicina preventiva y de trabajo tiene como finalidad la promoción, prevención de la salud frente a los factores de riesgo laborales, también recomienda lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psicofisiológicas del empleado con el fin de que este pueda desarrollar sus actividades sin dificultad”. (Universidad de Cundinamarca, 2017).

En concordancia con dicho concepto y lo mencionado anteriormente las organizaciones deben desarrollar dicho programa con una visión clara de la importancia de la promoción y prevención de la salud en todos sus colaboradores. Como principales funciones de la medicina preventiva del trabajo se pueden mencionar el desarrollo de actividades de vigilancia epidemiológica, las actividades de promoción y prevención, programas de capacitación y educación para los trabajadores, el desarrollo de los exámenes médicos ocupacionales, las investigaciones necesarias en el ámbito del bienestar laboral, y las demás que la organización considere pertinentes a sus procesos.

### **5.3.3 Salud ocupacional.**

En el marco del desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las organizaciones deben desarrollar actividades que permitan la adaptación del colaborador a su puesto de trabajo, buscando que las condiciones de este sean óptimas para garantizar el desarrollo integral de los trabajadores, buscando mantener un óptimo bienestar mental, físico, y social en estos, Según la organización internacional del trabajo (OIT) y la Organización mundial de la salud (OMS), la salud ocupacional es:

“la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo”.

Se hace importante resaltar que la búsqueda del mayor grado de bienestar debe estar en continuo mejoramiento, mediante la aplicación de los programas, mecanismos, actividades, y demás que sean pertinentes en la búsqueda de la prevención de riesgos y el establecimiento de condiciones de salud y trabajo optimas, además estos deben estar acompañados de mecanismos de evaluación y control que permitan a las organizaciones el desarrollo de mejores prácticas y la mejora en la calidad de vida de los trabajadores , que se hace extensiva a la sociedad en general.

### **5.3.4 OHSAS 18001.**

Debido a los avances en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel mundial, y propiamente al desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se hizo necesaria la búsqueda del establecimiento de organismos certificadores y a su vez para estos el desarrollo de estándares mínimos de cumplimiento que garantizaran la efectividad del SG-SST en cada una de las organizaciones a nivel mundial, de esta manera y mediante la reunión de organismos de certificación de diferentes continentes se crea la norma OHSAS 18001, respecto de la cual la página st-asociados.com (2015), dice:

“OHSAS 18001 nació en 1998 cuando un grupo de organismos certificadores de 15 países de Europa, Asia y América se reunieron para crear la primera norma para la certificación de un sistema de seguridad y salud ocupacional que tuviera un alcance global” (st-asociados.com, 2015).

En esta se establecieron una serie de estándares que permitieran la evaluación y certificación del SG-SST a nivel global, esta norma se desarrolló buscando que pudiera integrarse con otros sistemas de gestión requeridos por parte de las organizaciones. Dentro de los principales objetivos del desarrollo de la OHSAS 18001 se pueden mencionar, la búsqueda de la minimización de los riesgos existentes dentro de las organizaciones, el mejoramiento en las condiciones de salud y trabajo dentro de las mismas, la implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos necesarios para dar cumplimiento a los objetivos del desarrollo del SG-SST y que este sea efectivo en la búsqueda de la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

### **5.4 Marco geográfico**

La organización Francachela S.A.S se encuentra ubicada dentro del territorio colombiano en la ciudad de Bogotá, en la localidad de Chapinero, en el barrio Bosques de calderón, sus instalaciones se encuentran en la carrera 6 # 55-09, su ubicación es estratégica debido a la facilidad de vías de acceso que existen además de ser una zona reconocida dentro del gremio gastronómico, lo que permite una mayor penetración en el mercado.



Figura 2. Ubicación de la empresa por localidades, Granados, E. (2016).

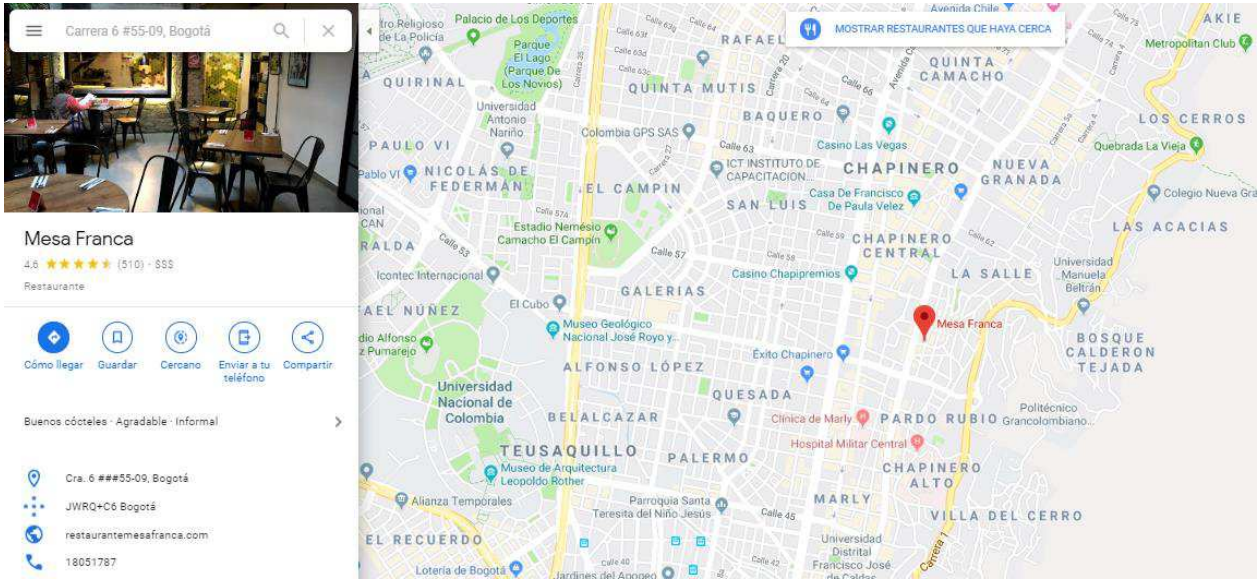


Figura 3. Vista satelital ubicación de la empresa, Adaptado de “Google máps” (2019)



## 5.5 Marco histórico

Desde el inicio de los tiempos, el hombre ha desarrollado diversas actividades, con el fin de garantizar su supervivencia y la mejora de su calidad de vida, por lo cual desarrollo herramientas y se organizó de forma tal que empezó la repartición de tareas, dando origen al trabajo.

Con el transcurrir del tiempo el hombre comienza a organizarse en grupos y a establecerse cambiando su estilo de vida nómada para dar paso a la creación de sociedades que posteriormente se convirtieron en civilizaciones, en dichas civilizaciones existían grupos de esclavos que como en el antiguo Egipto se organizaban con un capataz que dirigía grupos de trabajo, en esta civilización existieron algunos avances en temas de seguridad como por ejemplo la implementación de sandalias con el fin de proteger los pies durante las jornadas de trabajo así como la implementación de algunos mecanismos similares a los andamios que permitían a los esclavos alcanzar alturas de forma más segura.

En la antigua Grecia se generaron grandes aportes y avances para los trabajadores, se empezó a generar el trabajo diferenciado, además de los estudios iniciados en campos de la medicina como por ejemplo el estudio de las enfermedades por intoxicación, uno de los grandes actores en este campo fu Hipócrates, como lo menciona Galindo (2016): “Fue precisamente en Grecia donde se empezó a conocer de enfermedades ocupacionales gracias a Hipócrates padre de la medicina moderna que en el siglo IV a. J.C., escribe por primera vez la intoxicación por Plomo como una enfermedad ocupacional”. (p.6). De igual manera Aristóteles estudio ciertas deformaciones físicas producidas por el trabajo, expresando la necesidad de prevenir dichas deformaciones.

También el imperio Romano genero grandes aportes al generar estudios y descripciones respecto de la intoxicación con metales pesados en el campo de la minería, además de generar leyes y jurisprudencia en relación a la protección de los trabajadores y las mejores condiciones de seguridad para esto, luego de los grandes imperios Romano y griego la evolución en la salud y la seguridad en el trabajo tuvo un periodo de estancamiento debido a la concentración en las guerras y la conquista.

En la época del renacimiento se generaron en Francia importantes avances como el surgimiento de leyes de protección a los trabajadores, de igual manera en Alemania se realizan

publicaciones en las que se señalaban algunas enfermedades profesionales y trataban temas respecto a la seguridad laboral.

Se dio continuación a los estudios de enfermedades que se generaban sobretodo en la industria de la minería de los cuales se pudo establecer el riesgo que representaba la aspiración de algunas partículas que podían producir asma y ulceraciones en los pulmones, además de la generación de otras enfermedades pulmonares, cutáneas y del corazón.

Se produce otro gran aporte al desarrollo de la (SST) en el año 1700, de la mano de Bernardo Ramazzini, como lo expresa Galindo (2016):

“En el año de 1700, Bernardo Ramazzini considerado como el fundador de la medicina del trabajo ya que con sus estudios sobre enfermedades profesionales y la promoción de las medidas de protección dando inicio a la seguridad industrial, pública en este año un tratado completo de enfermedades ocupacionales con el nombre de “De Morbis Artificum Diatribe” describiendo allí una gran variedad de enfermedades relacionadas con las profesiones hasta entonces conocidas”. (p.7).

En la edad moderna se produjeron hechos importantes en el desarrollo de la humanidad, uno de ellos fue la revolución industrial en la cual con el desarrollo de nuevas maquinarias y la producción en masa se obligó a los trabajadores a desarrollar sus actividades en condiciones infrahumanas lo que desencadeno una serie de enfermedades y epidemias. Al evidenciarse los perjuicios que tenían sobre la salud dichas condiciones laborales se evidencio la necesidad de trabajar en pro de un establecimiento de leyes y normas que permitieran la mejora de dichas condiciones y la protección de los trabajadores.

Aunque no fue dirigida directamente a temas de seguridad y salud en el trabajo la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano aprobada en Francia en el año 1789, permitió establecer que todos los ciudadanos son iguales ante la ley y merecen protección y una buena calidad de vida, lo que incluía en uno de sus puntos el derecho al trabajo digno.

En Europa comenzaron a dictarse leyes que regulaban la higiene y la seguridad en las fábricas, además de la reglamentación de los horarios de trabajo, junto con la necesidad de generar visitas

médicas para evaluar la condición de los trabajadores, y la modificación de maquinarias con el fin de hacerlas más seguras para el desarrollo de las actividades.

Se empiezan a tener en cuenta aspectos que se habían pasado por alto, como el establecimiento de adecuadas medidas de ventilación, señalización y el uso de instrumentos de medición adecuados, además de herramientas que redujeran el esfuerzo físico por parte de los trabajadores.

El nacimiento de la sindicalización permitió a los trabajadores una mejora en su calidad de vida y en las condiciones laborales, existen dos nombres importantes en este proceso los cuales son Karl Marx (1818-1883) y Frederic Engels (1820-1895), respecto a lo cual [prevencionar.com](http://prevencionar.com) (2014), dice: “Karl Marx (1818-1883) y Frederic Engels (1820-1895), quienes se interesaron por los derechos de los trabajadores, son los promotores de la sindicalización que serviría como un canal para la mejora de las condiciones de trabajo, incluyendo la seguridad” ([Prevencionar.com](http://Prevencionar.com), 2014).

Inglaterra y Francia lideraron el desarrollo en temas de seguridad y salud en el trabajo, mediante el establecimiento y la mejora de la legislación existente que regulaba dichos temas, además se desarrollaron herramientas como los sistemas de extinción del fuego y los primeros elementos de protección personal para el desarrollo de los trabajos, adicional se generó una legislación sanitaria para regular la industria, se nombran inspectores y entes de regulación laboral.

En el siglo XX se formalizan los conceptos de seguridad industrial y salud ocupacional, entendiendo la importancia del desarrollo de dichos conceptos y luego de la segunda guerra mundial y sus graves consecuencias a nivel mundial en el año 1948 ocurrió la formación oficial de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes a partir de su creación son los entes más relevantes en el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo, promulgando estudios, estrategias y convenios a nivel mundial en los que genera compromiso por parte de los países con el fin del desarrollo de mejores prácticas de seguridad y el establecimiento de condiciones óptimas de trabajo, resaltando que estos desarrollos son permanentes y deben estar sujetos a la mejora continua.

## 5.6 Marco legal

Se desarrolló el marco legal pertinente para el desarrollo de la presente pasantía profesional., teniendo en cuenta la normatividad legal aplicable en el territorio nacional, haciendo la claridad a la organización de la necesidad de actualizar dicha matriz legal cuando se generen modificaciones, actualizaciones o nueva normatividad aplicable.

Tabla 2.

### *Marco Legal*

| <b>Norma</b>     | <b>Año de emisión</b> | <b>Disposición que regula</b>  | <b>Responsable</b>                                  |
|------------------|-----------------------|--|---|
| Ley 9            | 1979                  | Código Sanitario Nacional  | Congreso de la República de Colombia                |
| Resolución 2400  | 1979                  | Estatuto de seguridad industrial   | Ministerio de trabajo y seguridad social            |
| Resolución 2413  | 1979                  | Seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción              | Ministerio de trabajo y seguridad social            |
| Decreto 614      | 1984                  | Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo                             | Presidente de la República de Colombia              |
| Resolución 2013  | 1986                  | Comité paritario de SST  | Ministerios de trabajo, seguridad social y salud    |
| Decreto 1335     | 1987                  | Seguridad minera subterránea   | Presidente de la República de Colombia              |
| Resolución 1016  | 1989                  | Reglamenta los programas de SST en las empresas                              | Ministerios de trabajo, seguridad social y de salud |
| Resolución 1792  | 1990                  | Valores límites contra ruido   | Ministerios de trabajo, seguridad social y salud    |
| Resolución 9031  | 1990                  | Seguridad en emisiones ionizantes  | Ministerio de salud                                 |
| Decreto 1843     | 1991                  | Uso y manejo de plaguicidas  | Presidente de la República de Colombia              |
| Resolución 1075  | 1992                  | Prevención de la fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo | Ministerio de trabajo y seguridad social            |
| Resolución 10834 | 1992                  | Clasificación toxica plaguicidas   | Ministerio del medio ambiente                       |
| Decreto 2222     | 1993                  | Reglamento de higiene  | Presidente de la                                    |

|                  |      |   |  |
|------------------|------|---|--|
|                  |      | y seguridad en labores mineras a cielo abierto                            | República de Colombia  |
| Decreto ley 1295 | 1994 | Reglamenta el sistema general de riesgos laborales                        | Ministerio de trabajo y seguridad social, Ministerio de gobierno de la República de Colombia |
| Decreto 1772     | 1994 | Reglamenta la afiliación y cotización al sistema de riesgos laborales     | Presidente de la República de Colombia   |
| Decreto 1530     | 1996 | Afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales | Ministerio de trabajo y seguridad social, Presidente de la República de Colombia             |
| Ley 361          | 1997 | Integración laboral a personas discapacitadas                             | Congreso de la República de Colombia   |
| Ley 436          | 1998 | Seguridad en el manejo de asbesto   | Congreso de la República de Colombia   |
| Decreto 917      | 1999 | Manual único calificación invalidez                                       | Presidente de la República de Colombia   |
| Decreto 875      | 2001 | Ratifica el convenio de ginebra sobre la seguridad en el uso de asbesto   | Ministerio de relaciones exteriores  |
| Resolución 058   | 2002 | Normas en emisiones ambientales para incineradores y hornos crematorios   | Ministerio de ambiente, vivienda y desarrollo territorial                                    |
| Decreto 1609     | 2002 | Transporte de sustancias peligrosas                                       | Presidente de la República de Colombia, Ministerio del Transporte                            |
| Decreto 1607     | 2002 | Modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP | Presidente de la República de Colombia, Ministerio de trabajo y seguridad social             |
| Ley 776          | 2002 | Modifica el decreto 1295 de 1994, en el tema de prestaciones              | Congreso de la República de Colombia   |

|  |      |  |   |
|--|------|--|---|
|  |      | económicas y de prescripción de derechos   |   |
| Ley 797  | 2003 | Reforma el sistema general de pensiones  | Congreso de la República de Colombia    |
| Ley 828  | 2003 | Control a la evasión del sistema de seguridad social                                   | Congreso de la República de Colombia    |
| Decreto 2090   | 2003 | Define las actividades de alto riesgo y modifica su régimen de pensiones               | Ministerio de la protección social      |
| Decreto 2800   | 2003 | Reglamenta la afiliación de independientes al sistema de riesgos laborales             | Presidente de la República de Colombia  |
| Ley 860  | 2003 | Requisitos para obtener la pensión de invalidez  | Congreso de la República de Colombia    |
| Decisión 584   | 2004 | Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo                                  | Comunidad Andina de Naciones            |
| Circular unificada del Ministerio de protección social | 2004 | Instrucciones al empleador y a las administradoras de riesgos laborales                | Ministerio de protección social         |
| Decreto 3615   | 2005 | Afiliación colectiva de independientes   | Presidente de la República de Colombia  |
| Resolución 1570  | 2005 | Sistema de información único para registro de ATEP en las empresas, ARP, EPS, y juntas | Ministerio de la protección social      |
| Resolución 0156  | 2005 | Se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y enfermedad profesional    | Ministerio de salud y protección social |
| Decreto 195  | 2005 | Limites exposición campos electromagnéticos  | Presidente de la República de Colombia  |
| Ley 1010   | 2006 | Definición, Constitución y sanciones, acoso laboral                                    | Congreso de la República de Colombia    |
| Resolución 627   | 2006 | Norma nacional de emisión de ruido y   | Ministerio de ambiente, vivienda y      |

|                     |      |   |                                       |
|---------------------|------|---|---------------------------------------|
|                     |      | ruido ambiental   | desarrollo territorial                |
| Resolución 1401     | 2007 | Procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo                      | Ministerio de la protección social    |
| Resolución 2346     | 2007 | Practica de evaluaciones medicas e historia clínica ocupacional                                       | Ministerio de la protección social    |
| Resolución 1855     | 2007 | Sistema de garantía de la calidad en el SGRP, estándares mínimos                                      | Secretaría Distrital de ambiente      |
| Resolución 2844     | 2007 | Guías de atención integral en SST   | Ministerio de la protección social    |
| NTC-OHSAS 18001     | 2007 | Requisitos de gestión en seguridad y salud ocupacional  | ICONTEC                               |
| Resolución 2646     | 2008 | Programa empresarial riesgo psicosocial   | Ministerio de la protección social    |
| Proyecto de ley 103 | 2008 | Definición ATEP   | Comisión séptima del senado           |
| Resolución 1013     | 2008 | Guías de atención integral en SST   | Ministerio de la protección social    |
| Resolución 3673     | 2008 | Reglamento técnico de trabajo seguro en altura  | Ministerio de la protección social    |
| Circular 070        | 2009 | Trabajo en alturas  | Ministerio de la protección social    |
| Resolución 736      | 2009 | Complementa la anterior resolución sobre la certificación de competencia para trabajo en alturas-SENA | Ministerio de la protección social    |
| Resolución 1486     | 2009 | Lineamientos técnicos certificación trabajo en alturas  | Servicio Nacional de Aprendizaje SENA |
| Resolución 1918     | 2009 | Practica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas      | Ministerio de la protección social    |
| Resolución 736      | 2009 | Modifica certificación competencias para trabajo en alturas aplaza su implementación a Julio de 2010  | Ministerio de la protección social    |
| Decreto 2566        | 2009 | Adopta tabla  | Presidente de la                      |

|                 |      |  |   |
|-----------------|------|--|---|
|                 |      | enfermedades ocupacionales   | República de Colombia                   |
| Circular 070    | 2009 | Procedimiento e instrucciones trabajo en altura  | Ministerio de salud y protección social |
| Resolución 1409 | 2012 | Reglamento técnico para protección contra caídas en trabajo en alturas   | Ministerio de trabajo                   |
| Resolución 3214 | 2012 | Adición campos a planilla integrada de liquidación de aportes y se ajusta el procedimiento para entregar la información resultante del proceso de recaudo a FOSYGA | Ministerio de salud y protección social |
| Resolución 1441 | 2013 | Definición de procedimientos y condiciones que deben cumplir los Prestadores de servicios de salud para habilitar los servicios                                    | Ministerio de salud y protección social |
| Resolución 2087 | 2013 | Afiliación de independientes   | Ministerio de salud y protección social |
| Resolución 2415 | 2013 | Afiliaciones ante ARL  | Ministerio de salud y protección social |
| Resolución 378  | 2013 | Medidas para garantizar la seguridad en el transporte público terrestre  | Ministerio de transporte                |
| Resolución 1903 | 2013 | Modifica el numeral 5 del artículo 10 y el párrafo 4 del artículo 11 de la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones                                 | Ministerio del trabajo                  |
| Decreto 1565    | 2014 | Plan estratégico de seguridad vial para empresa con un número de vehículos directos o contratados superior a 10  | Ministerio de transporte                |
| Decreto 1443    | 2014 | Se dictan disposiciones  | Ministerio del                          |



|                 |      |   |                        |
|-----------------|------|---|------------------------|
|                 |      | para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)  | trabajo                |
| Decreto 1072    | 2015 | Decreto único reglamentario del sector trabajo  | Ministerio del trabajo |
| Resolución 1111 | 2017 | Por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes | Ministerio del trabajo |

*Nota:* Autoría propia

## **6. Metodología del proyecto**

### **6.1 Naturaleza de la investigación**

La naturaleza de la investigación de la presente pasantía profesional es de tipo cualitativa, respecto de la cual Fernández y Baptista (2010) comentan: “El enfoque cualitativo es un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado”.

De esta manera y entendiendo que el tema de la seguridad y salud en el trabajo, es un tema que debe verificarse desde una óptica personal y social, y que no es posible reducirlo a simples datos estadísticos o numéricos, además de la necesidad de tener amplitud de ideas e interpretaciones que permitan una mejor comprensión de la realidad de la organización y de las interacciones con su entorno, una naturaleza de tipo cualitativa permitirá obtener mejores resultados en el desarrollo de la presente pasantía profesional, ya que no se busca simplemente medir variables sino comprender un fenómeno social como lo es el desarrollo de la (SST).

### **6.2 Tipo de investigación**

El tipo de investigación que se utiliza para desarrollar la presente pasantía profesional, es la investigación descriptiva, ya que permite generar una descripción y análisis completo, entendiendo que para desarrollar una propuesta relacionada con el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, es importante conocer la situación de la organización, pero también de las personas que interactúan en ella, así como de los procesos y las relaciones que se desarrollan. Como expresan Van Dalen y Meyer (1996):

“Consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (p. 35).

De esta manera la mejor alternativa es la investigación descriptiva, ya que esta permitirá cumplir de mejor manera los objetivos propuestos para la presente pasantía profesional, y establecer el estado actual y las mejoras necesarias en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de Francachela S.A.S, además de permitir el establecimiento de las relaciones entre todos los elementos que interactúan dentro de la organización, los cuales se abordaran de manera integral dentro del desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### **6.3 Universo, población, muestra, unidad de análisis**

La presente pasantía profesional se desarrolló en la empresa Francachela S.A.S. Debido a que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo aplica a toda la organización en todos sus procesos y áreas, la empresa será analizada de manera global y como un todo, la organización cuenta con un total de 22 colaboradores, se elaboró tabla de distribución sociodemográfica de la población. **(ver anexo 3)**.

### **6.4 Plan para el proceso de recolección y procesamiento de los datos**

Para la recolección de datos en el desarrollo de la pasantía profesional se utilizó el método de observación directa, el desarrollo de encuestas, y la comparación con los requisitos mencionados en el anexo técnico 1 de la resolución 1111 de 2017, con el fin de confirmar el estado de la organización frente a los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud para empleadores y contratantes exigidos por la ley colombiana.

#### **6.4.1 Encuesta medición Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.**

Se desarrolló una encuesta con el fin de generar una medición respecto del estado de implementación del (SG-SST) en la organización. **(ver anexo 4)**.

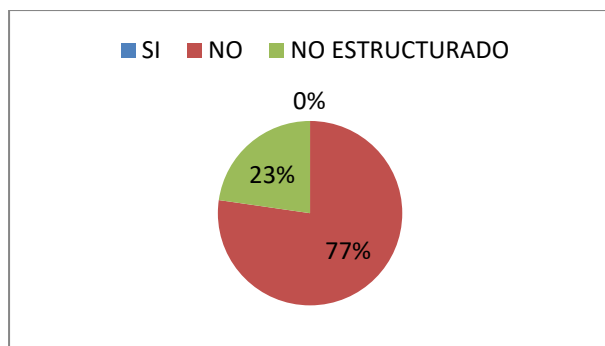
#### **6.4.2 Desarrollo formato requisitos anexo técnico 1 de la resolución 1111 de 2017.**

Se desarrolló el formato del anexo técnico 1 de la resolución 1111 de 2017, que define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, establecidos por la normatividad colombiana y se aplicó dicho formato a la organización Francachela S.A.S con el fin de conocer el estado de desarrollo del (SG-SST). **(Revisar anexo numero 1)**.

### **6.5 Descripción de los datos obtenidos e interpretación y discusión de la información**

Luego de realizarse la recopilación de los datos efectuada por medio de la encuesta se obtuvieron los siguientes resultados:

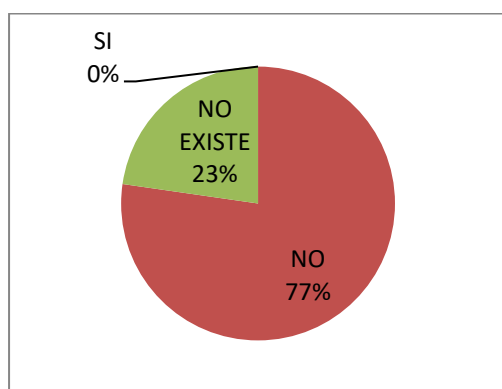
**Pregunta número 1.** ¿Su empresa cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo?



**Figura 4.** Resultados pregunta 1 (Autoría propia)

Se evidencia que la mayoría de las personas dentro de la organización no tiene conocimiento de que la organización cuente con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, solo la parte administrativa menciona que existen algunos adelantos pero admiten que no está estructurado como tal.

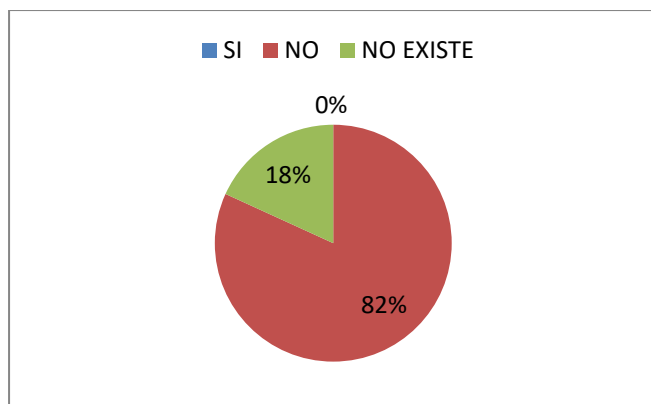
**Pregunta número 2.** ¿Conoce usted la política de seguridad y salud en el trabajo de su organización?



**Figura 5.** Resultado pregunta 2 (Autoría propia)

La mayoría de los colaboradores no tiene claridad de si existe o no existe la política de seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización, la parte administrativa efectivamente asegura que no existe, y se evidencia una falencia en la estructuración del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

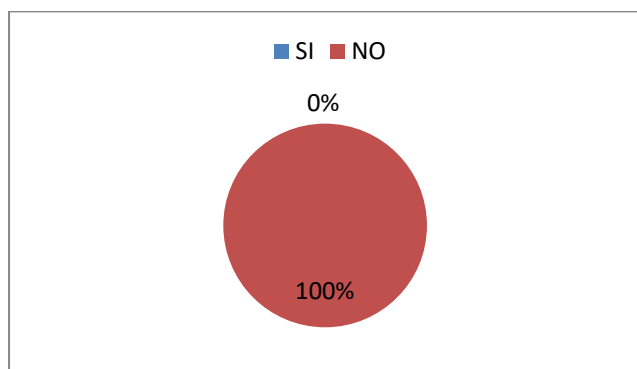
**Pregunta número 3.** ¿Conoce la política de prevención y control de consumo de alcohol, tabaco y drogas de su organización?



**Figura 6.** Resultados pregunta 3 (Autoría propia)

La parte administrativa tiene conocimiento de la no existencia de la política de prevención y control de consumo de alcohol, tabaco y drogas, sin embargo, la mayor parte de los colaboradores operativos se limitan a indicar que no la conocen sin tener certeza de su existencia o no.

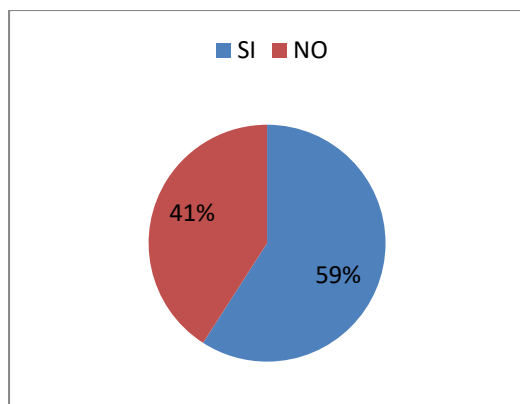
**Pregunta número 4.** ¿Tiene su organización publicadas en algún lugar visible, la política de seguridad y salud en el trabajo, y la política de prevención y control de consumo de alcohol, tabaco y drogas?



**Figura 7.** Resultados pregunta 4 (Autoría propia)

Al confirmarse la no existencia de dichas políticas, se confirma efectivamente que no se encuentran publicadas, sin embargo existe en la organización un tablero con información relevante para los colaboradores, lo cual permitirá publicar efectivamente dichas políticas.

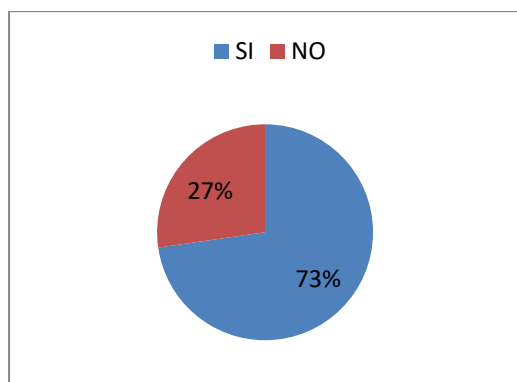
**Pregunta número 5.** ¿Conoce usted los riesgos asociados a su puesto de trabajo dentro de la organización?



**Figura 8.** Resultados pregunta 5 (Autoría propia)

Al analizar los datos de esta pregunta se pudo evidenciar que si bien más de la mitad de los colaboradores conoce algunos riesgos asociados a su trabajo, algunas personas desconocen completamente dichos riesgos. Los riesgos que mayormente se mencionaron fueron el riesgo físico y el riesgo mecánico.

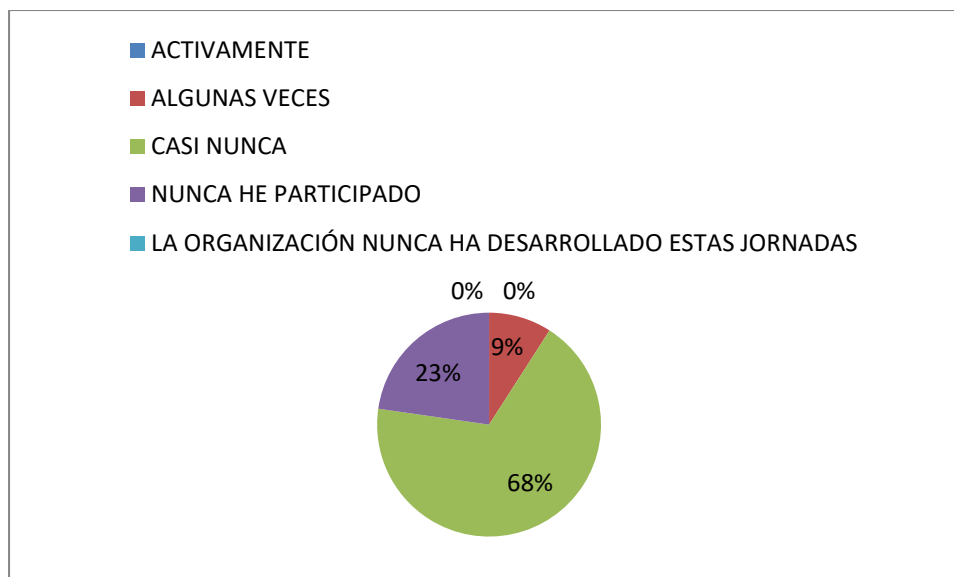
**Pregunta número 6.** ¿En caso de presentarse algún accidente de trabajo, conoce usted el procedimiento que debe seguir?



**Figura 9.** Resultados pregunta 6 (Autoría propia)

Se evidencia que, aunque la organización ha brindado información respecto del procedimiento a seguir en caso de presentarse un accidente laboral, este no está publicado y algunas personas dentro de la misma no lo conocen.

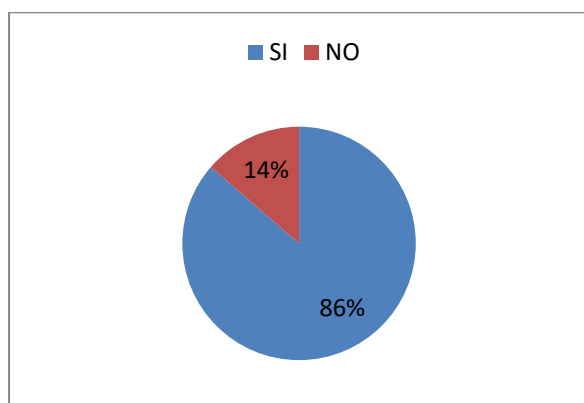
**Pregunta número 7.** ¿Participa usted de las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial dentro de su empresa?



**Figura 10.** Resultados pregunta 7 (Autoría propia)

La empresa ha realizado algunas jornadas, apoyada con la ARL sin embargo, existe poca evidencia documental y las personas nuevas nunca han asistido debido a que las jornadas no son periódicas y se realizan con una distancia de tiempo muy amplia.

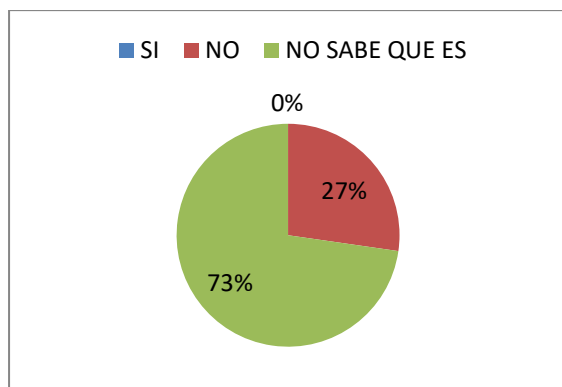
**Pregunta número 8.** ¿Conoce usted La entidad prestadora de salud (EPS) y la administradora de riesgos laborales (ARL) a la cual se encuentra afiliado?



**Figura 11.** Resultados pregunta 8 (Autoría propia)

La mayoría de personal dentro de la organización conoce su EPS y ARL, sin embargo algunas personas manifestaron nunca utilizarlas mayormente en el caso de ARL, por lo cual existe desconocimiento.

**Pregunta número 9.** ¿Cuenta su organización con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST)?



**Figura 12.** Resultados pregunta 9 (Autoría propia)

Con el análisis de los resultados de esta pregunta se evidencia que solo la parte administrativa y jefes de área tienen conocimiento respecto de que es el COPASST, aunque nunca se ha implementado en la organización, la mayor parte del personal no tienen conocimiento respecto de que es o para que funciona.

**Pregunta número 10.** ¿Cuenta su organización con un comité de convivencia?



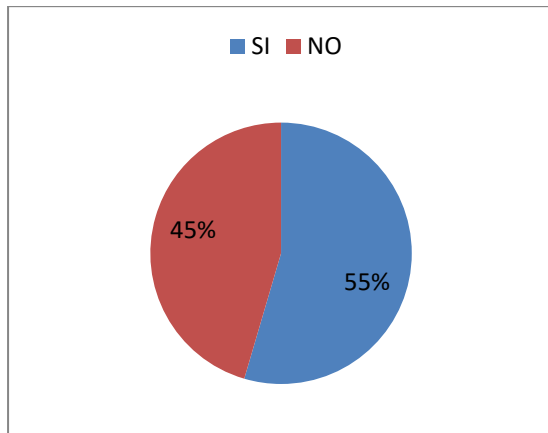
**Figura 13.** Resultados pregunta 10 (Autoría propia)

En esta pregunta nuevamente se evidencia que solo la parte administrativa y jefes de área cuentan con nociones de que es el comité de convivencia, aunque no está establecido en la



organización de manera formal, la mayor parte del personal no tiene conocimiento respecto de su utilidad o sus funciones.

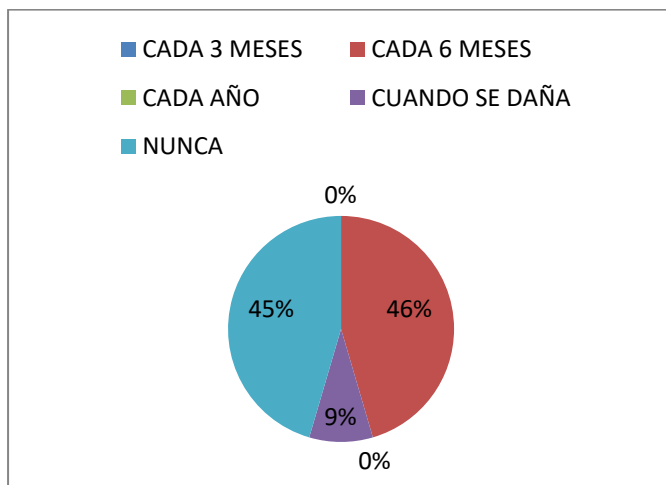
**Pregunta número 11.** ¿Cuenta usted con elementos de protección para el desarrollo de sus actividades?



**Figura 14.** Resultados pregunta 11 (Autoría propia)

Se cuenta con elementos de protección específicamente en las áreas de cocina, producción y barra, sin embargo, existen algunas falencias en dichos elementos de protección. Las áreas administrativa y de servicio no cuentan con procesos que exijan el uso de elementos de protección personal.

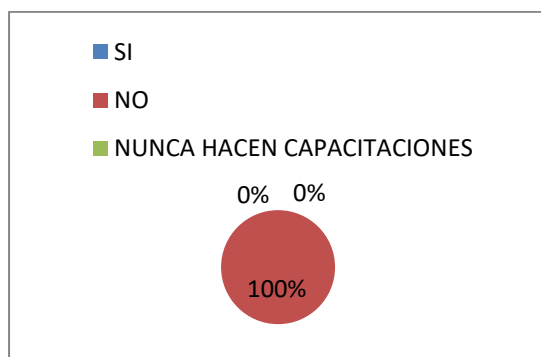
**Pregunta número 12.** ¿Cada cuánto recibe elementos de protección personal por parte de su organización?



**Figura 15.** Resultados pregunta 12 (Autoría propia)

En esta pregunta que complementa la anterior se evidencia que el cambio de elementos de protección personal para las áreas de cocina y producción se realiza cada 6 meses, en el área de barra se genera cuando se dañan los elementos de protección personal, y las áreas administrativas y de servicio por no necesitar elementos de protección personal, nunca generan cambio de estos.

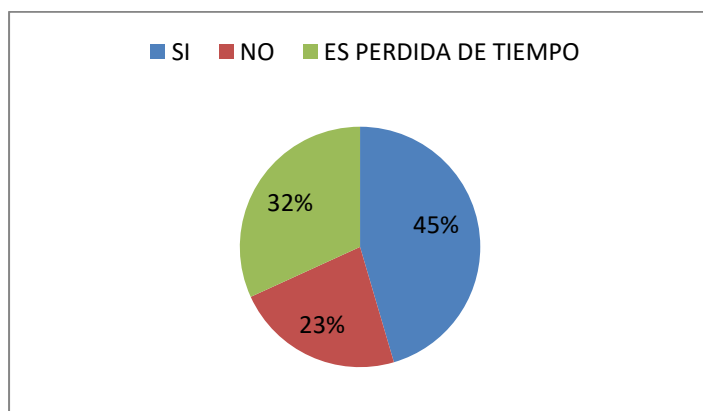
**Pregunta número 13.** ¿Conoce usted el cronograma de capacitaciones de su organización?



**Figura 16.** Resultados pregunta 13 (Autoría propia)

Aunque efectivamente se generan capacitaciones que contribuyen a la mejora de los procesos realizados, y como se indicaba existen actividades realizadas con apoyo de la ARL en temas de seguridad y salud en el trabajo, no existe de manera formal un cronograma de capacitaciones, y no está publicado para conocimiento general.

**Pregunta número 14.** ¿Realiza usted Pausas activas durante su jornada laboral?



**Figura 17.** Resultados pregunta 14 (Autoría propia)

Se evidencia que algunas personas dentro de la organización incluyen en sus labores diarias las pausas activas, sin embargo y sobretodo en las áreas operativas no las realizan bien sea por desconocimiento o porque consideran que quita tiempo en sus actividades y procesos, por lo cual no ven la importancia de realizarlas.

En cuanto a los resultados obtenidos por la observación directa soportados en el formato de anexo técnico 1 de la resolución 1111 de 2017, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 4.

*Resultados comparación estándares anexo técnico 1 resolución 1111 de 2017 Francachela S.A.S*

| <b>Estándar Cumplimiento</b>                                       | <b>% Si cumple totalmente</b> | <b>% Obtenido por Organización</b> |
|--|-------------------------------|------------------------------------|
| Recursos   | 10%                           | 1,8 %                              |
| Gestión integral del sistema de la seguridad y salud en el trabajo | 15%                           | 4%                                 |
| Gestión de la salud  | 20%                           | 10,2%                              |
| Gestión de peligros y riesgos                                      | 30%                           | 5,5%                               |
| Gestión de amenazas  | 10%                           | 3%                                 |
| Verificación del (SG-SST)  | 5%                            | 0%                                 |
| Mejoramiento   | 10%                           | 1,5%                               |
| <b>Total Cumplimiento</b>  | <b>100%</b>                   | <b>26%</b>                         |

*Nota:* Autoría propia

Luego de obtener los datos y analizarlos se evidencia que la organización tiene amplias falencias en el cumplimiento de lo establecido por la normatividad colombiana, no se tienen estructurados muchos temas alrededor del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, al no tener estructurado el (SG-SST), se han pasado por alto temas importantes en la protección y seguridad de sus colaboradores, no se han destinado de manera formal recursos para su desarrollo e implementación, no se cuenta con un reconocimiento adecuado de los riesgos potenciales en el desarrollo de los procesos de la organización, y tampoco se han establecido mecanismos adecuados de verificación en temas de (SST). Se puede concluir por medio de la recolección de los datos que en la organización no existe formalización en temas de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se hace pertinente en desarrollo de la presente pasantía profesional con el fin de contribuir a dicho desarrollo.

## 6.6 Administración del proyecto

### 6.6.1 Cronograma de actividades.

Tabla 5.

*Cronograma de actividades*

| <b>Fecha</b> | <b>Cantidad de horas</b> | <b>Actividad a desarrollar</b>  |
|--------------|--------------------------|---|
| 01/08/2018   | 3                        | Establecimiento de las pautas iniciales para el desarrollo de la pasantía profesional en la organización, primer contacto con los miembros de la organización, introducción general a la organización.  |
| 08/08/2018   | 3                        | Desarrollo del pre diagnóstico de la organización y propuesta de mejora en el área elegida, desarrollo del anteproyecto de pasantía profesional.  |
| 16/08/2018   | 2                        | Visita para conocimiento a profundidad del funcionamiento de la organización, observación de áreas de operación y área administrativa de la Empresa.  |
| 23/08/2018   | 2                        | Inicio desarrollo de la descripción de la organización, y del área en la cual se desarrolla la pasantía profesional.  |
| 13/09/2018   | 3                        | Continuación desarrollo de la descripción de la organización, y del área en la cual se desarrolla la pasantía profesional.  |
| 26/09/2018   | 2                        | Continuación desarrollo de la descripción de la organización, y del área en la cual se desarrolla la pasantía profesional.  |
| 17/10/2018   | 3                        | Finalización descripción de la organización, y del área en la cual se desarrolla la pasantía profesional.   |
| 18/10/2018   | 2                        | Inicio desarrollo diagnóstico de la organización.   |
| 24/10/2018   | 2                        | Continuación desarrollo diagnóstico de la organización.   |
| 25/10/2018   | 3                        | Finalización diagnóstico de la organización.  |
| 07/11/2018   | 3                        | Inicio desarrollo de proyecto pasantía profesional y propuesta manual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Con recomendación basado en las condiciones establecidas en la resolución 1111 del año 2017, en la cual se establece la necesidad por parte de la empresa de buscar una persona que cumpla los requerimientos y pueda realizar la implementación del SG-SST. |
| 08/11/2018   | 2                        | Desarrollo de proyecto pasantía profesional y   |

|            |   |  |
|------------|---|--|
|            |   | propuesta manual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Con recomendación basado en las condiciones establecidas en la resolución 1111 del año 2017, en la cual se establece la necesidad por parte de la empresa de buscar una persona que cumpla los requerimientos y pueda realizar la implementación del SG-SST.   |
| 14/11/2018 | 3 | Desarrollo de proyecto pasantía profesional y propuesta manual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Con recomendación basado en las condiciones establecidas en la resolución 1111 del año 2017, en la cual se establece la necesidad por parte de la empresa de buscar una persona que cumpla los requerimientos y pueda realizar la implementación del SG-SST. |
| 15/11/2018 | 2 | Desarrollo de proyecto pasantía profesional y propuesta manual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Con recomendación basado en las condiciones establecidas en la resolución 1111 del año 2017, en la cual se establece la necesidad por parte de la empresa de buscar una persona que cumpla los requerimientos y pueda realizar la implementación del SG-SST. |
| 21/11/2018 | 3 | Desarrollo de proyecto pasantía profesional y propuesta manual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Con recomendación basado en las condiciones establecidas en la resolución 1111 del año 2017, en la cual se establece la necesidad por parte de la empresa de buscar una persona que cumpla los requerimientos y pueda realizar la implementación del SG-SST. |
| 22/11/2018 | 2 | Desarrollo de proyecto pasantía profesional y propuesta manual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Con recomendación basada en las condiciones establecidas en la resolución 1111 del año 2017, en la cual se establece la necesidad por parte de la empresa de buscar una persona que cumpla los requerimientos y pueda realizar la implementación del SG-SST. |
| 28/11/2018 | 3 | Entrega del manual propuesto del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a la  |

|            |   |   |
|------------|---|---|
|            |   | organización, con recomendación basado en las condiciones establecidas en la resolución 1111 del año 2017, en la cual se establece la necesidad por parte de la empresa de buscar una persona que cumpla los requerimientos y pueda realizar la implementación del SG-SST, entrega recomendaciones finales. |
| 01/12/2018 | 2 | Finalización pasantía profesional en organización.  |

*Nota:* Autoría propia

### 6.6.2 Presupuesto de ingresos y gastos.

Tabla 6.

*Presupuesto ingresos y gastos pasantía profesional (4 meses)*

| <b>Concepto</b>                         | <b>Costo semanal</b> | <b>Costo 16 semanas</b> |
|---|----------------------|-------------------------|
| Transportes                             | \$5.000              | \$80.000                |
| Alimentación                            | \$8.000              | \$128.000               |
| Papelería                               | \$4.950              | \$79.200                |
| Impresiones                             | \$2.400              | \$38.400                |
| Fotocopias                              | \$800                | \$12.800                |
| Solicitud certificado cámara y comercio | \$325                | \$5.200                 |
| <b>Total</b>                            | <b>\$21.475</b>      | <b>\$343.600</b>        |

*Nota:* Autoría propia

## **7. Resultados de la pasantía**

La pasantía profesional se desarrolló en la organización Francachela S.A.S, al evidenciar la necesidad del desarrollo de una propuesta en torno al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la presente pasantía profesional abarco a toda la organización como una unidad, se generó dentro de la presente pasantía profesional la pregunta ¿Qué propuesta puede generarse para contribuir al desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST dentro de Francachela S.A.S , con el fin de dar cumplimiento a la normatividad colombiana y fortalecer a la organización?. Evidenciando los distintos datos recopilados y la observación directa realizada dentro de la organización, se ha generado la propuesta de un manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de dar una orientación respecto al desarrollo e implementación del (SG-SST).

### **7.1 Objetivo1. Diagnóstico de la organización**

Se realizó un diagnóstico del cumplimiento de los estándares del (SG-SST) establecidos por la normatividad colombiana, soportándolo en el formato anexo técnico 1 de la resolución 1111 de 2017 (**ver anexo 1**), Dicho diagnostico arrojó un porcentaje de cumplimiento de solo un 26% (**ver tabla 4**), el cual es un porcentaje muy bajo de cumplimiento de los estándares mínimos establecidos.

### **7.2 Objetivo 2. Propuesta manual Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo**

En el desarrollo de la presente pasantía profesional en su primera fase como se estableció en el objetivo general, se generó el manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Francachela S.A.S, dentro del cual y en sus puntos se desarrollaron a su vez el reglamento interno del trabajo, el procedimiento para la conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y el procedimiento para la conformación del comité de convivencia. (**ver anexo 5**).

## **8. Conclusiones y sugerencias**

### **8.1 Conclusiones**

La alta gerencia debe estar comprometida con la correcta implementación y el mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como parte de la intervención se desarrolló para la organización una política de seguridad y salud en el trabajo enfocada en dos aspectos fundamentales como lo son la salud en el trabajo y la seguridad industrial. La gerencia debe destinar los recursos y equipos necesarios para poder garantizar el cumplimiento de dicha política y los objetivos propuestos y tiene presente que en el establecimiento de dicha política también se ha tenido en cuenta a los clientes y contratistas por lo cual enfocara sus esfuerzos en que el cumplimiento de la política abarque estos grupos de interés.

Debe ser prioridad por parte de la alta gerencia el establecimiento de una cultura de hábitos sanos y de mejora de la calidad de vida de los colaboradores, buscando contribuir y generar un impacto positivo en el entorno externo e interno de la organización, en este orden de ideas se ha desarrollado también la política de prevención y control del consumo de tabaco, alcohol y drogas, con la que se busca brindar las herramientas y directrices a la organización, para ejecutar planes y actividades que permitan lograr el cumplimiento de dichas mejoras planteadas.

De esta misma manera la alta gerencia debe estar comprometida con la identificación, evaluación y control de los riesgos existentes dentro de la organización, destinando los recursos de cualquier índole que sean necesarios para garantizar que estos tres objetivos se cumplan a cabalidad, por medio de inspecciones, métodos de control y cualquier otra herramienta que sea pertinente para cumplir con este objetivo.

Para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se debe tener en cuenta en primera instancia la normatividad legal aplicable y la normatividad técnica que puede brindar bases para el correcto desarrollo del mismo, debe generarse una política de seguridad y salud en el trabajo alineada con los objetivos organizacionales, que sea medible y pueda cumplirse a cabalidad, se busca que la organización tenga los riesgos identificados, que genere métodos de evaluación para los mismos y que en base a esa evaluación establezca métodos de control. De igual manera debe tenerse en cuenta la importancia del establecimiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el nombramiento del vigía en SST, de acuerdo al caso particular de la organización y de la brigada de emergencia, ambos entes



garantizaran el cumplimiento de los objetivos propuestos y el mantenimiento del sistema de gestión, finalmente se deben tener en cuenta la generación de indicadores que permitan la evaluación del sistema de gestión a todos los niveles de la organización, buscando cumplir con el proceso de mejora continua dentro de la misma. Para el caso específico de Francachela S.A.S se ha desarrollado un manual del SG-SST abarcando los puntos anteriormente mencionados, llegando hasta generar algunos indicadores que puedan ser base para la organización en el mantenimiento del mismo.

Luego de finalizar el desarrollo de la presente pasantía profesional en la organización Francachela S.A.S, se puede concluir que inicialmente el porcentaje de cumplimiento de lo establecido en la normatividad colombiana era muy bajo, con tan solo un 26% de cumplimiento frente a los estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017 lo cual suponía una situación crítica para la organización, por lo cual en el transcurso del tiempo de la pasantía se buscó contribuir al desarrollo en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Se generó la propuesta de un manual del sistema de gestión de seguridad y la salud en el trabajo, desarrollando a profundidad varios elementos de este, como la generación de la política de seguridad y salud en el trabajo, la política de prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y drogas, el reglamento de higiene y seguridad industrial, el procedimiento para el establecimiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), y el procedimiento para el establecimiento del comité de convivencia.

Se desarrollaron así mismo algunos indicadores de control, que permitirán a la organización seguir adelantando esfuerzos para un completo desarrollo e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Queda en poder de la organización la documentación generada en el desarrollo de la presente pasantía profesional con el fin de que puedan tomarla como base para una formalización de acuerdo a los requisitos exigidos por la ley.

## **8.2 Sugerencias**

Se han generado a la organización una serie de recomendaciones finales, en primera instancia se recomienda contratar a un profesional o tecnólogo con licencia en temas de seguridad industrial y salud en el trabajo, y que cumpla con los requisitos estipulados en la ley para el responsable del desarrollo e implementación del (SG-SST) dentro de las organizaciones, de esta

manera será posible generar una revisión de los documentos y poder partir hacia una formalización del desarrollo y posterior implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a lo exigido por el decreto 1072 de 2015.

De la misma manera se recomienda a la empresa el desarrollo del plan de emergencias por parte de un profesional con experiencia y formación adecuada para desarrollar e implementar este, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente, y generar un ambiente de trabajo más seguro y con mejores estándares a los que actualmente operan dentro de la organización.

Se ha recomendado a la alta dirección la necesidad del establecimiento de los recursos financieros, para el desarrollo, implementación y mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

También se generó la recomendación a la organización para la creación del cronograma de actividades y capacitaciones, indicándoles que pueden apoyarse en la A.R.L con el fin de que la formación sea la adecuada para cumplir con los objetivos propuestos dentro del (SG-SST).

Igualmente se recomienda a la organización buscar las capacitaciones necesarias para los miembros de la brigada de emergencia, con el fin de tener un recurso humano adecuadamente capacitado y que pueda hacer frente a las distintas situaciones que se pueden presentar dentro del desarrollo de los procesos dentro de la organización.

Finalmente se recomienda a la organización el desarrollo prioritario de una identificación de riesgos, elaboración de la matriz de riesgos y el establecimiento de mecanismos de prevención y control frente a estos, preferiblemente contando con la asesoría de una persona capacitada en dichos temas.

## Referencias

Aguillon. M. (2014). *Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo Colombia 2013-2017* (Trabajo de posgrado). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

Ansoff, I. (1965). *Corporate Strategy: An Analytic Approach for Growth and Expansion*. Michigan, Estados Unidos: Mc Graw Hill.

Avendaño Angarita, D.H. y Ardila Mojica, E.M. *Diseño e implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo* (Trabajo de grado, Universidad Piloto de Colombia). Recuperado de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00004093.pdf>.

Baptista, P. Fernández, C. y Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

Cabo, J. (2016). Higiene industrial. Gestión-Sanitaria.com. Recuperado de <https://www.gestion-sanitaria.com/7-higiene-industrial.html>.

Cancillería del gobierno de Colombia. (2019). Organización internacional del trabajo. Cancillería del gobierno de Colombia. Recuperado de <https://www.cancilleria.gov.co/en/node/406>.

Departamento de desarrollo económico e infraestructuras del gobierno Vasco. (2013). La seguridad industrial. Euskadi.eus. Recuperado de <http://www.euskadi.eus/presentacion-seguridad-industrial/web01-a2indust/es/>.

*El origen de OHSAS 18001: Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo* (s.a.). Recuperado de <https://st-asociados.com/2015/02/el-origen-de-ohsas-18001-sistemas-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>.

Galindo. E. A. (2016). Seguridad industrial y salud ocupacional en gastronomía. UMB virtual. Recuperado de [http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/6135/MODULO\\_1\\_SISO\\_en\\_GASTRONOMIA.pdf](http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/6135/MODULO_1_SISO_en_GASTRONOMIA.pdf)

Gonzales, N. (2009), *Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A* (trabajo de grado, Pontificia universidad Javeriana). Recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>.

Humphrey, A. (13 de agosto de 2005). Entrevista con Albert Humphrey, creador del modelo FODA. Recuperado de [www.businessballs.com](http://www.businessballs.com).

Ingenieros Expertos. (2015). Por qué es necesario implementar el SG-SST. Ingeso. Recuperado de [file:///D:/PASANTIA%20PFESINAL%20DEFINITIVA/ViceInv\\_Estilo%20APA\\_trabajos%20de%20grado\\_vfmayo%2015-05-2018%20\(1\).pdf](file:///D:/PASANTIA%20PFESINAL%20DEFINITIVA/ViceInv_Estilo%20APA_trabajos%20de%20grado_vfmayo%2015-05-2018%20(1).pdf).

*Metodología cualitativa* (s.a.). Recuperado de [http://www.ujaen.es/investigat/ics\\_tfg/enfo\\_cuali.html](http://www.ujaen.es/investigat/ics_tfg/enfo_cuali.html).

Ministerio del trabajo (27 de marzo de 2017). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. [Resolución 1111]. Recuperado de [https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion\\_1111\\_de\\_2017.pdf](https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_1111_de_2017.pdf).

Ministerio del trabajo (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072]. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>.

Ministerio de cultura. (2017). Plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Ministerio de cultura. Recuperado de <http://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/PLAN%20SG-SST%202017.pdf>.

Ministerio del trabajo (31 de julio de 2014). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). [decreto 1443]. Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa).

Ministerio de trabajo y seguridad social (22 de junio de 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Decreto 1295]. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html).

Organización de las naciones unidas. (2013). OMS: Organización mundial de la salud. Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/>.

Organización internacional del trabajo (OIT) (2013). OIT urge a una acción mundial para combatir las enfermedades profesionales. Organización internacional del trabajo. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_211645/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_211645/lang--es/index.htm).

Organización internacional del trabajo (OIT). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (22 de junio de 1981), Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100\\_instrument\\_id:312300](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300)

Organización internacional del trabajo (OIT). Convenio sobre seguridad y salud en la construcción (20 de junio 1988), Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C167](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C167).

Organización internacional del trabajo. (2019). Cómo funciona la OIT. Organización internacional del trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>.

Organización Mundial de la salud (OMS). (2013), *Ambientes de trabajo saludables: Un modelo para la acción*. Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/healthyworkplaces\\_sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/healthyworkplaces_sp.pdf).

Positiva compañía de seguros (2014). *Guía para la elaboración del SG-SST*. Bogotá, Colombia.

Prevencionar.com (2016). Historia de la seguridad industrial. Prevencionar.com. Recuperado de <http://prevencionar.com/2016/01/14/historia-de-la-seguridad-industrial/>.

Robayo, C. (2017). *Documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Teorema Shoes en la ciudad de San Jose de Cucuta* (trabajo de grado, Universidad Libre de Colombia). Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9739/TRABAJO-DE-GRADO-CARLOS-ROBAYO%20RICO.pdf?sequence=1>

Sánchez, (2017). Ciclo PHVA. gerencie .com, Recuperado de <https://www.gerencie.com/ciclo-phva.html>

*Sistemas de gestión Normalizados* (s.a.). Recuperado de <https://thinkandsell.com/servicios/consultoria/software-y-sistemas/sistemas-de-gestion-normalizados/>.

Taylor, S.J. Y Bogdan, R. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos*. Barcelona, España: Editorial Paidós Ibérica.

Universidad de Cundinamarca. (2017). Medicina preventiva del trabajo. Intranet universidad de Cundinamarca. Recuperado de <http://intranet.unicundi.edu.co/intranet/index.php/71-menu-salud-ocupacional/brigadas-de-emergencia/532-medicina-preventiva-y-del-trabajo>.

Universidad libre Seccional Pereira. (2019). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Universidad libre de Colombia seccional Pereira. Recuperado de <http://unilibrepereira.edu.co/portal/index.php/sistema-sgsst>.

Van Dalen, D., & Meyer, W. (1996). *Manual de técnica de la investigación educacional*. Madrid, España: Paidós Ibérica.

## Anexos

### Anexo 1. Diagnóstico inicial Francachela S.A.S, anexo técnico 1. Resolución 1111 de 2017.

RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

El presente anexo quedará sujeto a las adiciones, aclaraciones, modificaciones o complementaciones, que se presenten con respecto a la normativa contemplada en el campo "Marco legal".

\*Si el estándar No Aplica, se deberá justificar tal situación y se calificará con el porcentaje indicado para cada numeral. En caso de no justificarse la calificación del estándar será igual a cero.

• Estándares mínimos para empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, cooperados, en misión o contratistas.

| I PLANEAR  |   |   |   |                   |           |            |              |              |
|--|---|---|---|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| ESTÁNDAR 1 RECURSOS (10%)  |   |   |   |                   |           |            |              |              |
| E1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole (4 %) |   |   |   |                   |           |            |              |              |
| Numeral  | Marco legal   | Criterio  | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|  |   |   |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No Justifica |              |
| 1.1.1  | Decreto 1607 de 2002.<br>Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.8, numerales 2° y 10.<br>Resolución 4502 de 2012.<br>Decreto 1295 de 1994, artículo 26.<br>Artículos 5° y 6° de la presente resolución. | El diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificados en riesgo I, II, III, podrá ser realizado por técnicos o tecnólogos en seguridad y salud en el trabajo o alguna de sus áreas, con licencia vigente en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que acrediten la aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en capacitación virtual de cincuenta (50) horas.<br>Para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificados en Riesgo IV y V, podrá ser realizado por un profesional en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, profesional con posgrado en | Solicitar el documento en el que consta la designación del responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con la respectiva asignación de responsabilidades y solicitar el certificado correspondiente, que acredite la formación de acuerdo con lo establecido en el presente criterio.<br>Se solicita el título de formación de técnico, especialista o maestría en seguridad y salud en el trabajo.<br>Se verifica la licencia en seguridad y salud en el trabajo vigente.<br>Se constata la existencia del certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en capacitación virtual de cincuenta (50) horas en el trabajo.<br>A quien no, tenga licencia se le solicita que cumpla los requisitos de formación y cursos solicitada en los artículos 5° y 6° de la presente resolución. |                   | X         |            |              | 0,0          |

RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

| Numeral | Marco legal   | Criterio   | Modo de verificación   | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|---------|---|--|--|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
|         |   |  |  | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No Justifica |              |
|         |   | seguridad y salud en el trabajo, con licencia en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo vigente y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.<br>La persona que diseñe, ejecute e implemente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tenga la formación y cursos solicitada en los artículos 5 y 6 de la presente resolución. |  |                   |           |            |              |              |
| 1.1.2   | Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.8, numeral 2º, artículo 2.2.4.6.12, numeral 2º.  | La empresa asignó y documentó las responsabilidades específicas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.  | Solicitar el soporte que contenga la asignación y documentación de las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo.   |                   | X         |            |              | 0,0          |
| 1.1.3   | Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.8, numeral 4º, artículo 2.2.4.6.17, numeral 2.5. | La empresa define y asigna los recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.   | Constatar la existencia de evidencias físicas y/o documentales que demuestren la definición y asignación de los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, evidenciando la asignación de recursos con base en el plan de trabajo anual. |                   | X         |            |              | 0,0          |



## RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

| Numeral | Marco legal  | Criterio   | Modo de verificación  | Cumple     | No     | No aplica* |              | Calificación |
|---------|--|--|---|------------|--------|------------|--------------|--------------|
|         |  |  |   | totalmente | cumple | Justifica  | No Justifica |              |
|         |  |  |   | (0.5%)     | (0.0%) |            |              |              |
| 1.1.4   | Decreto 2090 de 2003, artículo 5º de Ley 1562 de 2012, artículos 2º, 6º y 7º Decreto 1295 de 1994, artículos 4º, 16, 21 y 23. Decreto 1072 de 2015, artículos: 2.2.4.2.2.5, 2.2.4.2.2.6, 2.2.4.2.2.13, 2.2.4.2.3.4, 2.2.4.2.4.3, 2.2.4.3.7, 2.2.4.6.28, numeral 3º. 2.2.1.6.1.3, 2.2.1.6.1.4, 2.2.1.6.4.6, 2.2.1.6.4.7. Ley 1150 de 2007, artículo 23. | Todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al sistema general de riesgos laborales y el pago de los aportes se realiza conforme a la normativa y en la respectiva clase de riesgo. | Solicitar una lista de los trabajadores vinculados laboralmente a la fecha y comparar con la planilla de pago de aportes a la seguridad social de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de verificación. Realizar el siguiente muestreo: De uno (1) a diez (10) trabajadores verificar el 100%. Entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores verificar el 20%. Entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%. Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores. Solicitar una lista de los trabajadores vinculados por prestación de servicios a la fecha y comparar con la última planilla de pago de aportes a la seguridad social suministrada por los contratistas. Tomar: De uno (1) a diez (10) trabajadores verificar el 100%. Entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores verificar el 20%. Entre cincuenta y un (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%. Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores. De la muestra seleccionada verifique la afiliación al sistema general de seguridad social. En los casos excepcionales de trabajadores independientes que se afilien a través de agremiaciones verificar que corresponda a una agremiación | X          |        |            |              | 0,5          |

RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

|  |  |   |  |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
|  |  | autorizada por el Ministerio de Salud y Protección Social, conforme al listado publicado en la página web del Ministerio del Trabajo o del Ministerio de Salud y Protección Social. |  |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|

| Numeral | Marco legal   | Criterio   | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|---------|---|--|---|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
|         |   |  |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 1.1.5   | Decreto 2090 de 2003  | Si aplica, se tienen plenamente identificados los trabajadores que se dedican en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003 o de las normas que lo adicionen, modifiquen o complementen y se les está cotizando el monto establecido en la norma al sistema de pensiones. Verificar si la empresa con la asistencia de la administradora de riesgos laborales está cumpliendo con lo establecido en la presente resolución para actividades de alto riesgo. | Verificar si se tienen identificados los trabajadores que se dedican en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo que trata el Decreto 2090 de 2003, conforme a la presente resolución. Si aplica. Si no aplica se evalúa con la mayor nota, que es 0.5%. |                   |           | X          |              |              |
| Numeral | Marco legal   | Criterio   | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|         |   |  |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 1.1.6   | Resolución 2013 de 1986, artículos 2º, 3º y 11. Resolución 1401 de 2007, artículo 4º, numeral 5º y artículo 7º. Decreto 1295 de 1994, artículo 35 literal c). | La empresa cuenta, de acuerdo con el número de trabajadores con: Vigía en seguridad y salud en el trabajo para empresas de menos de diez (10) trabajadores. Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo para empresas de diez  | Solicitar el acta mediante la cual se designa el vigía de seguridad y salud en el trabajo o solicitar los soportes de la convocatoria, elección, conformación del comité paritario de seguridad y salud en el   |                   |           | X          |              | 0,0          |

RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

|         | artículo 63. (10) o más trabajadores.<br>Decreto 1072 de 2015, artículos: 2.2.4.1.6, 2.2.4.6.2, parágrafo 2º, 2.2.4.6.8, numeral 9º, 2.2.4.6.11, parágrafo 1º, 2.2.4.6.12, numeral 10, 2.2.4.6.32, parágrafo 2º, 2.2.4.6.34, numeral 4º. |   | trabajo y el acta de constitución. Constatar si es igual el número de representantes del empleador y de los trabajadores y revisar si el acta de conformación se encuentra vigente, para el caso en que proceda la constitución del comité. Solicitar las actas de reunión mensuales del último año del comité paritario o los soportes de las gestiones adelantadas por el vigía de seguridad y salud en el trabajo, y verificar el cumplimiento de sus funciones. |                   |           |            |              |              |
|---------|--|---|---|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| Numeral | Marco legal  | Criterio  | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|         |  |   |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 1.1.7   | Decreto 1072 de 2015, artículos: 2.2.4.6.2, parágrafo 2º, 2.2.4.6.8, numeral 9º, 2.2.4.6.11, parágrafo 1º, 2.2.4.6.12, numeral 10, 2.2.4.6.32, parágrafo 2º, 2.2.4.6.34, numeral 4º.   | El vigía en seguridad y salud en el trabajo y los miembros del comité paritario en seguridad y salud en el trabajo y sus respectivos miembros (principales y suplentes) se encuentran capacitados para poder cumplir las responsabilidades que les asigna la ley. | Solicitar registros que constaten la capacitación y evaluación tanto para el vigía en seguridad y salud en el trabajo o para los miembros del comité paritario en seguridad y salud en el trabajo según aplique que estén vigentes.   |                   | X         |            |              | 0,0          |
| Numeral | Marco legal  | Criterio  | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|         |  |   |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 1.1.8   | Resolución 652 de 2012, artículos 1º, 2º, 6º, 7º y 8º. Resolución 1356 de 2012,  | La empresa conformó el comité de convivencia laboral y este funciona de acuerdo con la normativa vigente.   | Solicitar el documento de conformación del comité de convivencia laboral y verificar que esté conformado de   |                   |           |            |              |              |

RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

|  | artículos 1º, 2º y 3º  |   | acuerdo a la normativa y que su período de conformación se encuentra vigente. Solicitar las actas de las reuniones (como mínimo una reunión cada tres meses) y los informes de gestión del comité de convivencia laboral, verificando el desarrollo de sus funciones.  |                   | X         |            |              | 0,0          |
|--|--|---|--|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| <b>E1.2 Estándar: Capacitación en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (6 %)</b> |  |   |  |                   |           |            |              |              |
| Numeral  | Marco legal  | Criterio  | Modo de verificación   | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|  |  |   |  | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 1.2.1  | Decreto 1072 de 2015, artículos: 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.12, numeral 6º. | Se cuenta con un programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización y el mismo se ejecuta. | Solicitar el programa de capacitación anual y la matriz de identificación de peligros y verificar que el mismo esté dirigido a los peligros ya identificados, con la evaluación y control del riesgo, y/o necesidades en seguridad y salud en el trabajo, y verificar las evidencias de su cumplimiento. Verificar si el comité paritario en seguridad y salud en el trabajo o vigía en seguridad y salud en el trabajo participó en la revisión anual del plan de capacitación. |                   | X         |            |              | 0,0          |

| Numeral | Marco legal                      | Criterio                                   | Modo de verificación                                   | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|---------|----------------------------------|--|--|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
|         |                                  |  |  | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 1.2.2   | Decreto 1072 de 2015, artículos: | Todos los trabajadores, independientemente | Solicitar la lista de trabajadores, independientemente |                   |           |            |              |              |

RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

|  | 2.2.4.6.8, numeral 8°, 2.2.4.6.11, párrafo 2°, 2.2.4.6.12, numeral 6°, 2.2.4.6.13, numeral 4°, 2.2.4.6.28, numeral 4°, 2.2.4.2.4.2. Resolución 2400 de 1979, artículo 2°, literal g). | de su forma de vinculación y/o contratación y de manera previa al inicio de sus labores, reciben capacitación, inducción y reinducción en aspectos generales y específicos de las actividades por realizar que incluya entre otros, la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Asimismo, se proporcionan las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las necesidades identificadas. | de su forma de vinculación y/o contratación y verificar los soportes documentales que den cuenta de la capacitación y de su evaluación, de la inducción y reinducción de conformidad con el criterio. La referencia es el plan de capacitación, su cumplimiento y la cobertura de los trabajadores objeto de cada tema. Para realizar la verificación tener en cuenta: De uno (1) a diez (10) trabajadores verificar el 100% Entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores verificar el 20% Entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10% Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores. |                   |           |            |              |              | 0,3 |
|--|---|--|--|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|-----|
| Numeral  | Marco legal   | Criterio   | Modo de verificación   | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |     |
|  |   |  |  | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |     |
| 1.2.3  | Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.35   | Los responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cuentan con el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio del Trabajo.  | Solicitar el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio de Trabajo, expedido a nombre del responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo  |                   | X         |            |              |              | 0,0 |
| <b>Estándar 2 - Gestión integral del sistema de la seguridad y salud en el trabajo (15%)</b> |   |  |  |                   |           |            |              |              |     |
| <b>E2.1 Estándar: Política de seguridad y salud en el trabajo (1 %)</b>                      |   |  |  |                   |           |            |              |              |     |
| Numeral  | Marco legal   | Criterio   | Modo de verificación   | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |     |
|  |   |  |  | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |     |
| 2.1.1  | Decreto 1072  | En el sistema de   | Solicitar la política  |                   |           |            |              |              |     |

RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

| <p>de 2015, artículos: 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6, 2.2.4.6.7, 2.2.4.6.8, numeral 1°.</p>                           | <p>gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) establece por escrito la Política de seguridad y salud en el trabajo, es comunicada al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o al vigía de seguridad y salud en el trabajo. La política es fechada y firmada por el representante legal, expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, es revisada, como mínimo una vez al año, hace parte de las políticas de gestión de la empresa, se encuentra difundida y accesible para todos los niveles de la organización. Incluye como mínimo el compromiso con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de los respectivos controles.</li> <li>— Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua.</li> <li>— El cumplimiento de la normativa vigente aplicable en materia de riesgos laborales.</li> </ul> | <p>del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), de la empresa y confirmar que cumpla con los aspectos contenidos en el criterio. Validar para la revisión* anual de la política como mínimo: Fecha de emisión, firmada por el representante legal actual, que estén incluidos los requisitos normativos actuales o directrices de la empresa. Entrevistar a los miembros del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o Vigía de seguridad y salud en el trabajo para indagar el entendimiento de la política en seguridad y salud en el trabajo. Como referencia preguntar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Si conocen los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y se establecen los respectivos controles.</li> <li>— Si se realizan actividades de Promoción y Prevención.</li> <li>— Si la empresa aplica la normativa legal vigente en materia de riesgos laborales.</li> </ul> | <p>X</p>                               | <p>0,0</p>               |                  |                      |              |
|--|---|--|--|--------------------------|------------------|----------------------|--------------|
| <p><b>E2.2 Estándar: Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST (1%)</b></p> |   |  |  |                          |                  |                      |              |
| Numeral  | Marco legal   | Criterio   | Modo de verificación                   | Cumple totalmente (0.5%) | No cumple (0.0%) | No aplica* Justifica | Calificación |
| 2.2.1  | Decreto 1072 de 2015, artículos:  | Están definidos los objetivos del sistema de gestión de  | Revisar si los objetivos se encuentran |                          |                  | No justifica         |              |

RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

|  | <p>2.2.4.6.12, numeral 1º, 2.2.4.6.17, numeral 2.2, 2.2.4.6.18.</p>                           | <p>seguridad y salud en el trabajo y ellos se expresan de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo, son claros, medibles, cuantificables y tienen metas, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normativa vigente, se encuentran documentados, son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario, están acordes a las prioridades definidas y se encuentran firmados por el empleador.</p>  | <p>definidos, cumplen con las condiciones mencionadas en el criterio y existen evidencias del proceso de difusión.</p>   |                             | X                   |                                      | 0,0 |
|--|---|---|--|-----------------------------|---------------------|--------------------------------------|-----|
| <b>E2.3 Estándar: Evaluación inicial del sistema de gestión - seguridad y salud en el trabajo (1%)</b> |   |   |  |                             |                     |                                      |     |
| Numeral  | Marco legal   | Criterio  | Modo de verificación   | Cumple totalmente<br>(0.5%) | No cumple<br>(0.0%) | No aplica*<br>Justifica No justifica |     |
| 2.3.1  | <p>Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.16. Resolución 4502 de 2012, artículos 1º y 4º.</p> | <p>La empresa realizó la evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente y fue realizada por el responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o si fue contratada, por la empresa con personal externo con licencia en salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo o conforme verificando que la persona que diseñe, ejecute e implemente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tenga la formación y cursos solicitada en los</p> | <p>Solicitar la evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Mediante la matriz legal, matriz de peligros, identificación de amenazas, verificación de controles, reporte de peligros, lista de asistencia a capacitaciones, análisis de puestos de trabajo, exámenes médicos iniciales y periódicos y seguimiento de indicadores, entre otros.</p> |                             | X                   |                                      | 0,0 |

RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

| E2.4 Estándar: Plan anual de trabajo (2%)            |   |   |  |                   |           |            |              |              |
|--|---|---|--|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| Numeral  | Marco legal   | Criterio  | Modo de verificación   | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|  |   |   |  | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 2.4.1  | Decreto 1072 de 2015, artículos: 2.2.4.6.8, numeral 7°, 2.2.4.6.12, numeral 5°, 2.2.4.6.17, numeral 2.3 y parágrafo 2°, 2.2.4.6.20, numeral 3°, 2.2.4.6.21, numeral 2°, 2.2.4.6.22, numeral 3°.         | La empresa diseña y define un plan de trabajo anual para el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual identifica los recursos, objetivos, metas, responsabilidades, cronograma de actividades y debe estar firmado por el empleador y el responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. | Solicitar el plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual identifica las responsabilidades, cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Verificar el cumplimiento del mismo. En caso de desviaciones en el cumplimiento, solicitar los planes de mejora para el logro del plan inicial. |                   | X         |            |              | 0,0          |
| E2.5 Estándar: Conservación de la documentación (2%) |   |   |  |                   |           |            |              |              |
| Numeral  | Marco legal   | Criterio  | Modo de verificación   | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|  |   |   |  | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 2.5.1  | Decreto 1072 de 2015, artículo. 2.2.4.6.13. Archivo General de la Nación en el Acuerdo 48 del 2000, Acuerdo 49 de 2000, Acuerdo 50 de 2000 y la Ley 594 de 2000 (Ley General de Archivos para Colombia) | La empresa cuenta con un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo   | Constatar la existencia de un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Verificar mediante muestreo que los registros y documentos sean legibles (entendible para el lector objeto), fácilmente identificables y accesibles (para todos los que estén vinculados con cada documento en particular),  |                   | X         |            |              | 0,3          |



RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

| E2.6 Estándar: Rendición de cuentas (1%)  |  |   |   |                   |           |            |              |              |
|---|--|---|---|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| Numeral   | Marco legal  | Criterio  | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|   |  |   |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 2.6.1   | Decreto 1072 de 2015, artículo. 2.2.4.6.8, numeral 3°.   | Quienes tengan responsabilidad sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo rinden cuentas anualmente sobre su desempeño. | Solicitar los registros documentales que evidencien la rendición de cuentas anual, al interior de la empresa. Solicitar a la empresa los mecanismos de rendición de cuentas que haya definido y verificar que se haga y se cumplan con los criterios del requisito. La rendición de cuentas debe incluir todos los niveles de la empresa ya que en cada uno de ellos hay responsabilidades sobre la seguridad y salud en el trabajo | X                 |           |            |              | 0,3          |
| E2.7 Estándar: Normativa nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. (2%) |  |   |   |                   |           |            |              |              |
| Numeral   | Marco legal  | Criterio  | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|   |  |   |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 2.7.1   | Decreto 1072 de 2015, artículos: 2.2.4.6.8, numeral 5°, 2.2.4.6.12, numeral 15, 2.2.4.6.17, numeral 1.1. | La empresa define la matriz legal actualizada que contemple las normas del sistema general de riesgos laborales aplicables a la empresa.    | Solicitar la matriz legal en la cual se contemple la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales. Verificar que contenga:<br>— Normas vigentes en riesgos laborales, aplicables a la empresa.<br>— Normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros / riesgos identificados en la empresa.<br>— Normas vigentes de diferentes entidades que le aplique.   |                   | X         |            |              | 0,0          |
| E2.8 Estándar: Mecanismos de Comunicación. (1%)   |  |   |   |                   |           |            |              |              |
| Numeral   | Marco legal  | Criterio  | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|   |  |   |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |

RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

|  |  |  |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
|--|--|--|---|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| 2.8.1                                    | Decreto 1072 de 2015, artículos: 2.2.4.6.14, 2.2.4.6.16, parágrafo 3°, 2.2.4.6.28. numeral 2°. | La empresa dispone de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, como por ejemplo autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas. | Constatar la existencia de mecanismos de comunicación interna y externa que tiene la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo y comprobar que las acciones que se desarrollaron para dar respuesta a las comunicaciones recibidas son eficaces.  | X                 |           |            |              | 0,3          |
| <b>E2.9 Estándar: Adquisiciones (1%)</b> |  |  |   |                   |           |            |              |              |
| Numeral                                  | Marco legal  | Criterio   | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|  |  |  |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 2.9.1                                    | Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.27. Resolución 2400 de 1979, artículos 177 y 178.       | La empresa estableció un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en seguridad y salud en el trabajo, de las compras y servicios, como por ejemplo los productos y servicios, elementos de protección personal.                           | Verificar el cumplimiento del procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en seguridad y salud en el trabajo de las compras y servicios, como por ejemplo los elementos de protección personal. Verificar la existencia de la matriz de elementos de protección personal. | X                 |           |            |              | 0,5          |
| <b>E2.10 Estándar: Contratación (2%)</b> |  |  |   |                   |           |            |              |              |
| Numeral                                  | Marco legal  | Criterio   | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|  |  |  |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 2.10.1                                   | Decreto 1072 de 2015, artículos: 2.2.4.6.4, parágrafo 2°, 2.2.4.6.28, numeral 1°.              | La empresa incluye los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.   | Constatar que para la selección y evaluación de proveedores y/o contratistas, se valida que dichos proveedores o contratistas tienen documentado e implementado el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y que conocen los peligros/riesgos y la forma de                               |                   | X         |            |              | 0,0          |

## RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

|  |   |  | controlarlos al ejecutar el servicio por realizar en la empresa dónde prestan el servicio.  |                   |           |            |              |              |
|--|---|--|---|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| <b>E2.11 Estándar: Gestión del cambio (1%)</b>                 |   |  |   |                   |           |            |              |              |
| Numeral  | Marco legal   | Criterio   | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|  |   |  |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 2.11.1   | Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.26.  | La empresa dispone de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.  | Solicitar el documento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo en cambios internos y externos que se presenten en la entidad.        |                   | X         |            |              | 0,0          |
| <b>II HACER</b>  |   |  |   |                   |           |            |              |              |
| <b>Estándar 3 - Gestión de la salud (20%)</b>                  |   |  |   |                   |           |            |              |              |
| <b>E3.1 Estándar: Condiciones de salud en el trabajo (9 %)</b> |   |  |   |                   |           |            |              |              |
| Numeral  | Marco legal   | Criterio   | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|  |   |  |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 3.1.1  | Resolución 2346 de 2007, artículo 8°, artículo 15, artículo 18, Decreto 1072 de 2015, artículos: 2.2.4.2.2.18, 2.2.4.6.12, numeral 4°, 2.2.4.6.13 numerales 1° y 2°, 2.2.4.6.16, numeral 7° y parágrafo 1°. | Hay como mínimo, la siguiente información actualizada de todos los trabajadores, del último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común, y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales. | Solicitar el documento consolidado que evidencie el cumplimiento de lo requerido en el criterio.  | X                 |           |            |              | 0,3          |
| Numeral  | Marco legal   | Criterio   | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|  |   |  |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 3.1.2  | Resolución 2346 de 2007, artículo 18, Decreto 1072 de 2015, artículos: 2.2.4.6.8, numeral 8°, artículo 2.2.4.6.12.  | Están definidas y se llevaron a cabo las actividades de medicina del trabajo, promoción y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de la conformidad con las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de las   | Solicitar las evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de la conformidad con las |                   | X         |            |              | 0,0          |

RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

| Numeral | Marco legal  | Criterio   | Modo de verificación   | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|---------|--|--|--|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
|         |  |  |  | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
|         | numerales 4º, 13 y 16, 2.2.4.6.20, numeral 9º, 2.2.4.6.21, numeral 5º, 2.2.4.6.24, parágrafo 3º.   | condiciones de salud de los trabajadores y los peligros/riesgos de intervención prioritarios   | prioridades que se identificaron con base a los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos de intervención prioritarios. Solicitar el programa* de vigilancia epidemiológica de los trabajadores.   |                   |           |            |              |              |
| 3.1.3   | Resolución 2346 de 2007, artículo 4º.  | Se informa al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles del cargo, con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.   | Verificar que al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, se le remitieron los soportes documentales respecto de los perfiles del cargo, descripción de las tareas y el medio en el cual desarrollará la labor los trabajadores.   | X                 |           |            |              | 0,5          |
| 3.1.4   | Resolución 2346 de 2007, artículo 5º, Decreto 1072 de 2015, artículos: 2.2.4.6.12, numeral 4º y 13, 2.2.4.6.24, parágrafo 3º. Resolución 957 de 2005. Comunidad Andina de Naciones, artículo 17. | Se realizan las evaluaciones médicas de acuerdo con la normativa y los peligros a los cuales se encuentre expuesto el trabajador. Asimismo, se tiene definida la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente. Los resultados de las evaluaciones médicas | Solicitar los conceptos de aptitud que demuestren la realización de las evaluaciones médicas. Solicitar el documento o registro que evidencie la definición de la frecuencia de las evaluaciones médicas periódicas. Solicitar el documento que evidencie la comunicación por escrito al trabajador de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales. | X                 |           |            |              | 0,2          |

## RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017

| Numeral | Marco legal  | Criterio   | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|---------|--|--|---|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
|         |  |  |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 3.1.5   | Resolución 2346 de 2007 - artículos 16 y 17 modificados por Resolución 1918 de 2009, artículo 2º, Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13, numerales 1º y 2º.  | La empresa debe tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en seguridad y salud en el trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.  | Evidenciar los soportes que demuestren que la custodia de las historias clínicas esté a cargo de una institución prestadora de servicios en seguridad y salud en el trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.   | X                 |           |            |              | 0,2          |
| Numeral | Marco legal  | Criterio   | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|         |  |  |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |
| 3.1.6   | Decreto 2177 de 1989, artículo 16. Ley 776 de 2002, artículos 4º y 8º. Resolución 2844 de 2007, artículo 1º, parágrafo. Resolución 1013 de 2008, artículo 1º, parágrafo. Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional. Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.5.1.28. | La empresa acata las restricciones y recomendaciones médico-laborales por parte de la empresa promotora de salud (EPS) o administradora de riesgos laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones. Asimismo y de ser necesario, se adecua el puesto de trabajo, se reubica al trabajador o realiza la readaptación laboral. Se anexa soportes de entrega a quienes califican en primera oportunidad y/o a las juntas de calificación de invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador que trata la norma para la calificación de origen y porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral. | Solicitar documento de recomendaciones y restricciones a trabajadores y revisar que la empresa ha acatado todas las recomendaciones y restricciones médico-laborales prescritas a todos los trabajadores y ha realizado las acciones que se requieran en materia de reubicación o readaptación. Solicitar documento de soporte de recibido por parte de quienes califican en primera oportunidad y/o a las juntas de calificación de invalidez. | X                 |           |            |              | 0,5          |
| Numeral | Marco legal  | Criterio   | Modo de verificación  | Cumple totalmente | No cumple | No aplica* |              | Calificación |
|         |  |  |   | (0.5%)            | (0.0%)    | Justifica  | No justifica |              |