

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO (SG-SST) BAJO LOS REQUISITOS DEL DECRETO 1072/2015 Y LA RESOLUCION 0312 DE 2019 PARA EL HOGAR GERONTOLOGICO COLORES DE VIDA EN EL MUNICIPIO DE FUSAGASUGA.



AUTORES

NIDIA ESPERANZA MUÑOZ VILLAMI

LUZ MARINA RAMÍREZ GARCÍA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA CALIDAD EN SALUD
BOGOTA
MARZO 2021

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO (SG-SST) BAJO LOS REQUISITOS DEL DECRETO 1072/2015 Y LA RESOLUCION 0312 DE 2019 PARA EL HOGAR GERONTOLOGICO COLORES DE VIDA EN EL MUNICIPIO DE FUSAGASUGA.



AUTORES

NIDIA ESPERANZA MUÑOZ VILLAMI

LUZ MARINA RAMÍREZ GARCÍA

DOCENTE ASESOR

MARY LUZ BARRERA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA CALIDAD EN SALUD

BOGOTÁ

MARZO 2021

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	3
Introducción	6
Capítulo 1 Descripción General del Proyecto.....	8
1.1. Problema de Investigación	8
1.2.1 Objetivo General	9
1.2.1.1 Objetivos Específicos:	9
1.3 Justificación	9
1.3. 1. Justificación Teórica	12
1.3. 2. Justificación Metodológica	12
1.3. 3. Justificación Práctica	12
Capítulo 2 Marco de Referencia	14
2.1. Marco Teórico.....	14
2.1.1. OHSAS 18001:2007	14
2.1.2. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	15
2.1.3. Decreto 1072 2015.....	15
2.1.4. Resolución 0312 de 2019.....	16
2.1.5. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	55
2.2. MARCO CONCEPTUAL	55
Capítulo 3. Marco Metodológico.....	65
3.1 Tipo de estudio:.....	65
3.2 Población:	65
3.2.1. Criterios de inclusion	65
3.2.2. Criterios de exclusión	65
3.3 Procedimientos:.....	65
3.3.1. PLANEAR	67
3.3.2. HACER:	69
3.3.3. VERIFICAR:	69
3.3.4. ACTUAR:	70
3.4 Técnicas para la recolección de la información:	70

3.4.1. Confiabilidad.....	71
3.5 Técnicas para el análisis de la información:	72
3.6 Consideraciones Éticas:	81
Capítulo 4. Análisis de Resultados:	82
4.1. Evaluación Inicial	82
4.2. Plan de acción de la evaluación 0312 de 2019	86
Tablax: Plan de acción de la evaluación 0312 de 2019	87
Discusión y Conclusiones	92
Referencia Bibliográfica	94
TABLAS.....	1
Tabla 1. Herramienta diagnóstica Resolución 0312 de 2019	17
Tabla 2 : Implementación Artículo 3. Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores.....	18
Tabla 3: Implementación Artículo 9. Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores.....	20
Tabla 4: Implementación Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores.....	26
Tabla 5: Implementación del sistema de gestión de SST según Resolución 312 de 2019	48
Tabla 6: Implementación Artículo 25. Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos.....	492
Tabla 7: Implementación Artículo 30. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	50
Tabla 8: Implementación del Artículo 28. Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.	53
Tabla 9: Herramienta diagnóstica Resolución 0312 de 2019	71
Tabla 10: Formato aplicado en evaluación Inicial	72
Tabla 12: Resultados estandares Minimos del SG- SST	82
Tabla 13: Resultados de la Autoevaluacion de estandares minimos del SG – SST.....	83
Tabla 14: Plan de accion de la Evaluacion	87
GRAFICAS.....	2
Grafica 1: Fases de adecuación y transición del SG- SST.....	48

Grafica 2: Implementación definitiva del SG- SST.....	32
Grafica 3: Ciclo PHVA.....	65
ANEXOS:.....	3
Anexo 1: Consentimiento informado empresa.....	95
Anexo 2: Fotos instalaciones del Hogar Geriátrico Colores de Vida.....	96

Introducción

A inicios del siglo XX año 1904 el general Rafael Uribe Uribe presidente en su momento de Colombia, identifica la necesidad de generar políticas en salud de los trabajadores, que garanticen la protección del mismo en el sitio de labor, como lo cita Martínez: "Es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo (...) es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados". (Martínez M., 2016).

En los últimos años el gobierno nacional ha enfatizado la necesidad de normar los procedimientos de ley que obligan a todas las empresas del sector público y privado a implementar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como planes de saneamiento ambiental, esto con el fin de reducir costos de atención en salud, parálisis empresarial, daños en el tejido económico y evitar enfermedades a largo plazo que incapaciten y mermen la capacidad productiva de un individuo.

La presente investigación nace como una necesidad sentida como es la implementación de un modelo basado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para esto se presenta una propuesta la cual pretende que las empresas desarrollen un conjunto de acciones encaminadas a prevenir lesiones y enfermedades que se puedan presentar como consecuencia del desempeño de las funciones laborales propias del negocio, en este caso a aplicarse en el hogar gerontológico colores de vida.

Para el diseño del presente proyecto se tendrá en cuenta la normatividad legal existente, para este caso decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, que trata de los estándares mínimos del SG-SST; y que a su vez derogó la anterior resolución 1111 de 2017, además de otras leyes como el decreto 1072 de 2015 y demás leyes emitidas por el Ministerio de Trabajo.

Teniendo como parámetro establecido por la Ley el obligatorio cumplimiento de estos estándares mínimos en todas las empresas del País, se basa esta propuesta en una disposición del hogar referente a los recursos financieros, humanos, técnicos y administrativos que permitan implementar estas políticas gubernamentales con el fin de proteger la salud de sus trabajadores.

Capítulo 1 Descripción General del Proyecto

1.1. Problema de Investigación

¿Es posible Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, bajo los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y a los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, para el hogar gerontológico colores de vida en Fusagasugá?

De acuerdo a la página de la OIT referente al tema de seguridad y salud en el trabajo, “Cada día mueren personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,78 millones de muertes por año, anualmente ocurren unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales, que resultan en más de 4 días de absentismo laboral, el coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 3,94 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año”. (OIT, 2021)

Para nadie es un secreto que el personal de la salud es altamente vulnerable por el tipo de actividades que realizan, enfermedades adicionales, altos niveles de estrés, enfermedades transmisibles, jornadas laborales altas, como es el caso del síndrome de burnout o síndrome del fundido donde el trabajador muchas veces no cuenta solo con un trabajo, lo cual genera jornadas extensas de trabajo, movimientos repetitivos, el estrés generado por la complejidad de las funciones que realiza, sumado a malas condiciones laborales o matoneo laboral, inseguridad social debido al tipo de contratación, incluso a realizar iatrogenias como es el cometer errores en la realización de procesos o administración de medicamentos daño adicional a los pacientes no intencional.

Debido a que el HOGAR GERONTOLOGICO COLORES DE VIDA no dispone en la actualidad de un programa de seguridad y salud en el trabajo actualizado a la norma vigente, se hace necesario diseñar una propuesta de implementación de un sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) con el fin de realizar y ejecutar los estándares mínimos exigidos por la

Resolución 0312 de 2019, dando así cumplimiento a las políticas gubernamentales; lo que conllevaría a mejorar el bienestar de sus trabajadores y de paso garantizar la calidad de atención en los adultos mayores.

1.2.1 Objetivo General

Diseñar una propuesta de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, bajo los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y a los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, para el hogar gerontológico colores de vida en Fusagasugá

1.2.1.1 Objetivos Específicos:

Realizar un Diagnóstico inicial aplicando estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en el HOGAR COLORES DE VIDA

Documentar información exigida por el decreto 1072 del 2015 del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el HOGAR COLORES DE VIDA

Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos prioritarios a intervenir según metodología establecida para el HOGAR COLORES DE VIDA

Proponer un plan de intervención que permita establecer controles para la mitigación de riesgos encontrados en el HOGAR COLORES DE VIDA

1.3 Justificación

La salud en el trabajo es una de las prioridades para los gobiernos, ya que es el trabajador el músculo productivo que mantiene activa la economía de un país, una enfermedad o un accidente no solo fractura la actividad que este realiza sino que a su vez genera cargas económicas al sistema de salud que es el encargado de mitigar el daño generado, sino contar los costos sociales y familiares que acarrea una incapacidad, una discapacidad o una enfermedad crónica secundaria al trabajo, además que la no corrección del detonante que genera estos daños a la larga va a incrementar la incidencia de casos.

Pero esto requiere compromiso de las partes, de los empleadores para aplicar la normatividad en las empresas, de los trabajadores cumplirlas y aportan en la corrección cuando se identifica un fallo en el proceso

La resolución WHA60.26 de la Asamblea Mundial de la Salud titulada “Salud de los trabajadores: plan de acción mundial” insta a los Estados Miembros a “que hagan lo posible por garantizar la plena cobertura de todos los trabajadores, incluidos los del sector no estructurado, los de las empresas pequeñas y medianas, los trabajadores agrícolas y los trabajadores migrantes y por contrata, mediante intervenciones esenciales y servicios básicos de salud ocupacional destinados a la prevención primaria de las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo”. (OMS, 2017)

Colombia ha estado a la vanguardia en este proceso ya que al implementar legislaciones que obliguen a las empresas a priorizar la salud en el trabajo demuestra como existe una preocupación legítima frente a la necesidad de reducir la accidentalidad, pero siempre queda la sensación que es insuficiente los controles que se hacen a la aplicación de las mismas, inclusive se busca que la totalidad de los trabajadores esten afiliados a seguridad en una ARL y aún se presentan sectores que eluden la responsabilidad de proteger la salud de sus trabajadores, la implementación de autodiagnósticos ha sido un mecanismo utiliza para que las empresas generen realmente procesos y se acostumbren a incluir la salud laboral dentro de sus programas.

Para nuestro caso en particular en Colombia en los últimos años se han implementado políticas gerontológicas y de salud, esto debido a que se identificó organizaciones que no cumplir con las condiciones de humanización, calidad, cuidado y respeto de los derechos humanos de las personas mayores, así se destacan, la Ley 29 de 1975, el artículo 12 de la Ley 10 de 1990 que le ordena a las Direcciones Locales de Salud, hacer cumplir las normas técnicas dictadas por el Ministerio de Salud para la construcción de obras civiles, dotaciones básicas y mantenimiento integral de instituciones del primer nivel de atención en salud, o para los centros de bienestar del anciano; (actualmente denominados Centros de Protección Social para el Adulto Mayor, Centros Día Para Adulto Mayor o Centro Vida e Instituciones de Atención;

según la Ley 1315 del año 2009 y Ley 1850 de 2017 que implementa medidas de protección al adulto mayor, esto por que se requiere de un espacio mínimo vital, alimentación adecuada y cuidados especializados los cuales no se estaban cumpliendo. Adicional los trabajadores de la salud que se encargan del cuidado de estos adultos padecen muchas enfermedades laborales debido a mal manejo de cargas, estrés, síndrome de burnout, sumado a bajos salarios, falta de prestaciones sociales e incluso la realización de procesos sin tener los equipos de protección adecuados pueden acarrear lesiones y enfermedades prevenibles.

La importancia de la seguridad y salud en el trabajo en nuestro país ha tomado gran auge en los últimos años, debido a que el índice de accidentalidad ha disminuido en los últimos años según un estudio de caracol radio publicado en un artículo de su página web de Junio de 2018, donde explica que “Entre enero y mayo de 2018 se presentó una disminución en la accidentalidad laboral de los trabajadores en el país cercana al 14%, que deja como consecuencia 8 muertes, contra 16 que se presentaron en el mismo periodo de 2017”, información brindada por la presidenta del Consejo Colombiano de Seguridad (Caracol Radio, 2019), esto demuestra que efectivamente los programas de control si han sido efectivos y las empresas si han implementado los programas de manera efectiva o en su defecto no se esta notificando los accidentes y enfermedades laborales en su totalidad, sea el que sea el panorama se debe vincular a todas las empresas a la necesidad de cumplir la norma no solamente por ser un requisito sino por que economicamente debe ser rentable tener un plan de prevención.

De conformidad con lo señalado en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, el Sistema General de Riesgos Laborales 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 y que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo – SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Basados en la normatividad vigente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y siendo la base de nuestro proyecto de grado se pretende documentar y

diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el hogar gerontológico colores de vida con el propósito de evitar la aparición de riesgos laborales en el personal sanitario y administrativo que conforman esta Institución, por tanto el Hogar Gerontológico Colores De Vida también se debe adaptar para brindar atención integral a la población adulta mayor garantizando una atención humanizada con calidez y calidad, y orientado por un equipo interdisciplinario motivado y comprometido por el bienestar de los adultos mayores, reduciendo tanto accidentes como enfermedades laborales.

1.3. 1. Justificación Teórica

Se ha identificado que la implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo que le permite al Hogar Gerontológico Colores de Vida, lograr la prevención de accidentes, el cumplimiento de la norma, satisfacción de los clientes tanto internos como externos, más aún cuando se previenen las lesiones, así con el presente estudio se busca afianzar una simbiosis más orgánica aplicando herramientas que permitan la mejora del proceso de seguridad y salud en el trabajo, lo cual genera

un valor agregado y como consecuencia credibilidad institucional, consecución de clientes, posicionamiento de la empresa y aumento en la facturación y en la conservación de clientes a futuro, y que el cumplimiento de la norma le genera seguridad emocional a los familiares de los adultos mayores.

1.3. 2. Justificación Metodológica

Con el presente estudio, buscamos comprobar la viabilidad en la propuesta y validez de los métodos, herramientas, técnicas y modelos de gestión dentro del contexto y realidad del hogar gerontológico colores de vida, permitiendo no solo reconocer la problemática a partir del diagnóstico sino a la vez dar una solución efectiva y aplicable desde los recursos y tiempos de la misma, que permita ver resultados tangible y cuantificables económicamente para la empresa

1.3. 3. Justificación Práctica

Es vital poner en práctica el conocimiento adquirido en la especialización, una forma real para afianzar los conocimientos adquiridos en la formación académica es la implementación de un modelo de gestión y dirección del proceso de seguridad y salud en el trabajo, que nos permita identificar nuestras propias falencias intelectuales y corregirlas con el apoyo de los

docentes que nos brindan la tutoria intelectual que se vea reflejada en una mejora de procesos y calidad real, medible, evaluable y aplicable en el Hogar Gerontológico Colores de Vida, que fue escogida para el análisis de su proceso por parte de nosotros.

Capítulo 2 Marco de Referencia

2.1. Marco Teórico

2.1.1. OHSAS 18001:2007

Norma internacional base de las políticas, la OHSAS 18001:2007 es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, “Parte del sistema de gestión de una organización usada para desarrollar e implementar su política de Seguridad y Salud Ocupacional y gestionar sus riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional”. (OHSAS18001, 2007)

De acuerdo a la OHSAS 18002: (2008), (política de SST), establece la dirección a seguir en la implementación y mejora del sistema de gestión de la SST, las políticas deben ser incluyente, trabajadores con participación activa en el proceso de confección de las normas de las empresas que se deben comprometer a cumplir con calidad. (OHSAS18002:, 2008)

Según esta norma, se debe tener misión, visión, valores fundamentales y creencias, políticas corporativas, reconocimiento de las necesidades de las personas, reconocimiento de los riesgos, peligros, su mitigación, cumplimiento de los requisitos legales, mejora continua, programa de prevención del deterioro de la salud y objetivos realistas y alcanzables.

De acuerdo a la OHSAS 18002:2008, “debe incluir, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales: La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo”. (OHSAS18002: 2008)

Los trabajadores deben conocer la norma y debe estar en capacidad de aplicarla, esto es vital ya que el diagnóstico inicial se debe construir, reconociendo las necesidades cotidianas que se ajusten al proceso.

2.1.2. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Ministerio del Trabajo, el cual estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), define que debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

2.1.3. Decreto 1072 2015

En Colombia regía el Programa de Salud Ocupacional, derivado de la Resolución 1016 de 1989 “por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”. (Resolución 1016 , 1989)

La Ley 1562 del 11 de julio de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. En esta ley, el artículo 1° estableció: “Artículo 1° Definiciones: Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo...”. 23. (Ley 1562, 2012).

En Colombia se instaura el SG-SST por decreto, reglamentando en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, el 31 de julio de 2014, el Ministerio de Trabajo expidió el Decreto 1443 de 2014 o Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (Decreto 1443, 2014)

El Ministerio de Trabajo expidió el Decreto 1072 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, abordando las relaciones laborales individuales, relaciones laborales

colectivas, inspección, vigilancia y control, Riesgos laborales, juntas de calificación de invalidez, normas referentes al empleo, subsidio familiar, asociatividad social y solidaria, nos basaremos en lo dispuesto el Título 4 riesgos laborales, en especial el capítulo 6 Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo, que continúa con lo estipulado en el Decreto 1443 de 2014. (Decreto 1443, 2014)

En especial Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) extractado del Decreto 1443 de 2014, art. 3, especifica que “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (...) debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, (...), el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”. (Decreto 1072 , 2015).

El Hogar Gerontológico Colores de Vida debe ajustarse a la normatividad, garantizando que el empleado o contratante este en capacidad de reconocer y aplicar las medidas de control que garantiza la reducción de riesgos, accidentes y mitigar los efectos que se generan sobre la salud del trabajador.

2.1.4. Resolución 0312 de 2019

Mediante la Resolución 0312 del año 2019, el Ministerio del Trabajo estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), todas las empresas están obligadas a cumplirlas, con excepción de los trabajadores independientes con afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales de que trata la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y las personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico establecidas por la norma como un acto administrativo independiente. (DECRETO 1072, 2015)

Esta norma permite una elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, cumplimiento de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al

interior del Sistema de Gestión de SST, las cuales deben ser realizadas por el empleador aplicando los estándares mínimos

Tabla 1. Herramienta diagnóstica Resolución 0312 de 2019

NUMERO DE TRABAJADORES	RIESGO	NÚMERO DE ESTÁNDARES
10 O MENOS	I, II, III	7 ESTÁNDARES
11 A 50	I, II, III	21 ESTÁNDARES
MAS DE 50	I, II, III, IV, V	61 ESTÁNDARES

Teniendo en cuenta el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en el Capítulo 7 del Título 4 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. (DECRETO 1072, 2015)

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, la expedición de la Resolución 0312 del 2019, que define los nuevos estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), reconoce el sector productivo y generador de empleo como un conglomerado que tiene características diferentes, propias de cada actividad.

Basados en el número de trabajadores y en la necesidad de cumplir una normatividad estandarizada, de forma equitativa, apuntando a la reducción de accidentes, reducir una carga económica a programas imposibles de costear y que sean superiores incluso a las necesidades de las pequeñas empresas.

Las empresas que se encuentran conformadas por 10 o menos trabajadores, deben cumplir con 7 Ítems

Tabla 2: Implementación Artículo 3. Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores.

ÍTEM	CRITERIOS. EMPRESAS DE DIEZ (10) O MENOS TRABAJADORES CLASIFICADAS EN RIESGO I, II, III	MODO DE VERIFICACIÓN
Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresas de menos de diez (10) trabajadores en clase de riesgo I, II, III puede ser realizado por un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos, profesionales y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.	Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente.	Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente

Capacitación en SST	Elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.	Solicitar documento soporte de las acciones de capacitación realizadas/planillas, donde se evidencie la firma de los trabajadores
Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de SST firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga Plan Anual de Trabajo.
Evaluaciones médicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.
Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos	Realizar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL.	Solicitar documento con la identificación de peligros; evaluación y valoración de los riesgos. Constancia de acompañamiento de la ARL – acta de visita ARL.
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.	Solicitar documento soporte con acciones ejecutadas

Disponible en <https://safetia.co/resolucion-0312-de-2019/>

Estas empresas pequeñas sin importar la clase de riesgo (I, II, III) tienen las mismas exigencias, el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizado por un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como mínimo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

Se exige a los empleadores que deben tener al día la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral como son Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente, se debe estar capacitando activamente a los trabajadores en SST, elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, entre los temas más importantes a tratar temas referentes a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.

Se requiere que cuente con un Plan Anual de Trabajo como mínimo con: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual, evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador, que informe recomendaciones y restricciones laborales para adjudicar el puesto de trabajo de manera adecuada.

Las medidas de identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgo se deben realizar con la ARL con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.

Empresa que cuentan con 11 a 50 trabajadores deben cumplir con los items de la norma, en estas debe ser realizado el diseño del Sistema de Gestión de SST por un tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acredite mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que certifique la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas,

Tabla 3: Implementación Artículo 9. Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores.

ÍTEM	CRITERIOS. EMPRESAS DE ONCE A CINCUENTA TRABAJADORES CLASIFICADAS EN RIESGO I, II Ó III	MODO DE VERIFICACIÓN
------	---	----------------------

Asignación de una persona que diseñe el Sistema de Gestión de SST	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño del Sistema de Gestión de SST puede ser realizado por un tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acredite mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que certifique la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Esta actividad también podrá ser desarrollada por profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.	Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST	Asignar recursos económicos para desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.	Solicitar documento soporte de asignación de recursos.
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente. Pago de pensión de trabajadores de alto riesgo.	Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente.
Conformación y funcionamiento del COPASST	Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del	Solicitar actas de conformación, actas de reuniones e informes

	COPASST.	
Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.	Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral	Solicitar actas de reuniones e informes del Comité de Convivencia Laboral
Programa de capacitación	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización.	Solicitar el programa de capacitación y los soportes de la ejecución del mismo / planillas donde se evidencie la firma de los trabajadores participantes
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Elaborar política de SST escrita, firmada, fechada y comunicada al COPASST y a todos los trabajadores.	Solicitar la política escrita y soportes de su divulgación
Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga plan anual de trabajo
Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	Mantener el archivo de los siguientes documentos, por el término establecido en la normatividad vigente: Política en Seguridad y Salud en el Trabajo. Identificación de peligros en todos los cargos/oficios y áreas. Conceptos exámenes médicos ocupacionales Plan de emergencias Evidencias de actividades del COPASST. Afilación a Seguridad Social	Revisar el archivo con los documentos soporte de acuerdo con la normatividad vigente.

	Comunicaciones de trabajadores, ARL o autoridades en materia de Riesgos Laborales	
Descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud	Identificar las características de la población trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, etc.) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, recopilar, analizar e interpretar los datos del estado de salud de los trabajadores	Solicitar documento que contenga el perfil sociodemográfico y el diagnóstico de condiciones de salud
Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud	Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.	Solicitar las evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de conformidad con las prioridades que se identificaron con base en los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud
Evaluaciones médicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales
Restricciones y recomendaciones médicas laborales	Cumplir las recomendaciones y restricciones que realizan las Entidades Promotoras de Salud y/o Administradoras de Riesgos Laborales, emitidas por los médicos tratantes, de acuerdo con la normatividad vigente. Entregar a quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de	Solicitar las recomendaciones emitidas por la EPS, o ARL y el soporte de la actuación de la empresa frente a las mismas. Solicitar soporte de recibido por parte de quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de

	Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador conforme a las normas, para la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.	Invalidez, de los documentos que corresponde remitir al empleador para efectos del proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral
Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas. Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como (sic) las enfermedades diagnosticadas como laborales. Estos reportes se realizan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.	Indagar con los trabajadores si se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales (en caso afirmativo, tomar los datos de nombre y número de cédula y solicitar el reporte). Igualmente, realizar un muestreo del reporte de registro de accidente de trabajo (FURAT) y el registro de enfermedades laborales (FUREL) respectivo, verificando si el reporte a las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud y Dirección Territorial se hizo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	Investigar los incidentes y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, con la participación del COPASST, previniendo la posibilidad de que se presenten nuevos casos.	Verificar por medio de un muestreo si se investigan los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con la participación del COPASST.
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos	Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer controles que prevengan efectos adversos en la salud de los trabajadores.	Solicitar documento donde se encuentre la identificación de peligros y valoración de riesgos. Solicitar evidencias de las

		medidas de control implementadas.
Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	Realizar los mantenimientos periódicos de instalaciones, equipo, máquinas y herramientas, de acuerdo con los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.	Solicitar documento con los reportes del mantenimiento de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas realizado.
Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado	Realizar la entrega de los elementos de protección personal, acorde con el oficio u ocupación que desempeñan los trabajadores y capacitar sobre el uso adecuado de los mismos.	Solicitar la evidencia de la entrega de elementos de protección personal y de la ejecución de las correspondientes capacitaciones.
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Elaborar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Solicitar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y constatar evidencias de su divulgación.
Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Solicitar el documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación
Revisión por la alta dirección.	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección los resultados del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar a la empresa los soportes que den cuenta de la revisión por la alta dirección de los resultados del Sistema de Gestión de SST.

Disponible en <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

Una diferencia radical con el anterior se basa en que estas empresas deben destinar recursos económicos para desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

Se incluye la creación del COPASST, este se debe conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades en la empresa, se empieza a hablar del Comité de Convivencia Laboral normado por la (Resolución 652, 2012)

A parte del plan anual de trabajo y el programa de capacitación para las empresas con menos de 10 trabajadores, estas empresas deben elaborar la política de SST escrita, firmada, fechada y comunicada al COPASST , aquí los trabajadores deben ser identificados por sus características básicas (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, etc.), además de la caracterización del diagnóstico de condiciones de salud, esta información se debe recopilar, analizar e interpretar.

Se incluye aquí la entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado, el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y para concluir la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

En cuanto a aquellas empresas con más de 50 trabajadores, en estas empresas el diseño e implementación del sistema de gestión de SST será puesto en marcha por un profesional con posgrado, se debe realizar actividades de inducción y reinducción, las cuales deben estar incluidas en el programa de capacitación, dirigidas a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, de manera previa al inicio de sus labores, en aspectos generales y específico.

Tabla 4: Implementación Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores.

ITEM	CRITERIOS. EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES RIESGO I, II, III, IV Ó V Y LAS DE CINCUENTA (50) O MENOS TRABAJADORES RIEGO IV Ó V	MODO DE VERIFICACIÓN
------	---	----------------------

Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.	Solicitar el documento en el que consta la asignación, con la respectiva determinación de responsabilidades y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada
Asignación de responsabilidades en SST	Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST a todos los niveles de la organización, para el desarrollo y mejora continua de dicho Sistema.	Solicitar el soporte que contenga la asignación de las responsabilidades en SST
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST	Definir y asignar el talento humano, los recursos financieros, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST.	Constatar la existencia de evidencias físicas que demuestren la definición y asignación del talento humano, los recursos financieros, técnicos y de otra índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST, evidenciando la asignación de recursos con base en el plan de trabajo anual.
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales.	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: En empresas 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: 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 verificar 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 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.
Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial	En el caso que aplique, identificar a los trabajadores que se dediquen 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 cotizar el monto establecido en la norma, al Sistema de Pensiones	En los casos en que aplique, verificar si se tienen identificados los trabajadores que se dedican en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo de que trata el Decreto 2090 de 2003 y si se ha realizado el pago de la cotización especial señalado en dicha norma.
Conformación y funcionamiento del COPASST	Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.	Solicitar los soportes de convocatoria, elección, conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el acta de constitución. Constatar si es igual el número de representante del empleador y de los trabajadores y revisar si el acta de conformación se encuentra vigente. Solicitar las actas de reunión mensuales del último año del Comité Paritario y verificar el cumplimiento de sus funciones.
Capacitación de los integrantes del COPASST	Capacitar a lo (sic) integrantes del COPASST para el cumplimiento efectivo de las responsabilidades que les asigna la ley.	Solicitar documentos que evidencien las actividades de capacitación brindada a los integrantes del COPASST.
Conformación y funcionamiento del	Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité de	Solicitar el documento de conformación del Comité

Comité de Convivencia Laboral	Convivencia Laboral de acuerdo con la normatividad vigente.	de Convivencia Laboral y verificar que esté integrado de acuerdo a la normativa y que se encuentra vigente. Solicitar las actas de las reuniones (como mínimos una reunión cada tres (3) meses) y los informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral, verificando el desarrollo de sus funciones.
Programa de capacitación anual	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización.	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 y esté acorde con la evaluación y control de los riesgos y/o necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Solicitar los documentos que evidencien el cumplimiento del programa de capacitación.
Inducción y reinducción en SST	Realizar actividades de inducción y reinducción, las cuales deben estar incluidas en el programa de capacitación, dirigidas a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, de manera previa al inicio de sus labores, en aspectos generales y específicos de las actividades o funciones a 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.	Solicitar la lista de trabajadores, participantes independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, y verificar los soporte documentales que den cuenta de la inducción y reinducción de conformidad con el criterio. La referencia es el programa de capacitación y su cumplimiento. Para realizar la verificación tener en cuenta: En empresas entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores, verificar el 10%.

		En empresas con doscientos uno (201) trabajadores en adelante, verificar los soportes para 30 trabajadores.
Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST	El responsable del Sistema de Gestión de SST realiza el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST definido por el Ministerio del Trabajo.	Solicitar el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST definido por el Ministerio del Trabajo, expedido a nombre del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Establecer por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicarla al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST. La Política debe ser fechada y firmada por el representante legal y 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: – La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y con los respectivos controles. – Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores	Solicitar la política del Sistema de Gestión de 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. Entrevistar a los miembros del COPASST para indagar el conocimiento de la política en SST

	mediante la mejora continua. – El cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.	
Objetivos de SST	Definir los objetivos del Sistema de Gestión de SST de conformidad con la política de SST, los cuales deben ser claros, medibles, cuantificables y tener metas, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normatividad vigente, se encuentran documentados, son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario y se encuentran en documento firmado por el empleador.	Revisar si los objetivos se encuentran definidos, cumplen con las condiciones mencionadas en el criterio y si existen evidencias del proceso de difusión.
Evaluación Inicial del Sistema de Gestión	Realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. Debe ser realizada por el responsable del Sistema de Gestión de SST o contratada por la empresa con personal externo con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST mediante la matriz legal, matriz de peligros y evaluación de riesgos, verificación de controles, lista de asistencia a capacitaciones, análisis de puestos de trabajo, exámenes médicos de ingreso y periódicos y seguimiento de indicadores, entre otros.
Plan Anual de Trabajo	Diseñar y definir un plan anual de trabajo para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos,	Solicitar el plan de trabajo anual. Verificar el cumplimiento del mismo. En el caso que se hayan presentado incumplimientos al plan, solicitar los planes de mejora respectivos.

	cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de SST.	
Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	Contar con un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST.	Constatar la existencia de un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST. 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), protegidos contra daño y pérdida
Rendición de cuentas	Realizar anualmente la Rendición de Cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST, que incluya a todos los niveles de la empresa.	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.
Matriz legal	Definir la matriz legal que contemple las normas actualizadas del Sistema	Solicitar la matriz legal.

	General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.	Verificar que contenga: • Normas vigentes en riesgos laborales, aplicables a la empresa. • Normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros/riesgos identificados en la empresa. • Normas vigentes de diferentes entidades que le apliquen relacionadas con los riesgos laborales.
Mecanismos de comunicación	Disponer de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	Constatar la existencia de mecanismos eficaces de comunicación interna y externa que tiene la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios	Establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios.	Verificar la existencia de un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisición de productos y servicios y constatar su cumplimiento.
Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Establecer los aspectos de SST que podrá tener en cuenta la empresa en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.	Solicitar el documento que señale los criterios relacionados con SST para la evaluación y selección de proveedores cuando la empresa los haya establecido.
Gestión del cambio	Disponer de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y	Solicitar el documento que contenga el procedimiento.

	Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	
Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores	Recolectar la siguientes información actualizada de todos los trabajadores del último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya 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 con la información socio demográfica acorde con lo requerido y el diagnóstico de condiciones de salud.
Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud	Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.	Solicitar las evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención y los programas de vigilancia epidemiológica, de conformidad con las prioridades que se identificaron con base en los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos de intervención prioritarios.
Perfiles de cargos	Informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargos con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.	Verificar que se le remitieron al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, los soportes documentales respecto de los perfiles de cargos, descripción de las tareas y el medio en el cual desarrollarán la labor los trabajadores
Evaluaciones	Realizar las evaluaciones	Solicitar los conceptos de

médicas ocupacionales	médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador. Definir 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. Comunicar por escrito al trabajador los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales los cuales reposarán en su historia médica.	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.
Custodia de las historias clínicas	Tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o del médico que practica las evaluaciones médicas ocupacionales.	Evidenciar los soportes que demuestren que la custodia de las historias clínicas esté a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o del médico que practica las evaluaciones médicas ocupacionales.
Restricciones y recomendaciones médico laborales	Cumplir las restricciones y recomendaciones médicos laborales realizadas 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. Adecuar el puesto de trabajo, reubicar al trabajador o realizar la readaptación laboral cuando	Solicitar documento de recomendaciones y restricciones médico laborales a trabajadores y constatar las evidencias de que la empresa las ha acatado ha realizado las acciones que se requieran en materia de reubicación o readaptación. Solicitar soporte de recibido por parte de quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de

	se requiera. Entregar a quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador conforme a las normas, para la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.	Invalidez, de los documentos que corresponde remitir al empleador para efectos del proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral.
Estilos de vida y entorno saludable	Elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.	Solicitar el programa respectivo y los documentos y registros que evidencien el cumplimiento del mismo.
Servicios de higiene	Contar con un suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras.	Verificar mediante observación directa si se cumple lo exigido en el criterio, dejando soporte fílmico o fotográfico al respecto.
Manejo de Residuos	Eliminar los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los residuos peligrosos, de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.	Constatar mediante observación directa, las evidencias donde se dé cuenta de los procesos de eliminación de residuos conforme al criterio. Solicitar contrato de empresa que elimina y dispone de los residuos peligrosos cuando se requiera dicha disposición.
Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades	Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los	Indagar con los trabajadores si se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales (en caso afirmativo, tomar

laborales	accidentes de trabajo y las enfermedades laborales diagnosticadas. Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como como las enfermedades diagnosticadas como laborales. Estos reportes se realizan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.	los datos de nombre y número de cédula y solicitar el reporte). Igualmente, realizar un muestreo del reporte de registro de accidente de trabajo (FURAT) y el registro de enfermedades laborales (FUREL) respectivo, verificando si el reporte a las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud y Dirección Territorial se hizo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	Investigar los incidentes y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales con la participación del COPASST, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.	Verificar por medio de un muestreo si se investigan los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con la participación del COPASST, y si se definieron acciones para otros trabajadores potencialmente expuestos. Constatar que las investigaciones se hayan realizado dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia a través del equipo investigador y evidenciar que se hayan remitido los informes de las investigaciones de accidente de trabajo grave o mortal o de enfermedad laboral mortal. En caso de accidente grave o se produzca la muerte, verificar la participación de un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo en la investigación (propio o

		contratado), así como del Comité Paritario de SST.
Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Llevar registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren así como de las enfermedades laborales que se presentan; se analiza este registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar el registro estadístico actualizado de lo corrido del año y el año inmediatamente anterior al de la visita, así como la evidencia que contiene el análisis y las conclusiones derivadas del estudio que son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de SST.
Frecuencia de accidentalidad	Medir la frecuencia de los accidentes como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, de químicos, biológicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros.).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la frecuencia de los accidentes y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.
Severidad de accidentalidad	Medir la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la severidad y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Medir la mortalidad por accidentes como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la mortalidad y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.

Prevalencia de la enfermedad laboral.	Medir la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físico, químico, biológico, ergonómico o biomecánico, psicosocial, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la prevalencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.
Incidencia de la enfermedad laboral	Medir la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la incidencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.
Ausentismo por causa médica	Medir el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común, como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento del ausentismo y la relación del evento con los peligros/riesgos.
Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Definir y aplicar una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y respecto	Solicitar el documento que contiene la metodología. Verificar que se realiza la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos conforme a la metodología definida de acuerdo con el criterio y con la participación de los trabajadores, seleccionando de manera aleatoria algunas de las

	de todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación. Identificar con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios.	actividades identificadas. Confrontar mediante observación directa durante el recorrido a las instalaciones de la empresa la identificación de peligros.
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa	Realizar la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos con participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa y actualizarla como mínimo una (1) vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.	Solicitar las evidencias que den cuenta de la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, así como de la realización de dicha identificación con la periodicidad señalada en el criterio. Solicitar información acerca de si ha habido eventos mortales o catastróficos y validar que el peligro asociado al evento esté identificado, evaluado y valorado. En los casos de que se encuentren valoraciones de riesgo no tolerable, verificar la implementación inmediata de las acciones de intervención y control.
Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	En las empresas donde se procese, manipule o trabaje con sustancias o agentes catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, causantes de enfermedades, incluidas en la tabla de enfermedades laborales, priorizar los riesgos asociados a las mismas y realizar acciones de prevención e intervención al respecto.	Revisar la lista de materias primas e insumos, productos intermedios o finales, subproductos y desechos y verificar si estas son o están compuestas por agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas en el grupo 1 de la clasificación de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer

		(International Agency for Research on Cancer, IARC) y con toxicidad aguda según los criterios del Sistema Globalmente Armonizado (categorías I y II). Se debe verificar que los riesgos asociados a estas sustancias o agentes carcinógenos o con toxicidad aguda son priorizados y se realizan acciones de prevención e intervención. Así mismo se debe verificar la existencia de áreas destinadas para el almacenamiento de las materias primas e insumos y sustancias catalogadas como carcinógenas y con toxicidad aguda.
Mediciones ambientales	Realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.	Verificar los soportes documentales de las mediciones ambientales realizadas y la remisión de estos resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el	Solicitar evidencias de la ejecución de las medidas de prevención y control, de acuerdo con el esquema de jerarquización y la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos realizada. Constatar que estas medidas se encuentran programadas en el plan anual de trabajo.

	medio.	Verificar que efectivamente se dio prioridad a las medidas de prevención y control frente a los peligros/riesgos identificados como prioritarios.
Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	Verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los soportes documentales implementados por la empresa donde se verifica el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores frente a la aplicación de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros). Realizar visita a las instalaciones para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores.
Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	Elaborar procedimientos, instructivos y fichas técnicas de seguridad y salud en el trabajo cuando se requiera y entregarlos a los trabajadores.	Solicitar los procedimientos, instructivos, fichas técnicas cuando aplique y protocolos de SST y el soporte de entrega de los mismos a los trabajadores.
Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos	Elaborar formatos de registro para la realización de las visitas de inspección. Realizar las visitas de inspección sistemática a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del COPASST.	Solicitar los formatos de registro de visitas de inspección elaborados. Solicitar la evidencia de las visitas de inspección realizadas a las instalaciones, maquinaria y equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias y verificar la participación del

		COPASST en las mismas.
Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	Realizar el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, de acuerdo con los informes de las visitas de inspección o reportes de condiciones inseguras y los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.	Solicitar la evidencia del mantenimiento preventivo y/o correctivo en las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, de acuerdo con los manuales de uso de estos y los informes de las visitas de inspección o reportes de condiciones inseguras.
Entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación en uso adecuado	Suministrar a los trabajadores los elementos de protección personal que se requieran y reponerlos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos. Verificar que los contratistas y subcontratistas entregan los elementos de protección personal que se requiera a sus trabajadores y realizan la reposición de los mismos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso. Realizar la capacitación para el uso de los elementos de protección personal.	Solicitar los soportes que evidencien la entrega y reposición de los elementos de protección personal a los trabajadores. Verificar los soportes del cumplimiento del criterio por parte de los contratistas y subcontratistas. Verificar los soportes que evidencian la realización de la capacitación en el uso de los elementos de protección personal.
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Elaborar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad. Como mínimo el plan debe incluir: planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia,	Solicitar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y constatar evidencias de su divulgación. Verificar si existen los planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia y verificar si existe

	así como la señalización, realización de simulacros como mínimo una (1) vez al año. El plan debe tener en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo y debe ser divulgado.	la debida señalización de la empresa. Verificar los soportes que evidencien la realización de los simulacros y análisis de los mismos y validar que las recomendaciones emitidas con base en dicho análisis hayan sido tenidas en cuenta en el mejoramiento del plan de emergencias.
Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), según las necesidades y el tamaño de la empresa.	Solicitar el documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación.
Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las condiciones de la empresa, teniendo en cuenta los indicadores mínimos señalados en el Capítulo IV de la presente Resolución. Tener disponibles los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con los indicadores mínimos de SST definidos en la presente Resolución.	Solicitar los indicadores del Sistema de Gestión de SST definidos por la empresa. Solicitar informe con los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con los indicadores mínimos señalados en el presente acto administrativo.
Auditoría anual	Realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Verificar soportes de la realización de auditorías internas al Sistema de Gestión de SST, con alcance a todas las áreas de la empresa, adelantadas por lo menos una (1) vez al año. Solicitar el programa de la

		auditoría que deberá incluir entre otros aspectos, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes y verificar que se haya planificado con la participación del COPASST.
Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST , resultados y el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los aspectos señalados en el artículo 2.2.4.6.30 del Decreto número 1072 de 2015.	Solicitar a la empresa los soportes que den cuenta del alcance de la auditoría, verificando el cumplimiento de los aspectos señalados en los numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto número 1072 de 2015.
Planificación de la auditoría con el COPASST	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST y comunicar los resultados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la alta dirección y la comunicación de los resultados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de SST.
Acciones preventivas y/o correctivas	Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST.	Solicitar la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas.
Acciones de mejora conforme	Cuando después de la revisión por la Alta Dirección	Solicitar la evidencia documental de las acciones

a revisión de la Alta Dirección	del Sistema de Gestión de SST se evidencie que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.	correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo y la determinación de sus causas básicas e inmediatas, así como de las enfermedades laborales.	Solicitar la evidencia documental de las acciones de mejora planteadas conforme a los resultados de las investigaciones realizadas y verificar su efectividad.
Plan de mejoramiento	Implementar las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.	Solicitar las evidencias de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.

Disponible en <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

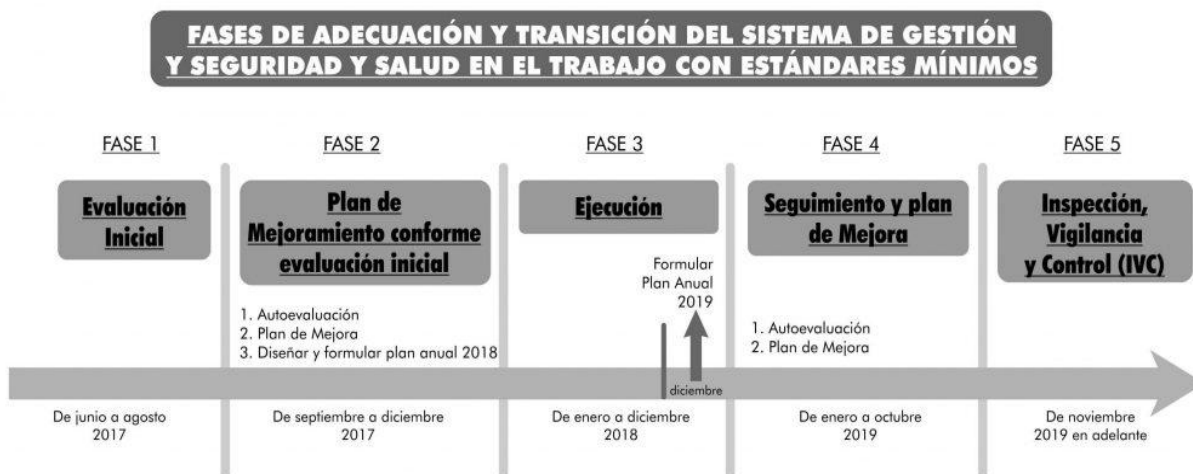
Estas empresas deben realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST mediante lista de asistencia a capacitaciones, análisis de puestos de trabajo, exámenes médicos de ingreso y periódicos y seguimiento de indicadores y la rendición de cuentas anual, al interior de la empresa, además de la matriz legal, matriz de peligros y evaluación de riesgos, verificación de controles.

Todo este proceso de implementación se realiza a través de 5 fases de las cuales se encuentra la fase de evaluación inicial, fase 2 Plan de mejoramiento conforme evaluación inicial, fase 3 Ejecución, fase 4 Seguimiento y plan de mejora y la fase final de Inspección, vigilancia y control

Tabla 5: Implementación del sistema de gestión de SST según Resolución 0312 de 2019

FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4	FASE 5
Evaluación inicial	Plan de mejoramiento conforme evaluación inicial	Ejecución	Seguimiento y plan de mejora	Inspección, vigilancia y control
	1. Autoevaluación 2. Plan de mejora 3. Diseñar y formular plan anual	Formular plan anual	1. Autoevaluación 2. Plan de mejora	
De junio a agosto del 2017	De septiembre a diciembre del 2017	De enero a diciembre del 2018	De enero a octubre del 2019	De noviembre del 2019 en adelante

Figura 1. Fases de Adecuación y transición del SG-SST



Fases de transición del SG-SST – Resolución 0312 de 2019

El proceso del Hogar Gerontológico Colores de Vida empezaría en la fase inicial, con la autoevaluación que debe ser realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2020, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.

Tabla 6: Implementación Artículo 25. Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos.

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE
	Evaluación Inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.
	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial. Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de SST, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de SST de año 2018.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE
	Ejecución	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de SST, se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de SST del año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.
	Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de SST. En esta fase la empresa deberá: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de SST ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al Plan del Sistema de Gestión que se está desarrollando durante el año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos. El seguimiento al Sistema de Gestión de SST y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.
	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de SST.	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución.

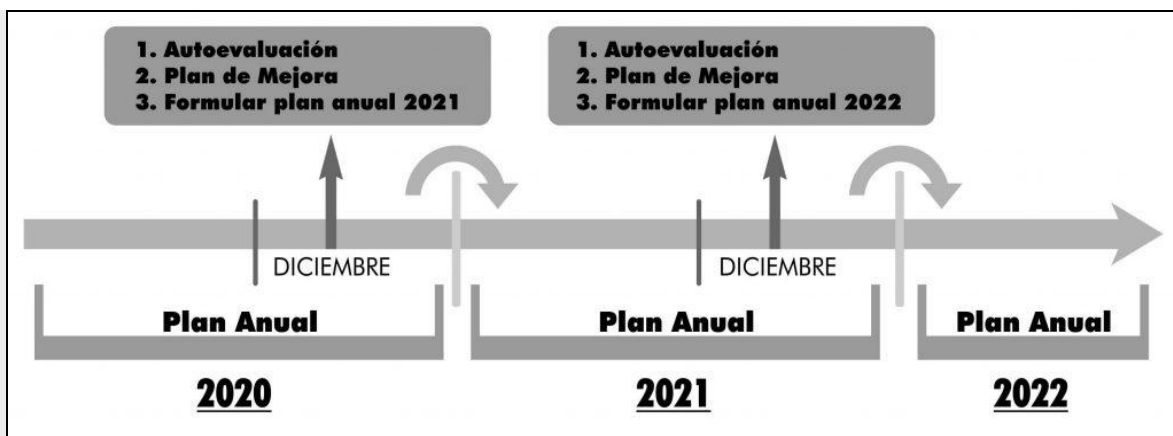
A partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

Tabla 7: Implementación Artículo 30. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad Mínima
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de})$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual

		trabajo que se presentaron en el año) * 100		
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z» / Promedio de trabajadores en el periodo «Z») * 100.000	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z» / Promedio de trabajadores en el periodo «Z») * 100.000	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual

Figura 2: Implementación definitiva del SG-SST



Resolución 312 de 2019 – Implementación definitiva del SG-SST

Disponible en <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

Indicadores mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo los empleadores y contratantes deben incorporar el reporte de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, no se deben reconocer bonos, premios, sobresueldos o cualquier tipo de estímulo por no reportar accidentes, enfermedades o incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes.

No se debe suspender las incapacidades temporales (igual o superior a un (1) día, que afecte la salud del trabajador debe ser reportado) para alterar las estadísticas, reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador, del médico tratante y sin que exista un programa de rehabilitación conforme a los parámetros y guías establecidas por el Ministerio del Trabajo.

Cada empresa será autónoma e independiente y tendrá los soportes correspondientes de los indicadores adicionales a los mínimos señalados en la resolución a disposición del Ministerio del Trabajo, atendiendo los criterios señalados en los artículos 2.2.4.6.20., 2.2.4.6.21. y 2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015.

Debe rendir informe sobre el avance el plan de mejoramiento en el mes de julio de cada año, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales.

Tabla 8: Implementación del Artículo 28. Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	- Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. - Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	- Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. - Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor al 85%	ACEPTABLE	Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Disponible en <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

El plan de mejoramiento conforme a la evaluación de los Estándares Mínimos que realiza el empleador o contratante se debe presentar vía correo electrónico o en documento físico a la

Administradora de Riesgos Laborales, quien dará sus recomendaciones a través del mismo medio de comunicación por el que se hizo el envío.

2.1.5. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Ministerio del Trabajo dentro de sus políticas de protección de los trabajadores en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según la página del ministerio “consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales”. (mintrabajo, 2019)

El sistema de gestión se aplica a todos los empleados y trabajadores, “empleadores públicos y privados, también cubre a los trabajadores dependientes e independientes, (...) que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares”. (mintrabajo, 2019).

Como se afirma en la página del Ministerio de Trabajo, entre las ventajas más llamativas que tiene la implementación de la norma está “la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad”. (mintrabajo, 2019).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

La normatividad legal vigente en Colombia exige que a las empresas tener un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el desarrollo de actividades cotidianas basadas en la prevención de riesgos, a continuación, se presentan algunas definiciones establecidas en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 del 2019 que deberán ser de uso rutinario en el territorio colombiano.

Pero ¿qué es la seguridad y salud en el trabajo? Según el decreto 1072 se define como:

Otra definición es la que define el decreto 1443 del 2014 disciplina que se trata de la prevención de las lecciones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. (Decreto 1443, 2014)

Accidente de trabajo: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. (Decreto 1295, 1994).

Acción correctiva: Acción de eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable. (Decreto 1072 , 2015).

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 , 2015).

Acción preventiva: Acción para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otras situaciones potenciales no deseables. (Decreto 1072 , 2015).

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto 1072 , 2015).

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto 1072 , 2015).

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1072 , 2015).

Amenaza: 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 d.e sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1072 , 2015)

Auditoria: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener “evidencia de auditoria” y evaluarla objetivamente para determinar la extensión en la cual se cumplen los “criterios de auditoria” (OHSAS18001:, 2007).

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Decreto 1072 , 2015) .

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Decreto 1072 , 2015).

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo de los siguientes pasos.

Planificar: debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: implementación de las medidas planificadas.

Verificar: revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Decreto 1072, 2015).

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 , 2015).

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Decreto 1072 , 2015).

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Decreto 1072 , 2015).

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. (Decreto 1072 , 2015).

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072 , 2015).

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072, 2015).

Emergencia: 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. (Decreto 1072 , 2015).

Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562, 2012).

Enfermedad: Condición física o mental adversa e identificable que suceden y/o se empeoran por alguna actividad de trabajo y/o una situación relacionada con el trabajo. (OHSAS18001:, 2007).

Estándar mínimo: Conjunto de normas requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de las actividades del sistema de gestión sst. (Resolución 1111, 2017).

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Decreto 1072 , 2015).

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación. (Decreto 1072, 2015).

Hacer: Implementación de las medidas planificadas. Identificación de peligro: El proceso para reconocer que existe peligro y define sus características. (Decreto 1443, 2014).

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. (Decreto 1072, 2015).

Incidente: Evento(s) relacionado con el trabajo en que la lesión o enfermedad o fatalidad ocurren, o podrían haber ocurrido (OHSAS18001:, 2007).

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 1072 , 2015).

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1072 , 2015).

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales. (Decreto 1072 , 2015).

Matriz legal: 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 (SGSST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1072 , 2015).

Mejora continua: 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. (Decreto 1072 , 2015).

Mejoramiento continuo: El proceso recurrente para mejorar el sistema de gestión (SST) de manera que se alcancen progresos en todo el desempeño, consistente con la política de seguridad y trabajo de la organización. (OHSAS18001:, 2007).

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto 1072 , 2015).

Organización: Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración. (ISO14001, 2015)

Partes interesadas: Persona o grupo, dentro o fuera del sitio de trabajo preocupado por o afectado por el desempeño en seguridad y trabajo de una organización. (OHSAS18001, 2007).

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 , 2015).

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. (Decreto 1072 , 2015).

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 , 2015).

Procedimiento: Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso (ISO9000:, 2015).

Registro: Documento que presenta los resultados alcanzados o que proporciona evidencia de las actividades realizadas. (Decreto 1072 , 2015).

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1072 , 2015).

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1072 , 2015).

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST. (Decreto 1072 , 2015).

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Decreto 1072 , 2015).

Riesgo aceptable: El riesgo que ha sido reducido a un nivel que puede ser tolerado por la organización teniendo en consideración sus obligaciones legales y su propia política de seguridad y salud en el trabajo. (Decreto 1072 , 2015).

Riesgo Ocupacional: Entiéndase como la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los estudiantes, de que trata el en los escenarios donde se realiza la práctica o actividad, capaz de producir una enfermedad o accidente. (Decreto 1072 , 2015).

Riesgo: Combinación de la posibilidad de la ocurrencia de un evento peligroso o exposición y la severidad de lesión o enfermedad que pueden ser causados por el evento o la exposición (Decreto 1072 , 2015).

Seguridad y Salud en el Trabajo: Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ley 1562, 2012).

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Ley 1562, 2012).

Sistema de Gestión: Un Sistema de Gestión es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que permite trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad. (Ley 1562, 2012).

Sistema General de Riesgos Laborales: 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. (Ley 1562, 2012).

Sitio de trabajo: Cualquier locación física en la que las actividades relacionadas con el trabajo son realizadas bajo el control de la organización. (NTCGP1000:, 2009)

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado (Decreto 1072, 2015).

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. (Decreto 1443, 2014).

Capítulo 3. Marco Metodológico

3.1 Tipo de estudio:

La investigación es de tipo cuanti- cualitativa Descriptivo-Documental-Aplicado, se centra en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en el HOGAR COLORES DE VIDA.

3.2 Población:

Se analizarán los 25 trabajadores que se encuentran vinculados al HOGAR COLORES DE VIDA.

3.2.1. Criterios de inclusion

Criterios de inclusión: Trabajadores con contrato laboral con el HOGAR COLORES DE VIDA a través de la Fundación FUCOVI ADM que es su administrador.

3.2.2. Criterios de exclusión:

No hay criterios de exclusión.

3.3 Procedimientos:

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, el cual debe ser adoptado paso a paso en la empresa que se busque adaptar a este modelo, se basa entonces en la mejora continua incluyendo la normatividad vigente, planificación, aplicación de 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, el modelo implementado dentro de los estándares se contextualiza dentro del ciclo PHVA, el mismo que permite paso a paso y de manera dinámica y organizada evaluar cada punto que debe cumplir la empresa de acuerdo a su tamaño y al riesgo que maneja dentro de su razón de ser, este está dividido en 4 etapas así:

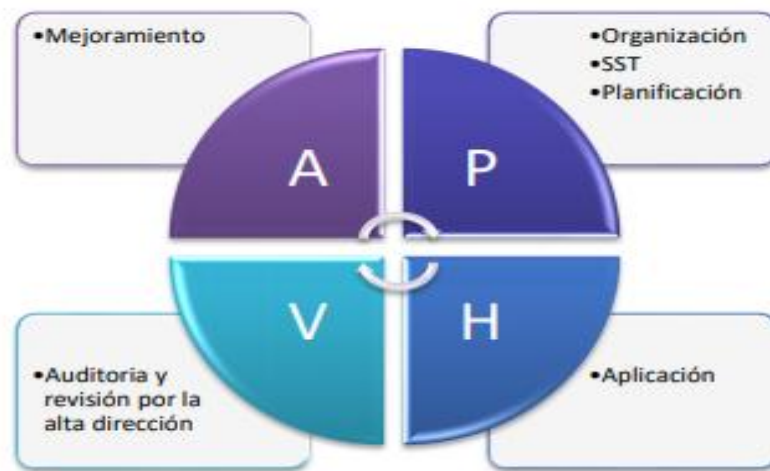
- Planificar: Fase donde se realiza el diagnóstico inicial, las actividades encaminadas a la protección de la salud y seguridad de los empleados, fase donde se presentan los nuevos procedimientos para la realización de las tareas específicas.

- Hacer: fase donde se visibiliza la ejecución de todo lo que se planificó en la primera fase

- Verificar: fase donde se evalúan las acciones, procesos y procedimientos implementados para durante la fase de hacer se puede verificar el cumplimiento y resultados de las metas planteadas.

- Actuar: en este punto se debe establecer los planes de acción y mejora identificada para alcanzar de actividades propuestas respecto a la seguridad y salud en el trabajo.

Figura 3: Ciclo PHVA



El proceso cuenta con los pasos a seguir según el ciclo PHVA que son:

- Cumplir con la documentación mínima:
- Política y objetivos, firmados por el empleador
- Responsabilidades asignadas y documentadas. (Evidencias)
- Identificación anual de peligros, evaluación y valoración de los riesgos mediante una metodología. Cuando ocurre un accidente se debe revisar y modificar según se considere pertinente, revisar actualizar como mínimo una vez al año.
- Informe de las condiciones de salud y perfil sociodemográfico de la población trabajadora, se establecerá un programa de vigilancia epidemiológica según el informe médico de condiciones de salud.

- Plan de trabajo anual firmado por el empleador y el responsable del SG-SST.
- Programa de capacitación anual en SST y los soportes de cumplimiento (inducción, reinducción, capacitación de trabajadores).
- Procedimientos e instructivos internos de SST.
- Registro de entrega de equipos y EPP.
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando apliqué y demás instructivos internos.
- Los reportes y las investigaciones de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.

3.3.1. PLANEAR

La política de calidad, debe estar documentado su alcance, este análisis debe soportarse sobre las acciones de los trabajadores, comunicada al COPASST, fechada y firmada por el Representante Legal, difundida a todos los niveles o integrantes de la empresa y será revisada al menos una vez al año.

El empleador debe definir la política, firmar, divulgar, asignar, documentar y comunicar las responsabilidades de los trabajadores en las áreas y estas deben estar incluidas en el manual de funciones. La Rendición de cuentas al interior de la empresa se realizará mínimo una vez al año evidenciando si se implemento adecuadamente el proceso.

Este proceso debe ir acompañado de recursos financieros, técnicos y de personal; por tanto no puede ser tomado a la ligera, se debe dar cumplimiento a la matriz legal; se debe el plan anual ser generado; y dejar soportado el proceso de implementación de las actividades de prevención y promoción de riesgos laborales en las que se incluyo a los trabajadores que hacen parte de la empresa que para nuestro caso es el hogar gerontológico colores de vida.

Pero esto debe ser apoyado también con los trabajadores los cuales deben apoyar las actividades y mantener la cultura del autocuidado según hallazgos del médico ocupacional y ser

monitoreado progresivamente para verificar el cumplimiento de las metas instauradas al trabajador.

Por ende la información que se recolecte de los trabajadores debe ser clara, veraz y completa, inclusive sus labores y oficios se deben adaptar a sus requerimientos de salud, realización de exámenes médicos periodicos a la vez realizar actividades programadas por la empresa en el área de seguridad y salud en el trabajo. debe también informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su lugar de trabajo, esto da lugar al reporte de actos o condiciones inseguras que se presentan y en caso de presentar enfermedad o accidente laboral informar para iniciar su tratamiento oportunamente

Hacer parte de los procesos de capacitación, inducción y reinducción como mínimo una vez al año.

Conservación de los documentos:

- Conceptos de los exámenes laborales de ingreso, periódico y de retiro de los trabajadores.
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo.
- Registro de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST.
- Registro del suministro de equipos y EPP.

Deben conformar el COPASST y el comité de convivencia laboral.

La evaluación inicial, Plan de trabajo anual, Objetivos se deben establecer teniendo en cuenta la Política, resultados de la evaluación inicial y resultados de auditorías, deben ser firmados por el empleador, documentados y comunicados.

Se deben establecer Indicadores que permiten monitorear los objetivos estos se encuentran clasificados en:

- Indicadores de estructura: se cumple con lo básico del SG.
- Indicadores de proceso: se cumple con lo planificado
- Indicadores de resultados: Verificación de los cambios alcanzados.

3.3.2. HACER:

mantener el suministro de EPP verificando el adecuado uso, calidad, mantenimiento y reemplazo oportuno, lo mismo con el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas debe soportarse la realización de estas actividades dentro de la empresa a la par corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo o que los trabajadores informen que se presentan.

Implementación del proceso de prevención y respuesta ante la emergencia, aquí se hace prioritario tener dotada y entrenada la Brigada de emergencias, temas como primeros auxilios, control de incendios y evacuación, son los mínimos que se deben manejar, pero esto va de la mano de la identificación de las emergencias, crear los procedimientos para cada amenaza y disponer de los recursos, planos rutas de evacuación que pueden suceder debido a las condiciones estructurales, climáticas, antropicas o propias del trabajo, ubicación de los elementos de atención de emergencias como extintores, botiquín, camillas, equipo de protección de los brigadistas, a la vez coordinar la realización adecuada de simulacros mínimo una vez en el año, proceso que debe tener una retroalimentación para identificar las fallencias del personal o las actuaciones en la misma apoyados de la ARL para ello

También verificar los requisitos mínimos de afiliación a seguridad, estándares mínimo inducción y reinducción sobre la política, objetivos, plan de emergencia y demás aspectos que forman parte del SG-SST.

3.3.3. VERIFICAR:

Realizar Auditoría de cumplimiento del SGSST, este es un proceso sistemático para verificar lo que se debió implementar según lo establecido en la Resolución 0312 de 2019, y debe ser desarrollada por lo menos una vez al año con participación del COPASST y la Alta Dirección. En esta fase son determinantes actividades como Auditorías internas y externas, evaluación de cumplimiento y Revisión por la dirección.

3.3.4. ACTUAR:

En esta fase se debe realizar la revisión al menos una vez al año midiendo el adecuado cumplimiento de las políticas, objetivos y control de riesgos, estas evaluaciones y revisiones deben ser socializados y divulgados al representante del SG SST y COPASST, este paso es importante para mantener la corrección de acciones y mejoras al proceso.

La empresa debe contar con un equipo idóneo que esté en capacidad de realizar la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, este análisis de causas se evalúa y se analizan los fallos al igual que la toma de acciones según resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

En este punto se abordará la primera fase del ciclo PHVA que hace referencia a la planificación como eje transversal del Sistema de Gestión, Política preventiva, cumplimiento de disposiciones legales, obligaciones y responsabilidades, permite la realización de un diagnóstico o evaluación inicial para identificar el estado actual DEL HOGAR COLORES DE VIDA como podemos evidenciar en la evaluación de Estándares Mínimos bajo la Resolución 0312 de 2019.

De lo anterior podemos evidenciar que el resultado del estado inicial del HOGAR COLORES DE VIDA basados en la Resolución 0312 de 2019, de esta forma se evidencia la necesidad de actuar de forma inmediata para evitar posibles sanciones, además de la importancia que esto tiene para la salud y el bienestar de los trabajadores. De igual forma se llevó a cabo el tercer objetivo del presente trabajo que tiene como fin el Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en el HOGAR COLORES DE VIDA, para lo cual se identificaron los peligros, se evaluaron los riesgos y se determinaron los controles pertinentes mediante la Matriz de riesgos, en base a la guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012.

3.4 Técnicas para la recolección de la información:

El instrumento empleado en esta investigación es la herramienta de autodiagnóstico que se encuentra en la Resolución 0312 de 2019 (Estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud para empleadores y contratantes).

La evaluación deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual que permita identificar las falencias y los no cumplimientos frente a la norma, el cual es un requerimientos frente a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que este es el principal instrumento de evaluación enfocada a conocer los aspectos que se deben gestionar en el hogar gerontológico con base en la normatividad legal vigente incluyendo las variables consideradas en la investigación para darles respuesta.

La evaluación inicial es la base de partida que permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

Esta herramienta diagnóstica se debe aplicar considerando el número de trabajadores en el hogar (Resolución 0312 , 2019), que para este caso son 25 en esta investigación se aplica la herramienta con 21 estándares, criterios a evaluar en el instrumento de aplicación para empresas de once a cincuenta trabajadores y con riesgo III debido a que el hogar gerontológico maneja riesgo biológico.

Tabla 9: Herramienta diagnostica Resolución 0312 de 2019

NUMERO DE TRABAJADORES	RIESGO	NÚMERO DE ESTÁNDARES
10 O MENOS	I, II, III	7 ESTÁNDARES
11 A 50	I, II, III	21 ESTÁNDARES
MAS DE 50	I, II, III, IV, V	61 ESTÁNDARES

3.4.1. Confiabilidad

Esta herramienta se basa en los estándares mínimos establecidos por el ministerio de trabajo (Estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud para empleadores y contratantes), Resolución 0312 de 2019. Avalada y probada a nivel nacional para el diagnóstico en el cumplimiento de la normatividad en términos de operación de las empresas en Colombia

según su número de empleados y nivel de riesgo, por ende es muy confiable para identificar las necesidades del hogar frente a la adecuación a la norma.

3.5 Técnicas para el análisis de la información:

Entendiendo la metodología como el conjunto de procedimientos e instrumentos del proceso investigativo, nos referiremos a las etapas que componen dicho proceso y las herramientas utilizadas en el proceso de Diseño del SG-SST del hogar gerontológico colores de vida

Previo al desarrollo del proceso, se firmará un consentimiento informado por parte de las directivas para la aplicación del mismo

Para este estudio y su desarrollo se desarrollaron 4 fases:

Fase 1: el aval del representante legal y el encargado del sistema de gestión del hogar gerontológico colores de vida, se realiza un documento para el aval de la realización de la investigación en el hogar (consentimiento firmado).

Fase 2: la sensibilización al personal y personas implicadas en este desarrollo- se realiza comunicados internos a empleados y personal del área de seguridad y salud en el trabajo (a través de comunicados).

Fase 3: implementación de instrumentos, se realiza la evaluación inicial a la empresa por medio de entrevista con la gerencia y la persona encargada del sistema de gestión (evaluación inicial).

Fase 4: análisis de resultados, teniendo en cuenta el resultado de la evaluación inicial se procede a realizar sugerencias, recomendaciones y actualizaciones respecto al diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el hogar gerontológico colores de vida.

Tabla 10: Formato aplicado de Evaluación Inicial:

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			Calificación De La Empresa	HALLAZGOS
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%) Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5			2.5	el COPASST se encuentra conformado pero no esta actualizados los roles, no se han hecho capacitaciones hace un año, y el comité de convivencia no se ha conformado
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5		0,5				
		1.1.6 Conformación COPASST	0,5			0			
		1.1.7 Capacitación COPASST	0,5			0			
		1.1.8 Conformación Comité Convivencia	0,5			0			

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			Calificación De La Empresa	HALLAZGOS
						Cumple totalmente	No cumple	No aplica		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención – PyP	2	6	2			4	el responsable del sistema de gestion cuenta con el curso vencido de 50 horas
			1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2				
			1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2			0			

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			Calificación De La Empresa	HALLAZGOS
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica		
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica – Diagnóstico de condiciones de salud	1	9		0	6	la descripción sociodemográfica no se ha realizado, las evaluaciones médico ocupacionales están desactualizadas, se realiza mal la custodia de las historias clínicas además que hay letra ilegible en las mismas
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1			
			3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales -Peligros- Periodicidad- Comunicación al Trabajador	1			0		
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1			0		
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico/laborales	1		1			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1			

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			Calificación De La Empresa	HALLAZGOS
					Cumpl e totalmente	No cumple	N o aplica		
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			2	no realizan las investigaciones de los incidentes ni el registro estadístico del mismo
		3.2.2 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	2			0			
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales	1			0			
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6		0		0	no se realiza adecuadamente la medición del ítem
		3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1			00			
		3.3.3 Medición de la mortalidad por Accidentes de Trabajo	1			0			
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1			0			
		3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1			0			

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			Calificación De La Empresa	HALLAZGOS
						Cumplimiento total	No cumple	No aplica		
II. HACER	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	15	1			9	el plan anual de trabajo no cuenta con el cronograma, no se realiza un archivo adecuado de la documentación, no se realiza rendición del desempeño ni la evaluación de impactos del cambio interno
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			0			
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2			0			
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1			0			
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0			

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			Calificación De La Empresa	HALLAZGOS
						Cumple totalmente	No cumple	No aplica		
II. HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	4			15	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda	3		3				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados	2,5	15	2,5			10	no se han realizado el recambio de los equipos dañados, no esta completo el equipo de proteccion teniendo en cuenta el riesgo de cotagio que se presenta con el covid
			4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		2,5				
			4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
			4.2.4 Realización de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	2,5		2,5				
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2,5			0				
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		2,5			0				
	N DE AMENAZAS	prevención, preparación y respuesta ante emergencias	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias	5	10	5			10	
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PES O PORCE NTUAL	PUNTAJE POSIBLE			Ca lificaci ón De La Empre sa	S HALLAZGO
						Cum ple totalment e	N o cump le	N o apli ca		
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5		0		0	esta no adecuadamente instalado el proceso de auditorias
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25			0			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25			0			
			6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25			0			

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			Calificación De La Empresa	HALLAZGOS
						Cumple totalmente	No cumple	No aplica		
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	10		0		7,5	no se hace una adecuada recolección de la información por ende no se realiza bien planes de mejora o correctivas
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		2,5	1			
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		2,5	1			
			7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		2,5	1			
TOTALES					100	1			66	

3.6 Consideraciones Éticas:

Según el Artículo 11 de la Res. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud colombiano, la clasificación de la investigación según las categorías a. Investigación Sin Riesgo/ b. Investigación con riesgo Mínimo/ c. Investigación con riesgo mayor que el mínimo.

Categoría A sin riesgo.

Capítulo 4. Análisis de Resultados:

Al aplicar la evaluación inicial del hogar gerontológico colores de vida arrojo el siguiente resultado:

Tabla 11: Propuesta de evaluación de estándares según Resolución 0312 de 2019

Resolución 312 de 2019	
Estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes	
Propuesta para que las empresas evalúen los estándares mínimos de SG-SST	
NOMBRE DE LA EMPRESA:	HOGAR GERONTOLOGICO COLORES DE VIDA
FUNDACIÓN:	FUNDACIÓN FUCOVI ADM
NIT	900602635-5
RABAJADORES DIRECTOS:	10
PRESTADORES DE SERVICIO:	15
FECHA DE REALIZACIÓN:	10 ENERO DE 2021
AUTORIZADO POR:	EDWIN VILLAMIL
CIUDAD:	FUSAGASUGA
SECTOR ECONÓMICO:	SALUD
CLASE DE RIESGO:	III

4.1. Evaluación Inicial

El objetivo de esta evaluación inicial en el hogar gerontológico colores de vida fue la comprobación de las hipótesis planteadas en este estudio la cual arrojo un resultado de 61% lo que nos lleva a la comprobación de la hipótesis alterna en la cual afirma que si tenía un avance parcial entonces se procede a realizar actualizaciones y complementar para ajustar su sistema de gestión a sus necesidades, a través del análisis de los resultados de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y los requisitos para la evaluación inicial del decreto 1072 de 2015.

En este punto se realizará un plan de mejora ajustando los resultados que se generaron después de aplicar la autoevaluación de los estándares mínimos

En este punto realizamos el análisis de los resultados arrojados en el diagnóstico son:

Tabla 12: Resultado estándares mínimos del SG- SST:

RESULTADO ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST			Valor	valor hogar gerontológico
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	4	2.5
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	6	4
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	9	6
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	5	3
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	6	6
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)		15	12
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	15	15
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	15	10
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10 %)	PLAN DE prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	10	10
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	5	0
IV. ACTUAR	MEJORA MIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	10	7.5
			100	66

Se puede identificar que la verificación de estándares en el hogar gerontológico cumple con los estándares mínimos requeridos en la norma

Tabla 13: Resultados de la autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

RESULTADO ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST			valor	valor hogar gerontológico	% de cumplimiento	Estado
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	4	2,5	63	moderadamente aceptable
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	6	4	67	moderadamente aceptable
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	9	6	67	moderadamente aceptable
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	5	3	60	moderadamente aceptable
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	6	6	100	Aceptable
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)		15	12	80	moderadamente aceptable
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	15	15	100	Aceptable
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	15	10	67	moderadamente aceptable

	GESTIÓN DE AMENAZAS (10 %)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	10	10	100	Aceptable
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	5	0	0	Critico
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	10	7,5	75	moderadamente aceptable
			100	76		

La verificación de estándares es la parte más crítica que presenta el hogar gerontológico ya que no se mantiene soportado el proceso, en cuanto a los procesos que se cumplen solo en porcentaje tenemos que los registros, reportes, investigaciones de incidentes se cumplen solo en un 60% lo mismo que las medidas de prevención, la gestión del proceso y las acciones preventivas.

Por el contrario se la identificación de peligros, el plan de prevención y los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud si se cumplen, lo que demuestra que el hogar gerontológico si conoce los peligros pero no sigue los procesos de análisis de la atención, más aún frente a la norma no se logra cumplir con las especificaciones

Para la realización del plan de mejora debemos tener en cuenta que por tener 66 puntos se considera como riesgo moderado, esto significa que es necesario realizar y tener a disposición del ministerio de trabajo el plan de mejoramiento, se debe adicional enviar a la administradora de riesgos laborales un reporte de los avances en un término máximo de seis (6) meses después de realizar la autoevaluación de estándares mínimos

4.2. Plan de acción de la evaluación 0312 de 2019

Disposición del ministerio de trabajo el plan de mejoramiento, se deber adicional enviar a la administradora de riesgos laborales un reporte de los avances en un término máximo de seis (6) meses después de realizar la autoevaluación de estándares

Tabla14: Plan de acción de la evaluación 0312 de 2019

fecha evaluación	estándares	descripción del estándar	Ítem de Estándar	actividad concreta a realizar	Responsable	recursos administrativos y financieros	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades	fecha programa de cierre	fecha de realización	estado de la acción
15/12/2020	RECURSOS	recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG- SST)	1.1.6 Conformación COPASST 1.1.7 Capacitación COPASST	COPASST	Responsable del sistema de Gestion Integral de SST	Recurso Humano	Acta de conformacion del Comité COPASST y socializacion de la capacitacion	20/02/2021	30-02-2021	no realizado
			1.1.8 Conformación Comité Convivencia	Comité Convivencia			Acta de conformacion del Comité de convivencia			
15/12/2020		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	Certificado	Gerente /Responsable del sistema de Gestion Integral de SST	Recurso Humano	Acta de Certificado Horas requeridas	20/02/2021	30-02-2021	no realizado

15/12/2020										
	GESTION DE LA SALUD									
		Condiciones de salud en el trabajo								
		3.1.1 Descripción sociodemográfica – Diagnóstico de condiciones de salud	Documento de Diagnostico	Gerente /Responsable del sistema de Gestion Integral de SST	Gestion administrativa	Gestion de documento analisis de Diagnostico de riesgos, perfil y condiciones de salud	20/02/2021	30-02-2021	no realizado	
		3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales -Peligros- PeriodicidadComunicación al Trabajador	Evaluaciones medicas/ ocupacionales	Responsable del sistema de Gestion Integral de SST	Gestion administrativa	Reporte de evaluaciones medicas ocupacionales de todos los profesionales, tecnicos y administraivos que integran la institucion	20/02/2021	Permanente	no realizado	
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	Gestion y reserva de Historias Clinicas	Responsable del sistema de Gestion Integral de SST	Gestion administrativa	Gestion de software para la custodia correcta de las H clinicas	20/02/2021	Permanente	no realizado	

[illegible]

15/12/2020				
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO				
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos	Gestión del cambio	Rendición de cuentas	Conservación de la documentación	Plan Anual de Trabajo
	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2 0 Rendición de cuentas (	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado
	Documento de analisis frente a la gestion del programa de SST			
	Responsable del sistema de Gestion Integral de SST/ comité COPASST			
	Gestion administrativa			
Cronograma de mantenimiento y actas soportes	Documento con evaluacion trimestral de resultados			
	20/02/2021			
	Permanente			
	no realizado			
	Cronograma mensual verificado con soporte de actas			
20/02/2021				
Permanente				
no realizado				

			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	Lista de chequeo	Gerente/ Responsable del sistema de Gestion Integral de SST	Gestion administrativa	Actas de entrega con listado de personal y EPP	20/02/2021	Permanente	no realizado
	VERIFICACIÓN DEL SG-SST	Gestión y resultados del SG-SST	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría 6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	Procesos y Procedimientos de Auditoria	Responsable del sistema de Gestion Integral de SST/ comité COPASST	Gestion administrativa	Lista de verificacion de condidiones de habilitacion y seguimiento en el SST, aplicación semestral	20/02/2021	Permanente	no realizado
	MEJORAMIENTO	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	Planes de Mejora	Responsable del sistema de Gestion Integral de SST	Gestion administrativa	Generacion de documento plan de mejora y evaluacion trimestral de resultados y seguimiento.	20/02/2021	Permanente	no realizado

Discusión y Conclusiones

El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo realizado al hogar gerontológico colores de vida bajo los requisitos de la Norma Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 estableció las falencias que tiene el hogar gerontológico Colores de Vida, en el ciclo del hacer; específicamente en los estándares relacionados con las medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos, el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias donde las valoraciones son bajas e indican que se deben tomar las medidas correctivas y efectivas que permitan dar cumplimiento a la normatividad.

Durante el desarrollo de la evaluación inicial se consideran las siguientes conclusiones que tienen implícitas los resultados del análisis aplicado por medio de los instrumentos de auditoría en el Hogar Gerontológico Colores de Vida.

El proceso de auditoría inicial nos permitió evaluar el proceso actual y detectar las falencias relevantes en el SG- SST del hogar Gerontológico Colores de vida a su vez nos permite identificar el punto de partida para realizar las acciones de Mejora y de allí los avances que se ejecuten de acuerdo a estas acciones.

La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019 en los cuales se evidencia cumplimiento y tienen un resultado aceptable, moderadamente aceptable y critico o no se estén cumpliendo nos permitirá generar el plan de acción o mejora con las recomendaciones, sugerencias y /o complementos para que se asegure el proceso adecuado de los estándares normativos requeridos por el SG- SST del Hogar Gerontológico Colores de Vida.

El proceso requiere ajustes y cambios necesarios para la implementación del SG – SST que se pretende proponer para el Hogar Gerontológico; el cual debe ir de la mano con capacitaciones que involucren al personal asistencial y administrativo debido a que estas son importantes para promover la sensibilización, concientización y elevar la cultura de seguridad entre los trabajadores de la institución.

Se debe promover, garantizar y contar con la participación de todos los empleados, contratistas, estudiantes y personas que presten o ejecuten actividades en el hogar gerontológico colores de vida, y evaluar periódicamente el cumplimiento de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

Se debe seleccionar el personal a capacitar como auditores internos, analizado por la gerencia se debe identificar los perfiles idoneos que tengan la capacidad de analizar los errores y generar la retroalimentación adecuada, se reunirán los candidatos y se procederá a la creación del programa de auditoría con el apoyo del líder del SG-SST.

Verificar que se este realizando un adecuado manejo en los elementos de protección personal (uso, almacenamiento y mantenimiento), procesos de higiene industrial (medición de gases y ruido),. Gestión del cambio, para identificar los riesgos, además seguimiento por medicina preventiva (exámenes médicos, diagnóstico de condiciones de salud).

Seguimiento al plan de emergencias (Brigada, Comité Operativo de Emergencias - COE, simulacros), programa de inspecciones (botiquín, equipos de emergencias, locativo, eléctrico, químico etc).

Mantener adecuados canales de manejo y ejecución del reporte de condiciones y comportamientos seguros (por medio de observaciones de comportamiento, reportes escritos, etc.), ejecutando las acciones correctivas pertinentes al mitigar el riesgo de incidentes y accidentes, implementando los procesos pertinentes para darle cumplimiento a la normatividad legal vigente, en acompañamiento de los colaboradores y la Alta Dirección

Referencia Bibliográfica:

DECRETO 1072, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Ministerio de Trabajo 26 de Mayo de 2015).

Decreto 1295, , Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 24 de Junio de 1994).

Decreto 1443, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (Ministerio Del Trabajo 31 de Julio de 2014).

ISO14001, Sistema de Gestión Ambiental (2015).

ISO9000. (2015). *Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC. NTC-ISO 9000*. Recuperado el 02 de Marzo de 2021, de Sistemas de gestión de la calidad. Fundamentos y vocabulario. Bogotá.

Ley 1562, Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (CONGRESO DE LA REPUBLICA 11 de Julio de 2012).

Martínez M. (2016). *Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y oshas 18001/2007 en la empresa los angeles ofs*. Recuperado el 20 de Marzo de 2021, de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf>

Mintrabajo. (2019). *sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

NTCGP1000:, Norma técnica de calidad en la gestión pública (sistema de gestión de la calidad. Para la rama ejecutiva del poder público y otras entidades prestadoras de servicios (2009).

OHSAS18001. (2007). *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional*. Recuperado el Marzo de 2021, de <https://manipulaciondealimentos.files.wordpress.com/2010/11/ohsas-18001-2007.pdf>

OHSAS18002:. (2008). 35 OHSAS18002:. (2008). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 21 de Marzo de 2019, de *Directrices para la implementación de OHSNorma OHS*. Recuperado el 10 de Marzo de 2021, de <https://www.facet.unt.edu.ar/syso/wp-content/uploads/sites/36/2016/03/NormaOHS>

OIT. (2021). *OIT, Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 18 de Marzo de 2021, de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

OMS. (Noviembre de 2017). *protecting workers' health* . Obtenido de OMS 30 DE Noviembre de 2017; obtenido de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

Resolución 0312 , estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Ministerio de Trabajo 13 de Febrero de 2019).

Resolución 1016 , organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD 31 de Marzo de 1989).

RESOLUCIÓN 1111, Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. (Ministerio del Trabajo 27 de Marzo de 2017).

Resolución 652, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones (Ministerio de Trabajo 11 de Mayo de 2012).

Anexos

Anexo 1: Consentimiento Informado de la empresa:



HOGAR GERONTOLÓGICO "COLORES DE VIDA"
FUNDACION FUCOMI
NIT. 900602635-5

Fusagasugá, 10 Diciembre de 2020

Señores:

CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

La Ciudad

Asunto: Autorización realización Trabajo de Grado

Autorizamos la realización del trabajo de grado "DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO (SG-SST) BAJO LOS REQUISITOS DEL DECRETO 1072/2015 Y LA RESOLUCION 0312 DE 2019 PARA EL HOGAR GERONTOLÓGICO COLORES DE VIDA EN EL MUNICIPIO DE FUSAGASUGA", por parte de las señoras NIDIA ESPERANZA MUÑOZ VILLAMIL y LUZ MARINA RAMÍREZ GARCÍA estudiantes de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

Cordialmente,

Colores de Vida

Anexo 2: Fotos instalaciones Hogar Geriátrico Colores de Vida

