



Diseño Matriz de Requisitos Legales

Eduar Leonardo Robayo Aguirre

Universidad Uniminuto

Notas del Autor

Eduar Leonardo Robayo Aguirre, Ciencia Empresariales, Universidad Uniminuto

La correspondencia relacionada con este informe debe ser dirigida a Carlos Andrés Guzmán

Rojas

Universidad Uniminuto, Calle 87 N° 20-98

Contacto: [erobayoagui@uniminuto.edu.co](mailto:erobayoagui@uniminuto.edu.co)

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	1
TEMA CENTRAL .....	2
OBJETIVOS .....	2
OBJETIVO GENERAL .....	2
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	2
JUSTIFICACIÓN .....	3
MARCO REFERENCIAL .....	4
ANTECEDENTES .....	4
Origen de los Decretos Únicos Reglamentarios .....	7
MARCO TEORICO .....	8
MARCO CONCEPTUAL .....	12
DEFINICIONES .....	14
MARCO LEGAL .....	16
METODOLOGÍA PROPUESTA .....	17
SISTEMATIZACIÓN PASOS DE OSCAR JARA .....	17
PRIMER TIEMPO: EL PUNTO DE PARTIDA .....	17
SEGUNDO TIEMPO: LAS PREGUNTAS INICIALES .....	18
TERCER TIEMPO: RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO .....	20

CUARTO TIEMPO: LA REFLEXIÓN DE FONDO .....	21
QUINTO TIEMPO: LOS PUNTOS DE LLEGADA .....	21
MODELO SUGERIDO POR EL SENA.....	23
DESCRIPTORES.....	29
LA IMPORTANCIA DE LA MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES.....	29
PRIMER TIEMPO: PUNTO DE PARTIDA .....	31
Antes.....	31
Aspectos Generales de la Empresa.....	32
Misión y Visión .....	32
Misión .....	32
Visión.....	32
Organigrama.....	33
SEGUNDO TIEMPO: LAS PREGUNTAS INICIALES .....	34
Durante .....	34
Enfoque.....	35
TERCER TIEMPO: RECUPERACION DEL PROCESO VIVIDO.....	36
Reconstrucción de la historia.....	36
CUARTO TIEMPO: REFLEXIÓN DE FONDO .....	37



RIESGOS DEL PROYECTO .....	41
QUINTO TIEMPO: LOS PUNTOS DE LLEGADA .....	41
CONCLUSIONES .....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	44
ANEXOS.....	45
IMAGENES CAMPO DE PRACTICA PROFESIONAL.....	45



## DEDICATORIA

Primeramente quiero agradecer a Dios por permitirme culminar con éxito este proceso lo cual me ha hecho crecer personal y profesionalmente. Dedicar de manera especial a mis padres quienes han estado presentes y han sido testigos de los esfuerzos que me costado cumplir esta meta, a mis hermanas que con este paso importante pueden tener un ejemplo de superación y de tener la convicción que nunca es tarde para ser mejores. A mi tío y mi abuela que hoy no están en esta tierra pero fueron una gran motivación para no rendirme y conseguir el objetivo por el cual sé estarán orgullosos desde el cielo.

Por ultimo a la Universidad y profesores por haber guiado este proceso de gran manera y haberme permitido ampliar mis conocimientos tanto a nivel personal como profesional.



## INTRODUCCIÓN

Con el transcurrir de los tiempos la Seguridad y Salud en el trabajo ha tomado importancia en el campo laboral, es por esto que en el siguiente trabajo se quiere dar a conocer aspectos importantes sobre la Matriz de Requisitos Legales.

El diseño e implementación de la Matriz de Requisitos Legales en la empresa RIESGOS & SEGUROS CIA LTDA, se desarrolló teniendo en cuenta el diagnóstico inicial realizado por medio de la autoevaluación del SG-SST a través de la plataforma de la ARL Liberty S.A. La finalidad del mismo es identificar y conocer cada una de la normatividad según la actividad económica de la empresa, establecidas en la misma, las cuales deben estar implementadas teniendo en cuenta el ámbito laboral al que se encuentran expuestos los colaboradores y como estos pueden afectarlos.

La sistematización de la experiencia en la práctica profesional permite plasmar aquellas vivencias adquiridas en el desarrollo del objetivo propuesto, en el cual se plantearon actividades que pudieran lograr el cumplimiento. En este caso dando acatamiento a la legislación vigente establecida Decreto 1072 de 2015 en la cual se dan requerimientos para la implementación de la Matriz Legal en el SG-SST.

## **TEMA CENTRAL**

Sistematización de la experiencia obtenida en la práctica profesional, basada en el diseño de la matriz de requisitos legales la cual tiene como fin compilar toda la normatividad vigente que una empresa debe cumplir legalmente dependiendo de su actividad económica.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Estructurar y desarrollar el proceso de la sistematización a través de la experiencia adquirida en la práctica profesional mediante el trabajo realizado en el diseño de la Matriz de Requisitos Legales en la empresa RIESGOS & SEGUROS CIA LTDA.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar la normatividad aplicable a la empresa según la actividad económica.

Diseño de Matriz de Requisitos Legales

Entrega y Socialización de la Matriz de Requisitos Legales a través de la sistematización de la práctica.

## JUSTIFICACIÓN

En la actualidad el SG-SST es una de las herramientas más importantes para mejorar la calidad de vida de los colaboradores de una empresa, por lo tanto la Matriz de Requisitos Legales toma importancia ya que está basada en la en la identificación de la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales por parte de los empleadores la cual debe quedar plasmada y actualizada según sean emitidas nuevas normas.

“Del Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8 Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa”.

El diseño de la Matriz de Requisitos Legales es un elemento clave para lograr el debido cumplimiento de los requerimientos establecidos para un debido funcionamiento del SG-SST estipulado en el Decreto 1072 de 2015, por ende en la empresa RIESGOS & SEGUROS CIA LTDA. Se permite desarrollar actividades avaladas por la gerencia siendo extensivas a los colaboradores para que comprendan la importancia de cumplir con estas exigencias.

## MARCO REFERENCIAL

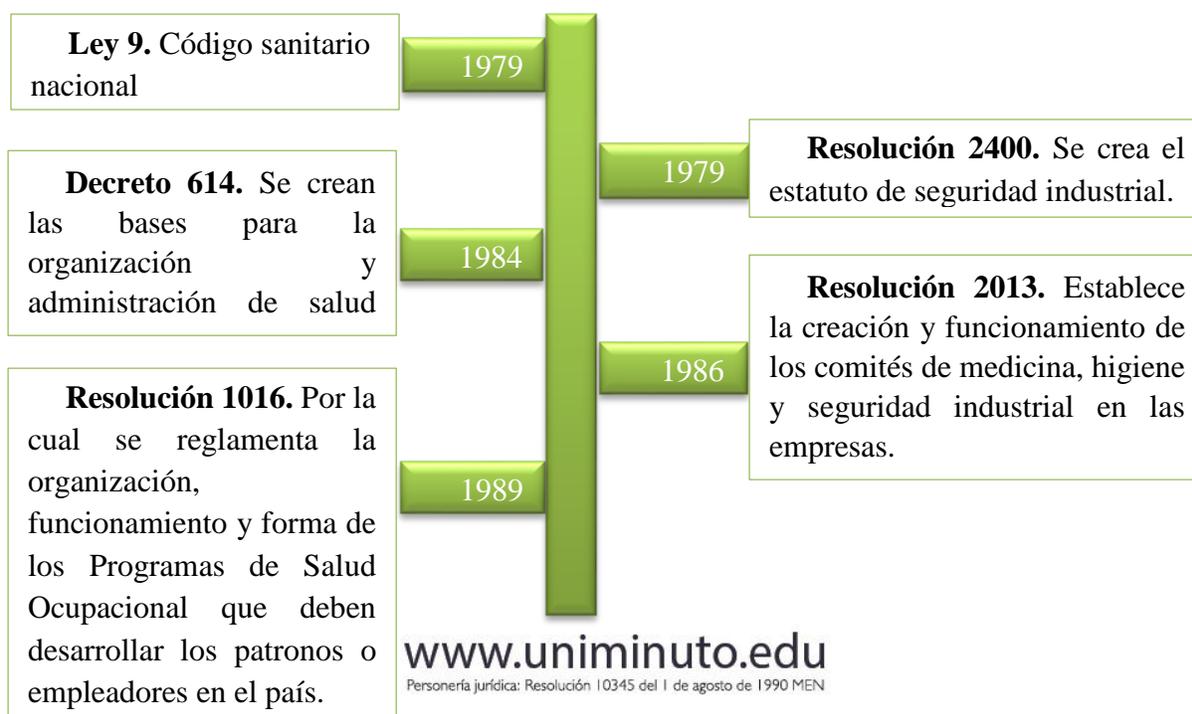
### ANTECEDENTES

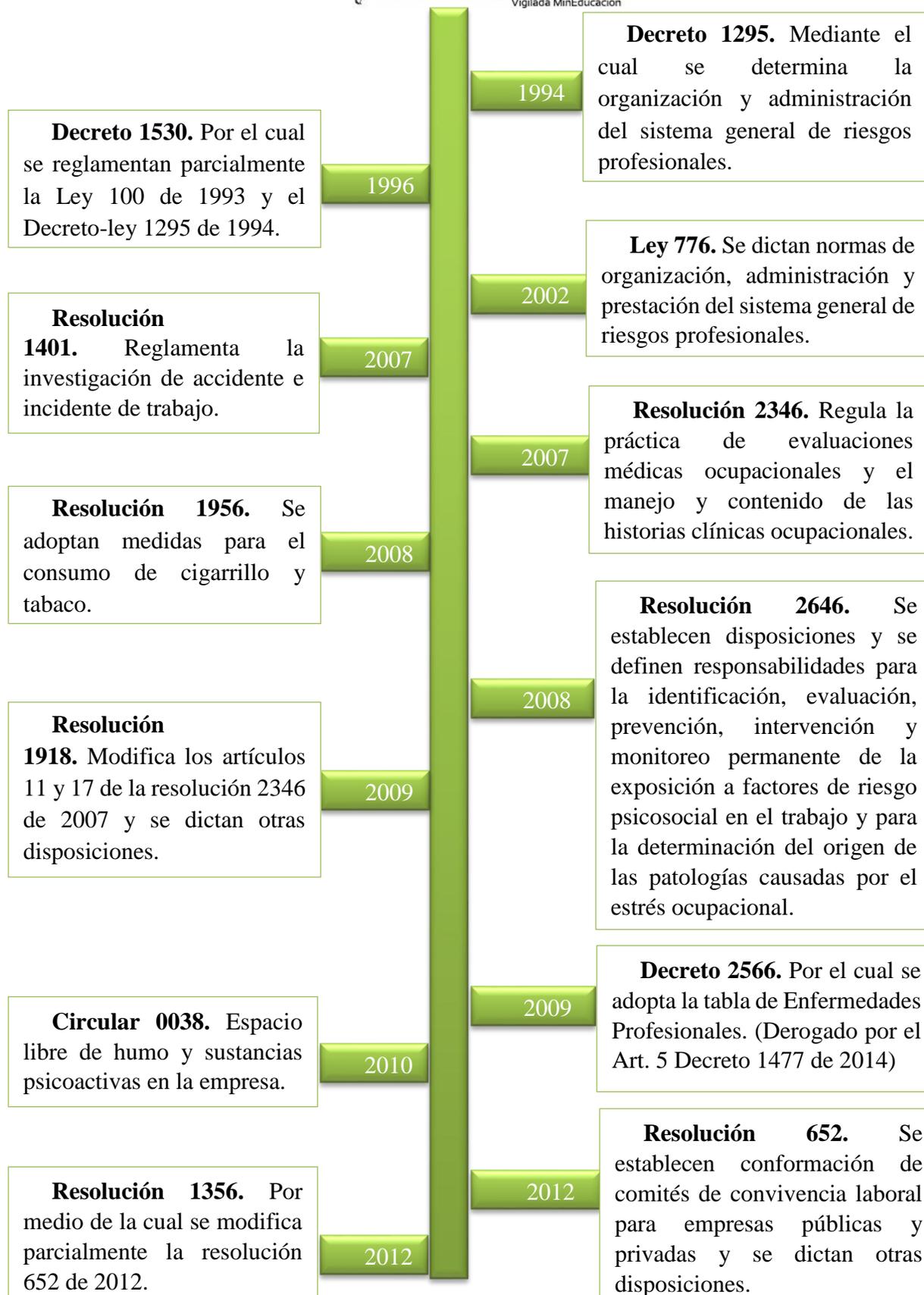
La historia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.

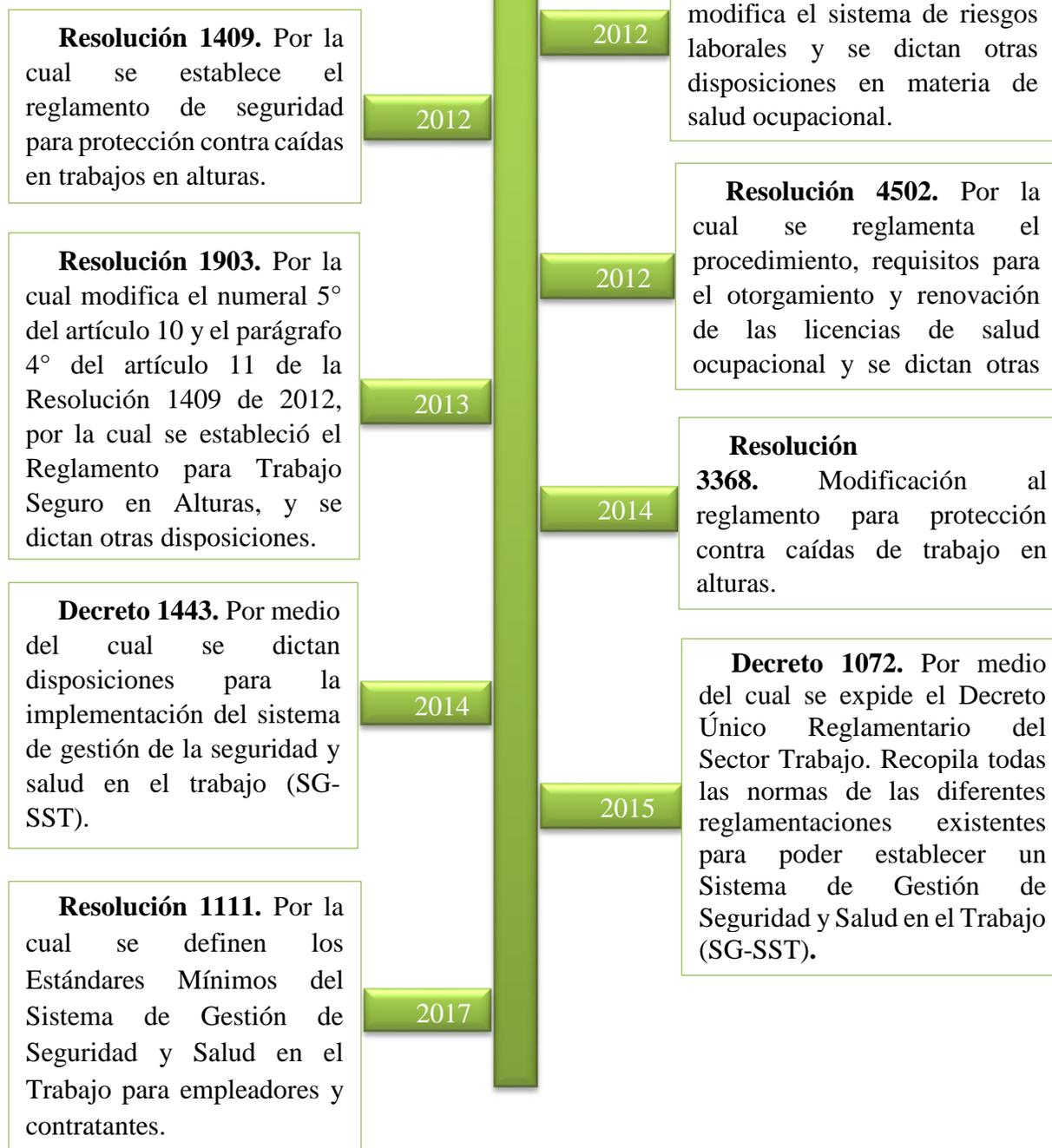
El SG-SST hoy en día es una de las herramientas de gestión más importante para mejorar la calidad de vida de los empleados de una empresa. Se utiliza de forma amplia en todos los sectores. Genera grandes beneficios como la prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y la disminución de los costos generados por los accidentes.

Es muy efectiva cuando se encuentra centrada en la generación de una cultura de seguridad engranada con la productividad, el desarrollo del talento humano, la gestión de la calidad, la mejora de los procesos y obtener condiciones adecuadas de puestos de trabajo.

En Colombia desde el año **1979 se comenzó con el reglamento en materia de SG-SST.** Mediante la siguiente línea de tiempo se puede evidenciar aquella normatividad que se ha regulado:







## Origen de los Decretos Únicos Reglamentarios

El Ministro de Justicia y del Derecho, Enrique Gil Botero, en su presentación sobre Seguridad Jurídica del 27 de abril de 2017, establece aclaraciones sobre los Decretos Únicos Reglamentarios publicados en el año 2015 y siguientes por el ejecutivo colombiano.

Los Decretos Únicos Reglamentarios se originan en las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el CONPES 3816 del 2 de octubre de 2014 cuyo objetivo es: *“sentar las bases para generar las capacidades institucionales para la implementación de la metodología de análisis de impacto normativo en el proceso de emisión de la normatividad en la Rama Ejecutiva del orden nacional”*.

Históricamente, la producción normativa de Colombia ha sido desbordada, por ejemplo, desde 1830 a 1886 se generaron 6 constituciones diferentes y el número de leyes que aun rige en el ordenamiento jurídico es tan amplio, que esto permite la generación indiscriminada de normas sin el análisis de impacto y eficiencia necesario.

El análisis de un ordenamiento jurídico colombiano con normas anacrónicas, obsoletas e ineficaces no es adecuado para la seguridad jurídica, puesto que todos los destinatarios de la regulación, personas naturales y jurídicas de derecho público y privado, se ven enfrentados a un escenario de incertidumbre normativa que dificulta el desarrollo óptimo de actividades y genera un impacto negativo en el desarrollo económico de un país y su competitividad.

La Presidencia de la República lideró el proceso de la compilación de las normas reglamentarias vigentes de los sectores de la administración pública nacional, a través de la expedición de los DUR.

### ***Tesis de grado facultad de ingeniería “Pontificia Universidad Javeriana” 2009***

El trabajo de grado está basado en el diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la empresa WILCOS S.A., utilizando la norma OHSAS 18001, con el fin de minimizar los riesgos a los que se exponen día a día los empleados, contribuir con el bienestar de ellos y aumentar la productividad en la empresa.

Posteriormente se realizó el diagnóstico de la situación actual de la empresa frente a los requisitos exigidos por la norma OHSAS 18001, y otro diagnóstico para saber el cumplimiento de las normas legales Colombianas Vigentes.

## **MARCO TEORICO**

**CORTÉS DÍAZ**, (Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales). Los procedimientos de trabajo deben comprender las medidas necesarias de seguridad para evitar accidentes u otros daños para la salud, los cuales son responsabilidad directa de la empresa y deben estar definidos por:

La normatividad establecida por la administración en cumplimiento del deber de la protección de los trabajadores.

Los acuerdos establecidos con los trabajadores o sus representantes a través de la negociación colectiva.

La política social establecida por iniciativa de la empresa. Para poder asumir con eficacia sus responsabilidades en este campo la empresa precisa de la aplicación de los mismos conceptos de gestión utilizados en otras funciones de la misma, lo que permitirá conocer los riesgos, controlarlos y establecer objetivos de mejora de las condiciones de trabajo.

*El Ministro de Justicia y del Derecho, Enrique Gil Botero*, en su presentación sobre Seguridad Jurídica del 27 de abril de 2017, establece aclaraciones sobre los Decretos Únicos Reglamentarios publicados en el año 2015 y siguientes por el ejecutivo colombiano.

Los Decretos Únicos Reglamentarios se originan en las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el CONPES 3816 del 2 de octubre de 2014 cuyo objetivo es: *“sentar las bases para generar las capacidades institucionales para la implementación de la metodología de análisis de impacto normativo en el proceso de emisión de la normatividad en la Rama Ejecutiva del orden nacional”*.

El análisis de un ordenamiento jurídico colombiano con normas anacrónicas, obsoletas e ineficaces no es adecuado para la seguridad jurídica, puesto que todos los destinatarios de la regulación, personas naturales y jurídicas de derecho público y privado, se ven enfrentados a un escenario de incertidumbre normativa que dificulta el desarrollo óptimo de actividades y genera un impacto negativo en el desarrollo económico de un país y su competitividad.

El documento CONPES 3816 de 2014 concluyó que la producción normativa de parte del gobierno nacional debe tener un análisis del impacto y ser clara y accesible para todos, con ello se garantiza la eficacia de las normas y la transparencia de la ciudadanía.

Las estrategias planteadas por el CONPES se dirigieron a plasmar el impacto normativo con la finalidad de que las normas sean eficaces y eficientes, es decir, que se cumplan y así se logren los objetivos buscados al promulgarse.

El análisis del impacto normativo busca establecer metodologías para que se garantice la publicidad de las normas y así establecer la participación ciudadana y de grupos de interés y analizar técnicamente los impactos económicos, fiscales, ambientales y sociales de las mismas.

#### ***NTC-ISO-9001-2015 (CUARTA EDICIÓN)***

Esta Norma Internacional especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad cuando una organización:

- a) necesita demostrar su capacidad para proporcionar regularmente productos y servicios que satisfagan los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables, y
- b) aspira a aumentar la satisfacción del cliente a través de la aplicación eficaz del sistema, incluidos los procesos para la mejora del sistema y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables.

Todos los requisitos de esta Norma Internacional son genéricos y se pretende que sean aplicables a todas las organizaciones, sin importar su tipo o tamaño, o los productos y servicios suministrados.

***Norma técnica colombiana (NTC-OHSAS 18001).*** “Sistema de gestión en seguridad & salud ocupacional y otros documentos complementarios” del ICONTEC.

Estas normas fueron creadas a partir de la concertación de un gran número de organismos normalizadores y certificadores del mundo como respuesta a la constante demanda de los clientes por contar con la existencia de un documento reconocido internacionalmente que incluyera los requisitos mínimos para administrar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional (S & SO). En el año 2000, ICONTEC adoptó estas normas como Normas Técnicas Colombianas.

Por otra parte la norma NTC-OHSAS 18002 contiene las directrices para la implementación del documento NTC-OHSAS 18001, específicamente suministra la información general sobre la aplicación de esta.

La norma OSHAS 18001 son estándares voluntarios que buscan asegurar el mejoramiento de la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, a través de una gestión sistemática y estructurada, la cual es compatible y complementaria con los sistemas de gestión de calidad y medio ambiente.

Estas normas al igual que la serie ISO son genéricas, y por lo tanto se pueden aplicar a cualquier tipo de empresa que desee:

Establecer un sistema de administración de S&SO con objeto de eliminar o minimizar los riesgos para los empleados y otras partes interesadas que pueden verse expuestas.

Implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de S&SO.

Asegurar su conformidad con la política declarada en S&SO; • Demostrar a otros dicha conformidad.

Buscar certificación/registro de su sistema de S&SO por una organización externa.

## MARCO CONCEPTUAL

### *¿Qué normatividad debe tener una matriz de requisitos legales?*

Una matriz de requisitos legales debe estar orientada específicamente hacia las actividades que realiza la empresa. Estos procesos tienen como objetivo verificar y evidenciar las mejoras que una empresa realiza para certificar que cumple con las normas, leyes, resoluciones, decretos y demás obligaciones.

Estas son las normas mediante las que se debe realizar la matriz de requisitos legales de una empresa:

#### *Normatividad de SG-SST*

Principalmente la primera normatividad que se debe consultar y se debe aplicar es la relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta normatividad se encuentra en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, por lo tanto, esta normatividad debe ser aplicada por todas las empresas que se encuentran localizadas geográficamente en Colombia. La información sobre el SG-SST se encuentra en el capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015, ‘Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo’.

También se encuentran tres niveles que componen principalmente la normatividad sobre la que una empresa debe certificarse:

### ***Normatividad nacional***

Es el primer nivel con el que una empresa debe cumplir. Este se refiere a las leyes, decretos, resoluciones, reglamentos, estatutos, entre otros, que son avalados por el Congreso de la República, por los Ministerios o por Departamentos Administrativos.

Por ejemplo, el Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 2646 de 2008 y el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo deben ser considerados en la matriz de requisitos legales.

### ***Normatividad departamental***

Este segundo nivel se refiere más a la ubicación geográfica en la que se encuentra ubicada la empresa. En algunas ocasiones los departamentos emiten normatividades específicas para prevenir efectos nocivos de alguna situación que se presenta específicamente en su zona geográfica.

Por ejemplo, en algunos lugares donde la temperatura es muy alta y es posible que se desarrollen enfermedades transmitidas por vectores (Zika, Dengue, Malaria, etc.) algunos departamentos emiten disposiciones especiales para la prevención de la mortalidad por estas enfermedades. Hay que tener en cuenta que esto depende exclusivamente del departamento o de la zona donde se realizan las labores.

### ***Normatividad local***

Esta normatividad de tercer nivel se centra en aquellas zonas o municipios en los que se imponen normatividades específicas para determinados trabajos. Esto es frecuente en municipios donde las alcaldías o las instituciones pertinentes promueven el regimiento de una ley que favorece a la población.

Además de tener en cuenta las anteriores normas por ubicación geográfica, existen otro tipo de normatividades específicas que deben tenerse en cuenta de acuerdo al tipo de labor y actividad que realiza la empresa.

### **DEFINICIONES**

***DECRETO:*** Es un acto administrativo el cual es expedido en la mayoría de ocasiones para situaciones de urgente necesidad es por el poder ejecutivo y, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes.

(Universidad ICESI).

***DECRETO LEY:*** el Decreto-ley es una disposición legislativa provisional dictada por el Gobierno en caso de “extraordinaria y urgente necesidad” (artículo 86.1 de la Constitución).

***EVIDENCIA:*** muestra en donde se puede verificar que el requisito se cumple. (OHSAS 18.001).

***LEGISLACIÓN:*** conjunto de leyes por la que se rige una materia. (Enciclopedia jurídica).

**LEGISLACIÓN COLOMBIANA EN SST:** conjunto de normas jurídicas de general aplicación, que regulan las conductas humanas en cuanto inciden sobre la Salud Ocupacional o alguno de sus elementos y que son de obligatorio cumplimiento.

**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 (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables

**CUMPLIMIENTO:** Condición de aprobación o desaprobación por medio de valoraciones cualitativas y cuantitativas a partir de parámetros establecidos y que son condiciones dadas en un requisito legal.

**NORMA:** documento establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido, que proporciona, para un uso común y repetido, reglas, directrices o características para actividades o sus resultados, con el fin de conseguir un grado óptimo de orden en un contexto dado. (ISO 9000).

**PARTE INTERESADA:** persona que debe enterarse del requisito y que tiene alguna responsabilidad o interés en el mismo (OHSAS 18.001).

**REGISTRO:** documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto 1072 de 2015).

**OTROS REQUISITOS QUE SUSCRIBA LA ENTIDAD:** Hace referencia a los requisitos contractuales y normas específicas relacionadas con los riesgos asociados a las actividades de la entidad, que deben considerarse como requisito para la Entidad.

**REQUISITOS LEGALES:** Indican las condiciones necesarias específicas que debe reunir una actividad, instalación, equipamiento, proceso o servicio determinado para cumplir con los postulados concretos que se recogen en los textos legales.

**REQUISITO LEGAL APLICABLE:** Especificación, parámetro y norma que debe tenerse en cuenta para el manejo de los Peligros, Riesgos y Controles de la entidad.

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

**RESOLUCIÓN:** esta puede ser creada por un tribunal o jefe de un servicio, tiene un carácter general, obligatorio y permanente. Esta sirve para reforzar las leyes en el sentido que se dictan para que se cumplan lo establecido en las leyes. (Universidad ICESI).

## **MARCO LEGAL**

Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 1295 de 1994, mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

Decreto 1443 de 2014, por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 1111 2017, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

NTC-OHSAS-18001, sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional. Requisitos.

## **METODOLOGÍA PROPUESTA**

### **SISTEMATIZACIÓN PASOS DE OSCAR JARA**

ALEX DUVE 15:09 Investigación educativa

Óscar Jara, en “Para sistematizar experiencias”, nos propone cinco tiempos que, al ponerse en práctica en un sentido dinámico, pueden ser cuestionados, modificados, enriquecidos y adaptados a situaciones particulares. Estos cinco tiempos consisten en los siguientes:

#### **PRIMER TIEMPO: EL PUNTO DE PARTIDA**

Partir de la propia práctica significa que hay que partir de lo que hacemos, sentimos y lo que pensamos. No se puede sistematizar algo no vivido. Puede sistematizar quien ha formado parte de la experiencia. Es decir que para que la sistematización sea real y efectiva debe efectuarse poniendo en movimiento a los propios actores.

Toda experiencia que se piense sistematizar es un proceso que ha transcurrido en el tiempo y es preciso tomar en cuenta que en ese trayecto se han realizado muchas y diferentes cosas. Esto no significa que se debe concluir la experiencia para sistematizarla, porque la sistematización debe hacerse para ir alimentando la práctica.

Esto implica que, al realizarse la experiencia, es útil determinar, de inicio, para qué queremos sistematizar, forma y medios para hacer registros, y reflexionar, organizar y determinar conclusiones sobre cada etapa para retroalimentar el proceso.

Tener un diagnóstico de inicio (Diagnóstico de necesidades de Capacitación, prueba de entrada), contar con una propuesta estratégica (Plan de Formación), tener claridad en lo que se pretende hacer, es decir contar con objetivos, metas, estrategias (Programa de Formación en Servicio) ayuda al proceso de la sistematización.

Un aspecto primordial, a tomar en cuenta, es el de contar con registros de todas las acciones realizadas a lo largo del proceso.

Los registros no sólo son escritos, que pueden ser muchos y diversos, sino también grabaciones, fotografías, videos, etc. Los registros nos permiten reconstruir los momentos tal como sucedieron.

## **SEGUNDO TIEMPO: LAS PREGUNTAS INICIALES**

En este segundo tiempo, se inicia propiamente la sistematización respondiendo a tres interrogantes, que no tienen secuencia, pero que precisan ser respondidas:

¿Para qué queremos sistematizar? (Definir el objetivo de la sistematización) Permite definir, de manera clara y concreta, el sentido, la utilidad, el producto o el resultado que esperamos obtener de la sistematización. Podemos tomar como referencia tres grandes parámetros: “para comprender y mejorar nuestra propia práctica”, “para extraer sus enseñanzas y compartirlas”, “para que sirva de base a la teorización y generalización”, etc.

¿Qué experiencia(s) queremos sistematizar? (Delimitar el objeto por sistematizar) Es necesario escoger la o las experiencias concretas que se van a sistematizar, claramente determinadas en lugar y tiempo.

Los criterios para escogerlas y delimitarlas dependerán del objetivo de la sistematización, de la consistencia de las experiencias, de los participantes en el proceso, del contexto en que se dieron las experiencias, etc.

¿Qué aspectos centrales de esa(s) experiencia(s) nos interesa sistematizar? (Precisar un eje de sistematización) Aun teniendo un objetivo y un objeto por sistematizar, es necesario precisar más el enfoque de la sistematización para no dispersarse. Un eje de sistematización es como un hilo conductor que atraviesa la experiencia y está referido a los aspectos centrales de ella. Es como una columna vertebral que nos comunica con toda la experiencia con una óptica específica.

### **TERCER TIEMPO: RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO**

En este tercer tiempo, se identifican dos momentos:

- Reconstruir la historia
- Ordenar y clasificar la información
- Reconstruir la historia: Se trata de tener una visión global y cronológica de los

principales acontecimientos que sucedieron durante la experiencia. Aquí es indispensable recurrir a los registros. La reconstrucción puede hacerse elaborando una cronología, un gráfico, un cuento, una narración u otro medio.

Los hechos o acontecimientos que se reconstruyan no sólo son descriptivos, sino que deben dejar constancia de las diferentes interpretaciones que dan sus protagonistas. Es importante incorporar en esta reconstrucción los acontecimientos del contexto relacionados con la experiencia.

Ordenar y clasificar la información: Teniendo como base la visión general del proceso vivido, se ubican los distintos componentes de este proceso. El eje de sistematización nos da pautas respecto a qué componentes tomar en cuenta.

Para esta tarea es útil tener una guía de ordenamiento, un cuadro o una lista de preguntas que permitan articular el trabajo. El ordenamiento y la clasificación de la información deben permitir reconstruir, en forma precisa, los diferentes aspectos de la experiencia, vista como un proceso. Se deben tomar en cuenta las acciones, los resultados, las intenciones y las opiniones, tanto de quienes promueven la experiencia como de quienes participan en ella.

#### **CUARTO TIEMPO: LA REFLEXIÓN DE FONDO**

Este tiempo se refiere a la interpretación crítica del proceso vivido. Va más allá de lo descriptivo. Se trata de encontrar la razón de ser de lo que sucedió en el proceso de la experiencia; por eso, la pregunta clave es ¿por qué pasó lo que pasó?

Análisis, síntesis e interpretación crítica del proceso:

Para realizar esta reflexión de fondo es necesario hacer un ejercicio analítico, ubicar las tensiones o contradicciones que marcaron el proceso y con estos elementos volver a ver el conjunto del proceso, es decir, realizar una síntesis que permita elaborar una conceptualización a partir de la práctica sistematizada.

Este momento tiene una duración indeterminada; puede durar un día o un año entero. Aquí se puede utilizar una guía de preguntas críticas que interroguen el proceso de la experiencia y permitan identificar los factores esenciales que han intervenido en él y explicitar la lógica y el sentido de la experiencia.

#### **QUINTO TIEMPO: LOS PUNTOS DE LLEGADA**

Es el último tiempo de esta propuesta metodológica. Toda la reflexión debe dar por resultado la formulación de conclusiones, tanto teóricas como prácticas.

Formular las conclusiones y comunicar los aprendizajes es de suma importancia porque de ello dependerá que realmente puedan cumplirse los objetivos de la sistematización.

### Formular conclusiones

Las conclusiones deben dar respuesta a las preguntas formuladas en la guía de interpretación crítica, teniendo como referencia principal el eje de la sistematización. También deben estar dirigidas a dar respuesta a los objetivos planteados. Las conclusiones teóricas pueden ser formulaciones conceptuales surgidas de la reflexión a partir de la experiencia y relacionadas con las formulaciones teóricas del saber. Las conclusiones prácticas serán aquellas enseñanzas que se desprenden de la experiencia y que deben tomarse en cuenta para mejorar o enriquecer la propia práctica o la ajena.

### Comunicar los aprendizajes

Será necesario producir algún(os) material(es) que permitan compartir con otras personas lo aprendido. Así, atenderemos la dimensión comunicativa de la sistematización.

Producir el material enriquecerá más el proceso de pensar y transformar nuestra propia práctica. Tendrá que ser un documento creativo, que dé cuenta fiel de la vitalidad de la experiencia, teniendo en cuenta a quién va dirigido y para qué. Reiteramos que no existe una respuesta única para la interrogante ¿cómo sistematizar?, ni una secuencia exacta de pasos a modo de receta, pero sí que es necesario conocer una propuesta que nos ayude a iniciar el proceso, desarrollarlo y concluirlo.

## MODELO SUGERIDO POR EL SENA

MODELO DE MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES											
Fecha de elaboración: DD __, MM __, AA __						Fecha de actualización: DD __, MM __, AA __					
Responsable de actualización:											
Clasificación		Norma	Año de emisión	Disposición que regula	Art. Aplicable	Descripción del requisito	Evidencia de cumplimiento	Responsable	Existe evidencia actualizada		Observaciones
General	Específica								Si	No	
x		Decreto 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Art. 2.2.4.6.25	Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.	Plan de emergencias	Gerente, persona encargada del SST	x		

(Encabezado de la matriz legal de una empresa)

La matriz legal debe iniciar con un encabezado que incluya la identificación de la empresa y del documento. Estos campos pueden variar dependiendo del sistema de gestión documental que tenga la empresa.

La empresa

Si la empresa o entidad cuenta con un formato establecido para los documentos, puede incorporarlo en la matriz para mantener la imagen corporativa. Algunas empresas incluyen el logo en el encabezado del documento, otras solo escriben en texto el nombre de la compañía y otras empresas realizan una combinación.

Como parte de la identidad corporativa se puede incluir:

Logo de la empresa

Nombre de la empresa

NIT o identificación

Información del documento

Debe incluirse en el encabezado el título del documento que se está elaborando, por ejemplo: “Matriz legal” o “Matriz de requisitos legales”.

El párrafo del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 dice:

*“Parágrafo. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa”.*

Teniendo en cuenta que la matriz debe ser actualizada periódicamente, se debe incluir como parte de la información del documento la fecha de actualización y el nombre de la persona que hizo la última actualización. Algunos responsables incluyen también la fecha de creación del documento.

Como parte de la información del documento puede incluir:

Título del documento

Fecha de la última actualización

Responsable de la última actualización

Columnas necesarias en la matriz legal de una empresa

La matriz legal de una empresa deberá tener en cada fila una norma y en cada columna las características de la norma. Se describen a continuación algunas columnas mínimas que se recomienda incluir:

La norma

Se debe indicar el tipo de norma (decreto, resolución, ley, acuerdo, etc.), el número de la norma y el año de expedición.

En algunas matrices se puede encontrar una columna con toda la información:

NORMA
DECRETO 1072 de 2015

(Presentación de la norma en la matriz legal de una empresa)

También se pueden utilizar dos o tres columnas para almacenar la información de la norma

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO DE EMISION
DECRETO	1072	2015

(Presentación de la norma en 3 columnas)

Si se considera importante, se puede adicionar una columna para incluir el nombre de la entidad que emitió la norma. Ejemplo: Ministerio de Trabajo.

El SENA sugiere incluir:

Una clasificación de la norma que identifique si es general o específica.

La disposición que regula la norma, usualmente el título de la norma (Ejemplo: Código Sustantivo del Trabajo) o la temática tratada en la norma (Exámenes médicos), esto puede llegar a ser muy útil al filtrar y buscar normas que se relacionan.

### Artículos aplicables

Se debe incluir una columna para enumerar los artículos aplicables de la norma, es decir, aquellos de los cuales se debe dejar evidencia de su cumplimiento. Cada artículo debe ir acompañado de la descripción del requisito, es decir, un texto resumen sobre lo que trata la norma o los artículos especificados.

La matriz de requisitos legales de una empresa puede tener tantas filas como sea necesario. En algunas empresas se utiliza una fila por cada norma y en una sola casilla se escriben todos los artículos que se tienen que cumplir.

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO DE EMISION	ART. APLICABLE	DESCRIPCION DEL REQUISITO
DECRETO	1072	2015	Art 2.2.4.6.25, Art. 2.2.1.5.7, Art. 2.2.4.3.2	Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. efectuar cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Laborales.

(En otras empresas se utiliza una fila por cada artículo que se debe cumplir).

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO DE EMISION	ART. APLICABLE	DESCRIPCION DEL REQUISITO
DECRETO	1072	2015	Art 2.2.4.6.25.	Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos
DECRETO	1072	2015	Art. 2.2.1.5.7	Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral.
DECRETO	1072	2015	Art. 2.2.4.3.2	Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Laborales.

(Presentación de una fila por artículo)

Se pueden realizar combinaciones de los dos esquemas de presentación. Usualmente se agrupan los artículos cuando la forma de evidenciar su cumplimiento es la misma y se separan en varias filas cuando cada artículo tiene una forma de evidenciarse diferente.

#### Evidencia de cumplimiento

La información que no puede faltar es la evidencia de cumplimiento de la normatividad, porque esto es lo que será exigible por el funcionario del Ministerio de Trabajo, por el inspector de la ARL, por la alta dirección o por un auditor.

La matriz legal de una empresa (matriz de requisitos legales) se define en el Decreto 1072 de 2015 como:

*“**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 -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables’”. (Artículo 2.2.4.6.2).*

Esta definición muestra uno de los cambios más importantes incorporados por el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y es que el SG-SST no es un sistema de papel, es un sistema de evidencias de la gestión de la empresa.

La presentación de la evidencia puede incluir:

Descripción de la evidencia

Columna SI/NO que indique si existe evidencia actualizada

Observaciones

Puede ser más detallada incluyendo la fecha y la persona que generó la evidencia:

Fecha de la evidencia

Nombre de quien generó la evidencia

Ubicación de la evidencia

En algunos casos se puede incluir el cargo que es responsable del cumplimiento de la normatividad, esto se usa principalmente en empresas grandes donde cada actividad la realiza un rol diferente. En el caso de las microempresas este campo no es necesario si para todas las actividades el responsable va a ser el gerente o propietario.

Se recomienda tener al final un campo de observaciones que se puede usar libremente para hacer aclaraciones sobre las evidencias presentadas, este campo también puede ser utilizado para realizar aclaraciones sobre a qué área de trabajo o sede de la empresa aplica la norma seleccionada.

Historial de cambios de la matriz legal

En algunas empresas se considera importante llevar todo el detalle de las revisiones realizadas al documento y adicionan una hoja con el historial de cambios en los cuales incluyen:

Número de versión del documento

Fecha del cambio

Responsable de realizar el cambio

Descripción de los cambios realizados

Cuando muchas personas están actualizando el documento esta información puede llegar a ser relevante en algún momento, pero en el caso de las microempresas donde usualmente es solo una persona quien modifica el archivo no sería necesario realizar una descripción tan detallada, lo que se recomienda es guardar versiones antes de realizar cambios importantes.

El versionamiento se puede realizar con las opciones disponibles en las hojas de cálculo de escritorio (como Excel), si se utiliza un sistema de hoja de cálculo como el ofrecido por Google Docs. No es necesario preocuparse por el historial de versiones porque estas herramientas guardan automáticamente los cambios realizados y la persona que los realizó.

## **DESCRIPTORES**

### **LA IMPORTANCIA DE LA MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES**

Está basada en la identificación de la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales por parte de los empleadores la cual debe quedar plasmada y actualizada según sean emitidas nuevas normas. El formato de la matriz legal de una empresa es una colección ordenada de normas (resoluciones, decretos, leyes, etc.) colocadas en filas y columnas, se recomienda utilizar para este archivo una hoja de cálculo como Microsoft Excel, Open Office Calc o Google Docs. Por su facilidad para manejar grandes cantidades de filas y columnas y sus herramientas para la creación de filtros y búsquedas.

La exigencia de una Matriz Legal dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un gran avance legislativo. Esta herramienta permite hacer mejor seguimiento y control al cumplimiento de la normatividad vigente.

La utilidad de la Matriz Legal reside en que es un instrumento para que la empresa compile las obligaciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, que le competen.

Antes, y debido a la dispersión de las normas en esta materia, era difícil mantener un verdadero control sobre el cumplimiento de la normatividad.

Para elaborar la matriz legal se deben cumplir cinco etapas. Estas son:

Identificación y registro de los requisitos legales en materia ambiental y de seguridad y salud en el trabajo aplicables a la empresa.

Evaluación del grado de cumplimiento de la normatividad.

Implementación de acciones preventivas o correctivas.

Actualización de la normatividad.

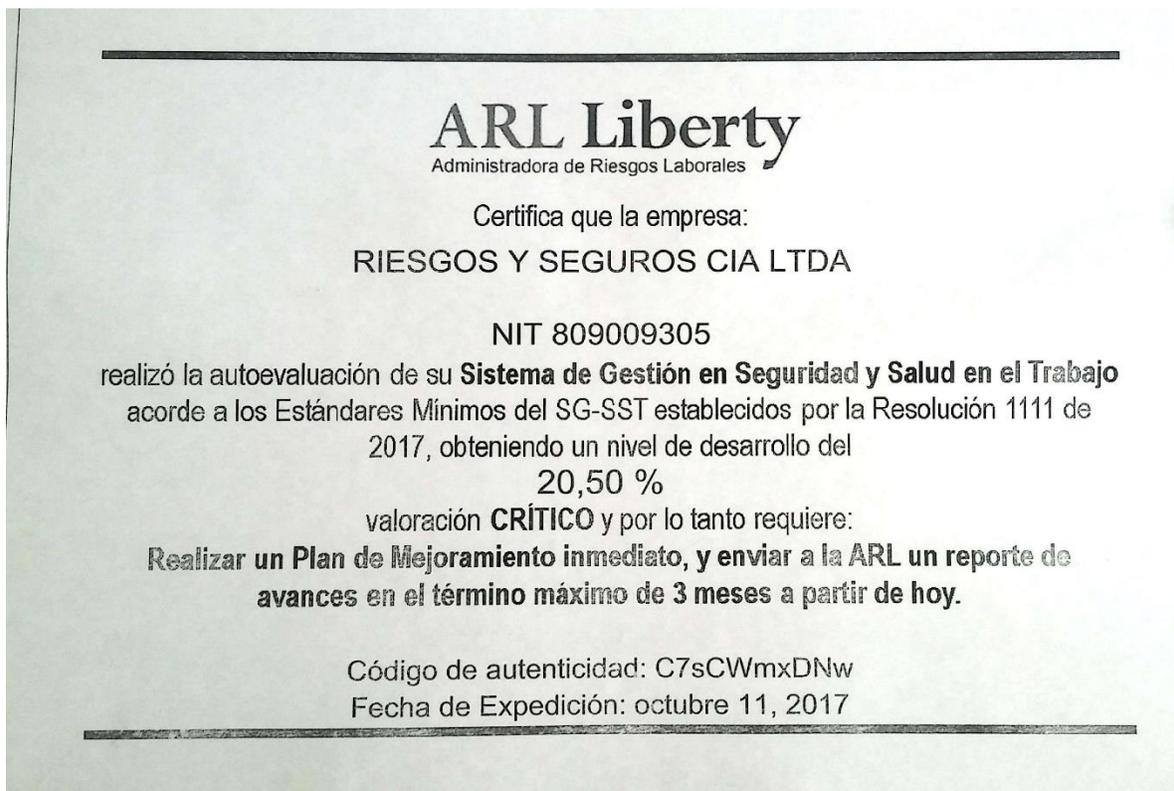
Comunicación y difusión de los requisitos legales.

Según el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.13 “**Artículo 13.** Conservación de los documentos. El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles protegidos contra daño. Deterioro o pérdida... el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.”.

## PRIMER TIEMPO: PUNTO DE PARTIDA

### Antes

A Partir de la experiencia de la práctica profesional y mediante la autoevaluación inicial realizada del SG-SST por medio de la herramienta de la ARL Liberty Seguros S.A, en la empresa Riesgos & Seguros Cia. Ltda. Se pudo observar la ausencia de varios criterios que impedían el debido cumplimiento de los requerimientos estipulados en el Decreto 1072 de 2015. Teniendo en cuenta que la empresa no contaba con el esquema se determinó que uno de los objetivos importantes a plantear fuera el diseño de la Matriz de Requisitos Legales y es precisamente el producto que se desea sistematizar.



(Autoevaluación inicial)

## Aspectos Generales de la Empresa

---

### INFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

---

Razón Social	RIESGOS Y SEGUROS S.A
Nit.	809.009.305-7
Dirección	Cra. 4d # 35-46 Barrio Cádiz
ARL	Liberty Seguros S.A
Gerente	Luis Carlos Galindo Galindo
Teléfono	2 65 55 51
Actividad Económica	Agentes y corredores de seguros

---

Información de la empresa (elaboración propia).

## Misión y Visión

### Misión

Trabajar en el desarrollo de productos y servicios, para la adecuada protección de las familias y las pequeñas y medianas empresas colombianas.

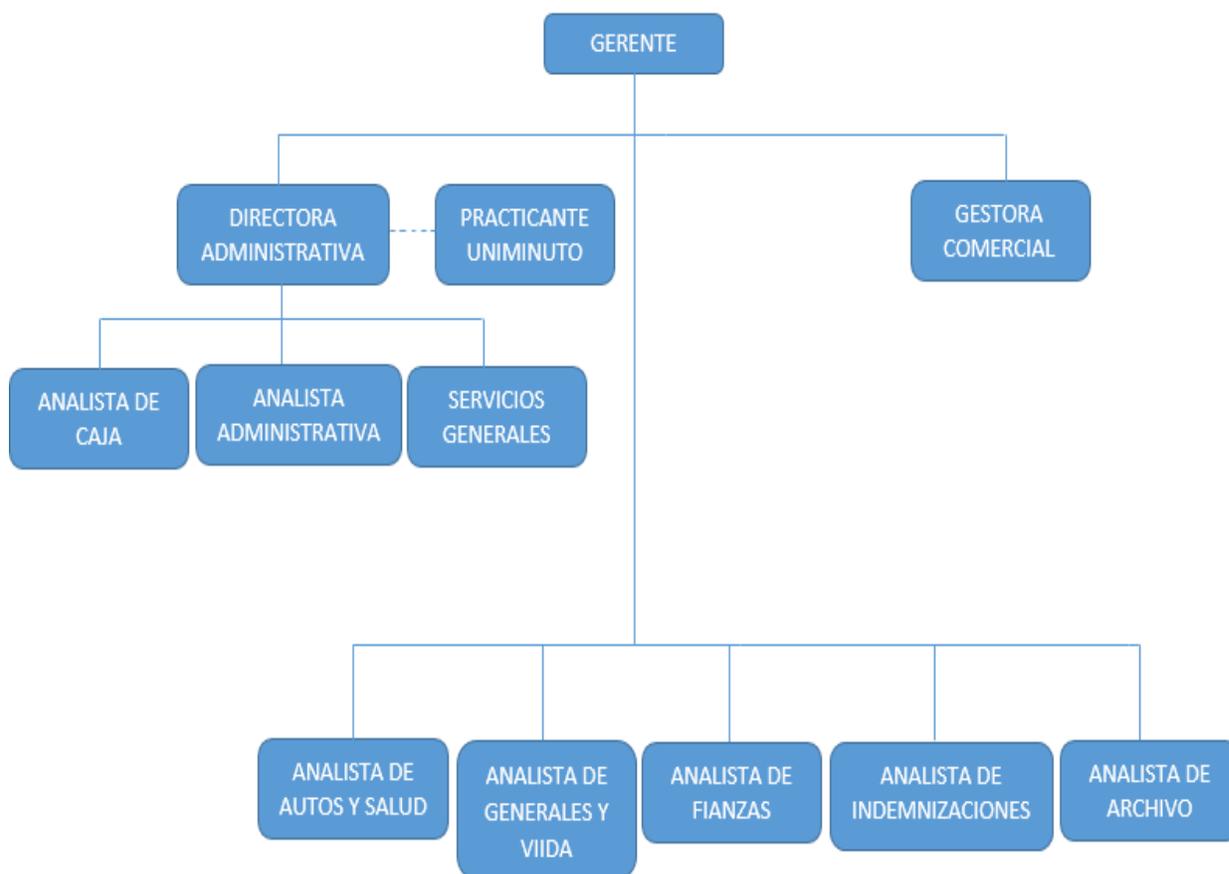
### Visión

Ser reconocidos por los empleados, distribuidores y asegurados como la mejor compañía de seguros en términos de innovación y servicio.

## Productos Y Servicio

Como ADN de la compañía de seguros Liberty Seguros S.A, ofrece toda clase de pólizas dependiendo de la necesidad y asequibilidad de la población.

## Organigrama



## SEGUNDO TIEMPO: LAS PREGUNTAS INICIALES

### Durante

La sistematización de la experiencia vivida en la práctica profesional se realizó con el objetivo de plasmar aquellas vivencias en la búsqueda de alcanzar el objetivo propuesto, por este motivo la Matriz Legal me permitió ampliar conocimientos sobre aquella normatividad que regula el debido cumplimiento en cuanto al SG-SST se refiere.

Para el diseño de la Matriz Legal en la empresa Riesgos & Seguros Cia Ltda. Fue necesario indagar sobre toda aquella normatividad que se pudiera aplicar dependiendo de la actividad económica que desempeña, teniendo en cuenta que había desconocimiento en algunos conceptos técnicos referentes a la misma. Del mismo modo fue necesario buscar orientación por parte de la ARL referente a la metodología a desarrollar.

Para el desarrollo fue primordial tener como referencia la Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015 y la NTC-OHSAS- 18001. Ya que en un debido diseño e implementación del SG-SST para cualquier empresa la matriz de requisitos legales es un factor fundamental, por ende el cumplimiento de todas esa normatividad estipulada es estrictamente necesario.

El aspecto más relevante sobre la experiencia de la práctica profesional se centra en ese acercamiento que me permitió obtener una familiarización con una cantidad de normatividad aplicable, la cual tiene el objetivo lograr que la empresas ofrezcan a sus colaboradores áreas y campos de trabajos seguros. Y debido a esto se logró que el diseño de la Matriz Legal se pudiera realizar.

Las fuentes de información a utilizar son aquellas normas aplicables a la empresa a la cual se realizó el diseño de la Matriz Legal.

Debido a que no hay una guía técnica como tal para el diseño e implementación de la Matriz Legal se tuvo como base algunos artículos del Decreto 1072 de 2015 junto con unos procedimientos que se pueden aplicar diseñados por el SENA.

## **Enfoque**

Se desarrolló el diseño basado en 5 etapas propuestas por el modelo SENA estos son:

***Identificación y registro de los requisitos legales en materia ambiental y de seguridad y salud en el trabajo aplicables a la empresa:*** en esta fase deben identificarse todas las normas que aplican para cada empresa, según su naturaleza y actividad. Se deben tomar en cuenta diferentes tipos de disposiciones: leyes, decretos, resoluciones, directivas, circulares, reglamentos, estatutos, acuerdos, convenios y contratos.

Evaluación del grado de cumplimiento de la normatividad: en este punto es importante tomar como punto de referencia la matriz de riesgos y peligros. Esto quiere decir que todas las normas relacionadas con los peligros prioritarios, deben ser asumidas como las exigencias de mayor relevancia.

**Implementación de acciones preventivas o correctivas:** para cada deficiencia o no cumplimiento detectado en la etapa anterior, debe diseñarse un conjunto de acciones correctivas y/o preventivas. De este modo, las normas dejan de ser letra muerta y se convierten en la fuente de acciones concretas. Ese es el espíritu del SG-SST y la razón de ser de la Matriz Legal.

**Actualización de la normatividad:** se debe establecer una frecuencia de actualización para cada requisito legal, dependiendo de su naturaleza, su importancia y el grado de cumplimiento que se ha alcanzado en el mismo.

**Comunicación y difusión de los requisitos legales:** la comunicación es un componente fundamental en el SG-SST. Así que, en todos los casos, se deben diseñar mecanismos para comunicar a los responsables y a los interesados, todo lo referente a los requisitos legales que deben cumplir.

## **TERCER TIEMPO: RECUPERACION DEL PROCESO VIVIDO**

### **Reconstrucción de la historia**

Mediante el proceso cabe resaltar el punto de partida donde inicialmente en la empresa RIESGOS & SEGUROS CIA LTDA. No se contaba con un SG-SST actualizado e implementado y a partir de ahí se empezó el desarrollo de la experiencia.

Se realizó en primera medida la autoevaluación inicial la cual dio como resultado un porcentaje crítico debido a las falencias encontradas en el documento de SG-SST que existía.

Teniendo en cuenta el estado se identificaron unos aspectos necesarios los cuales fueron plasmados en un plan de trabajo que permitiera el debido cumplimiento de los objetivos propuestos. Es importante resaltar la disposición por parte de la gerencia ya que había un interés en que se pudieran realizar las actividades necesarias para cumplir con lo trazado.

A través del desarrollo de la experiencia de la práctica profesional uno de los momentos significativos que de alguna manera pudo influenciar de forma poco positiva fue la ausencia de un profesional en el área, teniendo en cuenta que esto hubiera permitido que el proceso se desarrollara con mayor normalidad. Debido a esto se tuvo que buscar ayuda externa por parte de la ARL y con un aprendizaje autónomo lo que permitiera brindar las bases necesarias para avanzar.

A partir de esto y a través de las investigaciones realizadas se pudo ir ampliando conocimientos y conceptos importantes que en su momento no estaban suficientemente claros, y así lograr que el proceso tuviera un cambio para poder cumplir con los objetivos.

#### **CUARTO TIEMPO: REFLEXIÓN DE FONDO**

Al dar inicio con el proceso como primera medida se contó con el aval por parte de la gerencia respecto a las actividades que se deseaban desarrollar para poder cumplir con los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 relacionados con el debido cumplimiento del SG-SST.

Esto permitió realizar un diagnóstico inicial donde previamente se planteó un cronograma de actividades para culminar el objetivo satisfactoriamente.

La investigación de información sobre la normatividad vigente a la que la empresa debía dar cumplimiento fue indispensable, ya que esta es una de las razones fundamentales de la Matriz de Requisitos Legales. Teniendo en cuenta que esta debe tener un compendio legal sobre aquellos riesgos a los que se puedan estar expuestos los colaboradores y a los que según las normas que los rijan deben quedar plasmados con una mayor relevancia.

Cabe resaltar que aunque no se estuviera dando cumplimiento con lo estipulado sobre la debida implementación del SG-SST, esta experiencia fue vista como una oportunidad por parte de la empresa para comprender la importancia que hoy en día ha tomado la Seguridad y Salud en el trabajo, y brindar a los colaboradores unas áreas de trabajos seguros. Del mismo modo generar conciencia que se debe velar por la Seguridad de los mismos.

En el proceso se presentaron algunas dificultades no tanto a nivel de factores internos, se encontraron fue como tal a la hora de desarrollar las actividades ya que no se cuenta en la empresa con una persona profesional en Salud Ocupacional y esto hizo que en algunos momentos se generaran dudas e incertidumbre sobre si lo que se realizaba estaba bien. De ahí la importancia que tuvo el acompañamiento de la instructora de la práctica profesional y de la ARL quien apoyo el proceso para que tuviera un desempeño idóneo.

La experiencia fue positiva teniendo en cuenta que la posibilidad de tener un contacto más cercano con la realidad, permitió adquirir conocimientos más técnicos que quizás en la teoría no se pueden practicar, y esto también tuvo un impacto a nivel de los colaboradores ya que se les pudo generar un poco de conciencia respecto a la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES										
RIESGOS & SEGUROS CIA. LTDA.				NIT	809.009.305-7					
FECHA DE ELABORACION: 10/ 10/2017					FECHA DE ACTUALIZACION: 10/10/2017					
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION: Eduar Leonardo Robayo Aguirre										
AREA	NORMA	AÑO DE EMISION	DISPOSICION QUE REGULA	ART. APLICABLE	DESCRIPCION DEL REQUISITO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	EXISTE EVIDENCIA ACTUALIZADA		OBSERVACIONES
								SI	NO	

(Ilustración del Diseño “encabezado”)

M			
RIESGOS & SEGUROS CIA. LTDA.			
FECHA DE ELABORACION: 10/ 10/2017			
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION: Eduar Leonardo Robayo Ag			
AREA	NORMA	AÑO DE EMISION	DISPOSICION QUE REGULA
Salud Ocupacional	Resolución 2646	2008	Medicina Preventiva y del Trabajo
Administrativa	Ley 1010	2006	Acoso Laboral
Administrativa	Ley 1429	2010	Reglamento interno de trabajo

(Presentación e identificación de la norma)

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES							
<b>LTDA.</b>	<b>NIT</b>	809.009.305-7					
<b>FECHA DE ACTUALIZACION: 10/10/2017</b>							
Leonardo Robayo Aguirre							
DISPOSICION QUE REGULA	ART. APLICABLE	DESCRIPCION DEL REQUISITO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	EXISTE EVIDENCIA ACTUALIZADA		OBSERVACIONES
					SI	NO	
Medicina Preventiva y del Trabajo	Toda	Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.		Gerente, persona encargada de SST.		X	
Acoso Laboral	Toda	Ley de acoso laboral		Gerente, persona encargada de SST	X		
Reglamento interno de trabajo	17	Modifica artículo 119 del CST Cuando se modifique el reglamento interno de trabajo, debe publicarse, informarse a los trabajadores mediante circular interna de su contenido. No se requiere aprobación del ministerio para la modificaciones		Gerente	X		

(Artículos aplicables y evidencia de cumplimiento)

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES										
<b>RIESGOS &amp; SEGUROS CIA. LTDA.</b>			<b>NIT</b>	809.009.305-7						
<b>FECHA DE ELABORACION: 10/ 10/2017</b>					<b>FECHA DE ACTUALIZACION: 10/10/2017</b>					
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION: Eduar Leonardo Robayo Aguirre										
AREA	NORMA	AÑO DE EMISION	DISPOSICION QUE REGULA	ART. APLICABLE	DESCRIPCION DEL REQUISITO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	EXISTE EVIDENCIA ACTUALIZADA		OBSERVACIONES
								SI	NO	
Salud Ocupacional	Resolución 2646	2008	Medicina Preventiva y del Trabajo	Toda	Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.		Gerente, persona encargada de SST.		X	
Administrativa	Ley 1010	2006	Acoso Laboral	Toda	Ley de acoso laboral		Gerente, persona encargada de SST	X		
Administrativa	Ley 1429	2010	Reglamento interno de trabajo	17	Modifica artículo 119 del CST Cuando se modifique el reglamento interno de trabajo, debe publicarse, informarse a los trabajadores mediante circular interna de su contenido. No se requiere aprobación del ministerio para la modificaciones		Gerente	X		

[Diseño Matriz de Requisitos Legales](#)

## RIESGOS DEL PROYECTO

Los diferentes factores adversos que se presentaron en la experiencia de la Práctica Profesional como:

Inexperiencia en el Campo Profesional.

Base muy débil referente al SG-SST encontrada en el diagnóstico inicial.

La poca familiaridad por parte de los colaboradores sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.

La ausencia de un Profesional en el área que ofreciera un acompañamiento más cercano en el proceso.

## QUINTO TIEMPO: LOS PUNTOS DE LLEGADA

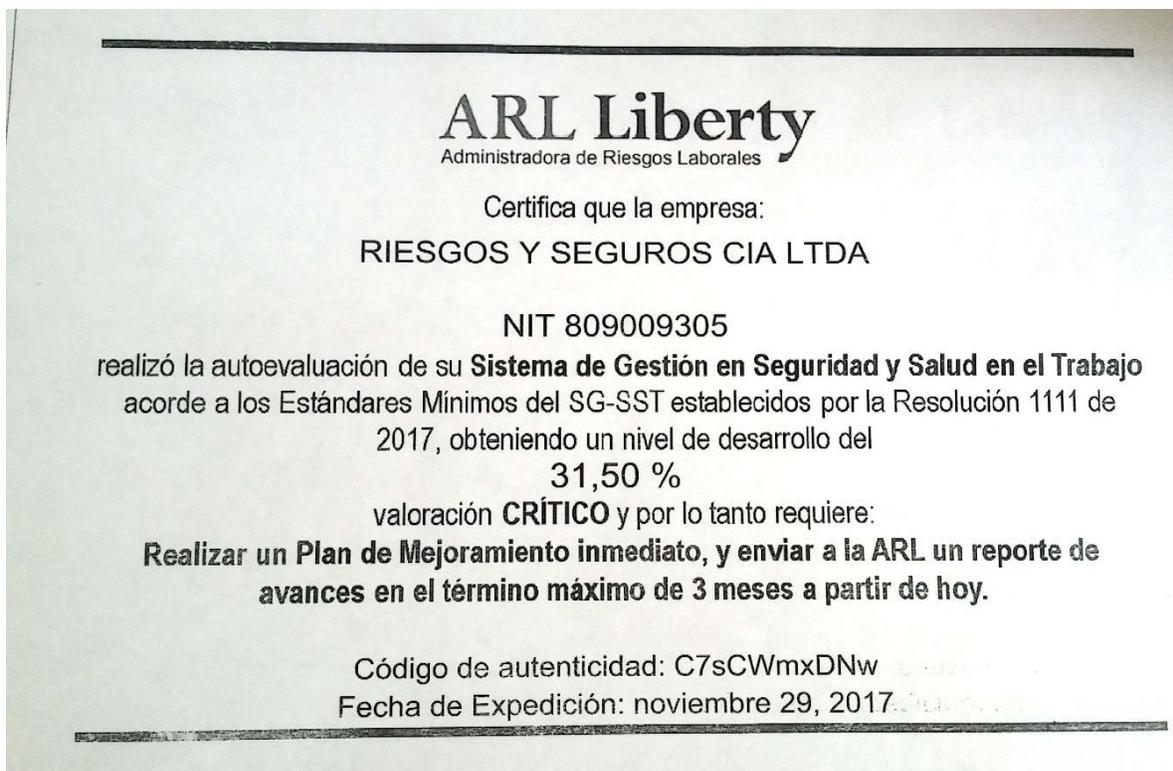
Al culminar el proceso se puede determinar que el objetivo inicial se pudo cumplir satisfactoriamente, lo que le permite a la gerencia tener una mayor claridad sobre lo que debe ir estipulado en la Matriz de Requisitos Legales, de igual forma la importancia que esta tiene para el desarrollo de la actividad que se ejerce.

El Diseño de uno de los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 en alusión a la existencia de una Matriz de Requisitos Legales en el SG-SST. Aportando a la empresa una de las herramientas más significativas y de gran impacto en cuanto se tenga la intención de poner en marcha el programa de SG-SST.

La posibilidad que se deja para que la empresa contemple la oportunidad de seguir desarrollando cada uno de los puntos importantes para el debido diseño e implementación del SG-SST.

Se generó conciencia en todas las áreas de la empresa sobre la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo hoy en día una de las ramas con mayor relevancia para la preservación de los colaboradores y áreas de trabajo seguros.

Luego de los objetivos propuestos y las actividades desarrolladas se puede evidenciar de cierta forma un incremento positivo a la hora de realizar la autoevaluación en comparación la inicial como se puede notar a continuación:



## CONCLUSIONES

A través de la experiencia en la práctica profesional y mediante una amplia investigación se logró identificar la normatividad que se debe cumplir según la actividad económica a la que se dedica la empresa, teniendo en cuenta que es el punto de partida para lograr implementar un diseño adecuado.

Se logró cumplir con el objetivo el cual tuvo como resultado el Diseño de la Matriz de Requisitos Legales a través de las diferentes actividades realizadas, lo cual es un punto de partida importante para la empresa teniendo en cuenta que el impacto social para la misma es significativo ya que la Matriz de Requisitos Legales es una de las herramientas fundamentales para pensar en cumplir con los términos de obligatoriedad en las empresas. Es necesario seguir implementando, desarrollando y ejecutando actividades que le permitan tener un cumplimiento idóneo para no incurrir en multas que puedan afectar los intereses de la compañía y así continuar con el debido cumplimiento de la normatividad referente a la implementación del SG-SST.

Esta sistematización es importante para la documentación de todas esas experiencias que en la mayoría de profesiones se pueden adquirir solamente con la práctica sin dejar a un lado los conocimientos adquiridos, ya que estos pueden ser ampliados de una forma más técnica y es precisamente el factor a resaltar en este proceso. La posibilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos y profundizarlos profesionalmente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MINISTERIO DEL TRABAJO. **DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015**. REPUBLICA DE COLOMBIA. I. (26 MAY 2015). VERSIÓN ACTUALIZADA A 15 DE ABRIL DE 2016.

[www.mintrabajo.gov.co/.../0/.../a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8](http://www.mintrabajo.gov.co/.../0/.../a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8)

ALCALDIA DE BOGOTA DC **RESOLUCIÓN 1111 DE 2017**. (Marzo 27). [www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=72623](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=72623)

©2018 SafetYA® es una marca registrada por [Pixel Group Net S.A.S.](http://Pixel Group Net S.A.S.) <https://safetya.co/la-matriz-de-requisitos-legales-del-sg-sst/>

ARL SURA – RIESGOS LABORALES <https://arlsura.com/index.php/matrices-de-legislacion>

SENADO DE LA REPUBLICA [http://www.senado.gov.co/transparencia/politicas-y-planes/doc\\_download/2695-th-pr16-procedimiento-requisitos-legales-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo](http://www.senado.gov.co/transparencia/politicas-y-planes/doc_download/2695-th-pr16-procedimiento-requisitos-legales-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo)

NTC OHSAS 18001 <https://www.isotools.com.co/normas/ntc-ohsas-18001/>

NTC-ISO-9001-2015 [www.americana.edu.co/barranquilla/archivos/calidad/Norma-ISO-9001-2015.pdf](http://www.americana.edu.co/barranquilla/archivos/calidad/Norma-ISO-9001-2015.pdf)

TESIS DE GRADO FACULTAD DE INGENIERÍA “PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA” 2009 <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>

## ANEXOS

### IMAGENES CAMPO DE PRACTICA PROFESIONAL



(Primera planta recepción)



(Segunda planta)



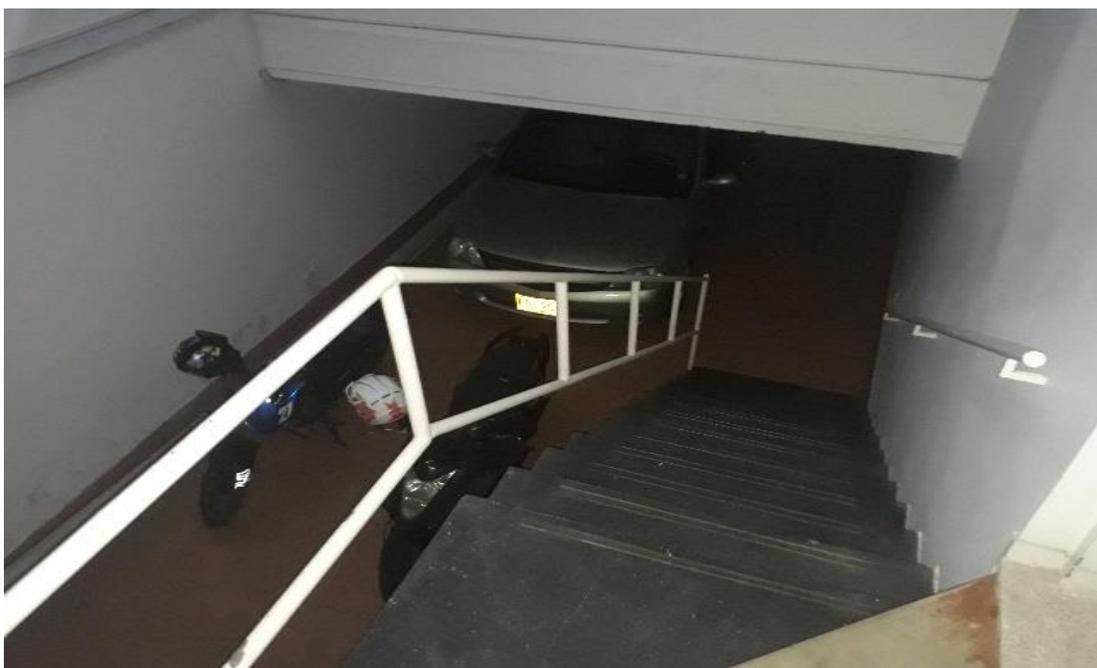
(Oficinas)



(Jardín)



(Patio, cocina y cuarto de aseo)



(Garaje, salida secundaria)

## ANEXO A

### DISEÑO DE MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES