



**Diseño de una guía técnica para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Fundación Liborio Mejía Sede Ocaña, Norte de Santander, bajo los lineamientos del artículo 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015.**

**Autores:**

**Yurllen Guerrero Bolaño ID 938858**

**Leonela Marelbis Ascanio Higuera ID 938662**

**Corporación Universitaria Minuto De Dios**

**Rectoría Regional Santanderes Sede Cúcuta (Norte de Santander)**

**Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo,**

**NRC-21-56361 Opción de Grado**

**Mayo 08, 2024.**

**Diseño de una guía técnica para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Fundación Liborio Mejía Sede Ocaña, Norte de Santander, bajo los lineamientos del artículo 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015.**

**Autores:**

**Yurllen Guerrero Bolaño ID 938858**

**Leonela Marelbis Ascanio Higuera ID 938662**

**Director**

**Magister. Juan Sebastián Gómez Navarro**

**Corporación Universitaria Minuto De Dios**

**Rectoría Regional Santanderes Sede Cúcuta (Norte de Santander)**

**Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo,**

**NRC-21-56361 Opción de Grado**

**Mayo 08, 2024.**

## Índice

Capítulo 1.....	7
1. Título .....	7
1.1. Planteamiento del problema:.....	7
1.2. Pregunta de investigación: .....	8
1.3. Justificación del proyecto de investigación:.....	9
1.4. Objetivos .....	10
1.4.1. Objetivo general.....	10
1.4.2. Objetivos específicos .....	10
Capítulo 2.....	11
2. Marco referencial.....	11
2.1. Antecedentes .....	11
2.2. Marco teórico .....	14
2.3. Marco conceptual .....	16
2.4. Marco contextual.....	18
2.5. Marco legal.....	19
Capítulo 3.....	23
3. Diseño metodológico.....	23
3.1. Enfoque. ....	23
3.2. Alcance.....	23
3.3. Población y la muestra .....	24
3.4. Recolección de información.....	25
3.5. Instrumentos .....	25

3.6. Procedimiento.....	27
3.7. Métodos para el análisis de datos.....	29
3.8. Consideraciones éticas .....	29
Capítulo 4.....	30
4. Desarrollo de objetivos .....	30
4.1 Recolección y Registro de información .....	30
4.2. Procesamiento de la Información .....	31
4.2.1. Desarrollo del primer objetivo.....	32
4.2.2. Desarrollo del segundo objetivo.....	36
4.2.3. Desarrollo del tercer objetivo. ....	37
Referencias.....	73

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> Población objeto de la muestra.....	24
<b>Tabla 2</b> Procedimiento.....	28
<b>Tabla 3</b> Formato de registro de información .....	30

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> Estructura organizacional FLM.....	19
<b>Figura 2</b> Formato de evaluación inicial .....	26
<b>Figura 3</b> Formato de Matriz de identificación de peligros y riegos - Fundación Liborio Mejía Ocaña .....	26
<b>Figura 4</b> Formato de Registro de Información.....	27
<b>Figura 5</b> Evaluación de los estándares mínimos de SG-SS de la Fundación Liborio Mejía Ocaña. ....	32
<b>Figura 6</b> Proyección del Plan de mejoramiento Fundación Liborio Mejía Ocaña.....	34
<b>Figura 7</b> Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos FLM Ocaña .....	37
<b>Figura 8</b> Guía Técnica.....	38

## **Capítulo 1.**

### **1. Título**

Diseño de una guía técnica para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Fundación Liborio Mejía Sede Ocaña, Norte de Santander, bajo los lineamientos del artículo 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015.

#### **1.1.Planteamiento del problema:**

El sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, en adelante SG-SST, se fundamenta en la mejora continua de las organizaciones, y con este se busca planear, organizar, dirigir y controlar los planes de acción, para identificar y prevenir los riesgos que pueden ocasionar incidentes, accidente o enfermedades laborales. (Ministerio del Medio Ambiente, s.f.) .

En concordancia con el decreto único del sector del trabajo No. 1072 de 2015, establece en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6; cuales son las empresas que deben implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los documentos necesarios para el diseño e implementación del sistema, así como las obligaciones del empleador y las responsabilidades de los trabajadores, entre otros aspectos importantes a tener en cuenta. Por lo tanto, al no contar con el diseño e implementación del SG-SST enunciado en esta norma, implica el incumplimiento de las disposiciones normativas, y además se incrementa la posibilidad de no “anticipar, reconocer, evaluar y controlar, los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo” (Ministerio del trabajo, 2015). De igual forma, una de las ventajas de contar con un SG-SST, es que le permite a la organización el aumento de la productividad y la mejora en el clima organizacional,

no obstante, ante la ausencia de este sistema se incurrirá en baja productividad, lo que repercutirá directamente en el incumplimiento de compromisos y la percepción negativa de la imagen de la empresa. También se generan otras consecuencias las cuales consisten en el incumplimiento de la normatividad interna Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, e internacional la ISO 45001 de 2018, lo cual puede generar la intervención de entidades reguladores con el fin de imponer sanciones a la organización, lo cual impactará negativamente la empresa.

La Fundación Liborio Mejía Sede Ocaña, Norte de Santander, es un centro de conciliación, arbitraje y amigable composición, la cual ofrece servicios legales, como la conciliación extrajudicial en derecho e insolvencia económica, así como servicios académicos mediante la oferta de diplomados. A pesar de que, en esta organización se propende por el bienestar de los trabajadores y sus colaboradores, así como la satisfacción de sus clientes, mediante la adecuación de los espacios e infraestructura necesarios para el debido desarrollo de las actividades realizadas, así como los medios tecnológicos y los muebles requeridos, no obstante, no cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual afecta directamente al empleador y a sus trabajadores, por cuanto no existe registros documentales, en los cuales se establezcan los factores de riesgos presentados, la tasa de accidentalidad, el organigrama de la entidad, la correspondencia de las funciones, ni la creación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo previo.

### **1.2.Pregunta de investigación:**

¿Cómo realizar el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la Fundación Liborio Mejía sede Ocaña Norte de Santander cumpliendo con las exigencias normativas del artículo 2.2.4.6.12. del decreto de 1072 de 2015?

### **1.3. Justificación del proyecto de investigación:**

La directora regional del centro de Conciliación Fundación Liborio Mejía, sede Ocaña en su búsqueda de posicionar la organización a nivel local y departamental, busca implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, el cual se diseñará atendiendo las características y necesidades de la organización, con el fin de lograr el cumplimiento de objetivos a corto, mediano y largo plazo, de la misma forma se busca establecer criterios y políticas laborales en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, la delegación de responsabilidades y encargos para la especialización del personal en sus respectivas tareas, buscando siempre la prevención y no la reparación de incidentes, accidentes o enfermedades laborales generadas en atención al ejercicio de las funciones. De igual forma mediante el diseño del presente SG-SST, se busca la identificación y evaluación de posibles riesgos los cuales podrían generar accidentes laborales que tengan como consecuencia el ausentismo laboral, disminuyendo así la productividad en la organización.

Dicho sistema a nivel general tiene un objetivo definido por el ministerio de trabajo, cito a continuación “ Facilitar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica” (Ministerio del Trabajo, s.f.). Un concepto muy acertado el cual coincide con los principios fundamentales que rigen todos los sistemas de gestión, pues este

genera un compromiso por parte de los empleadores y trabajadores que en su deber ser, buscan el crecimiento de la organización y la mejora continua.

En síntesis, el presente proyecto tiene como fin el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el centro de conciliación fundación Liborio mejía sede Ocaña el cual permita controlar las actuaciones planificadas, la identificación y prevención de riesgos, la comunicación asertiva y una mejora en el clima organizacional, lo anterior para el aumento de la productividad y el cumplimiento de las disposiciones normativas del estado colombiano.

## **1.4.Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Diseñar una guía técnica para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Fundación Liborio Mejía Sede Ocaña, Norte de Santander, bajo los lineamientos del artículo 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

Realizar un diagnóstico inicial en relación al cumplimiento normativo del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo a través de la resolución 0312 de 2019.

Identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar los controles correctivos y preventivos pertinentes dentro de la organización bajo los parámetros de la GTC-45.

Establecer mediante una guía técnica los procedimientos para el diseño sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la organización.

## Capítulo 2.

### 2. Marco referencial

#### 2.1. Antecedentes

La seguridad y salud en el trabajo a nivel global tuvo un punto de partida que puede dirigirnos hacia los primeros hombres quienes en su afán de sobrevivir y por instinto buscaban superar las condiciones de su entorno y saciar las necesidades que no comprendía como el hambre y la sed. A medida que avanzaba el tiempo iba adquiriendo habilidades que le garantizaban su existencia y permanencia, inclusive su dominio sobre otras especies. En ese aprendizaje conoció las materias primas, creó herramientas que le facilitaban su día a día, sin embargo, a pesar de adquirir conocimiento y experticia en el manejo de estas herramientas las cuales le garantizaban un alimento; el peligro lo asechaba en cada situación de su vida, es decir, se podría materializar ese riesgo de ser devorado por animales, lo cual le permitió perfeccionar procedimientos para evitar estas situaciones e inclusive delegar tareas a sus cercanos y hasta subordinados con el ánimo de que mediante el trabajo en grupo pudieran cazar especies peligrosas para su alimentación. Fue así como a medida que pasaban los años, la evolución y la industrialización en las actividades diarias del ser humano y la tecnificación de las tareas, iban naciendo dificultades con cada avance, pues el trabajo tuvo una evolución importante debido que al momento de diseñarse cada labor y que cada persona decidiera en que se iba a desempeñar a lo largo de su vida para garantizar un ingreso como contraprestación, iban naciendo los famosos riesgos específicos para cada tarea que debía necesariamente tener un control para disminuir sus

impactos, sin embargo seguía sin una regulación antes del siglo XIII. Se tienen vestigios de los países pioneros en cuanto a normatividad en La Seguridad y Salud en el trabajo, por ejemplo, se cree que fue en Europa y específicamente Gran Bretaña donde todo nació generando un espectro referente al cuidado de los trabajadores. Por otro lado, también se conciben autores pioneros referenciar a la Seguridad Ocupacional, como Bernardino Ramazzini quien fue considerado el padre de esta materia y que según la Academia Nacional de Medicina 04 de octubre del 2021 este fue uno de los primeros en identificar que muchas enfermedades eran ocasionadas por la jornada laboral. (Academia Nacional de Medicina, 2021) . por otro lado, encontramos un punto de quiebre que hizo ver la necesidad de considerar la salud en los trabajadores, y fue con la revolución industrial posterior a 1760, la cual tuvo varias etapas y grandes surgimientos que como consecuencia generaban altas exposiciones a los trabajadores. Luego de la primera guerra mundial nace la Organización Internacional del Trabajo quienes expiden disposiciones para los países que la conforman y que estos puedan propender por la salud y cuidado de los trabajadores. Por otro lado, resaltan la importancia de evitar las pérdidas económicas mediante la prevención de accidentes de trabajo, así como evitar pérdidas humanas en relación a accidentes y enfermedades laborales.

Ya adentrándonos al plano local encontramos que en Colombia mediante la ley 57 de 1915 con su precursor Rafael Uribe Uribe se abordaron temas referentes a los accidentes laborales y se inició con la implementación de pago de indemnizaciones en eventos que conlleven a una incapacidad o incluso la muerte. Posteriormente se regularon temas como cesantías y contratos laborales en el año 1934 con la expedición de la ley 10, así mismo se creó el seguro obligatorio mediante la ley 44 de 1939 y la creación de la entidad conocida como el seguro social mediante la ley 90 de 1946 la cual buscaba prestarle servicios de salud a los

empleados colombianos. Ya más adelante tras expedirse una serie de normas y luego de olvidarse un poco este tema, se retoma nuevamente en el año 1993 mediante la creación de la ley 100 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. (Congreso de la República de Colombia, 1993). la cual busca organizar y reorganizar todo lo relacionado con la salud y el acceso a los servicios, buscando que se garantice el mínimo vital a la población desprotegida en caso de vejez, invalidez por accidente y demás situaciones que pueden presentarse con origen laboral o común. De igual forma se resalta la expedición del decreto ley 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, con este decreto se dieron avances importantes y nacen las Administradoras de Riesgos Laborales, sin embargo, fue reglamentado y compilado por normas posteriores. (Ministerio de Gobierno, 1994). Posteriormente encontramos que en el año 2012 surge la ley 1562 la cual modifica el sistema de riesgos laborales en materia de salud ocupacional, así como el decreto que la reglamenta el 1443 del 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) El cual hace referencia al sistema de gestión en las empresas para elaborar planes que busquen la seguridad y salud en el ámbito laboral. En síntesis, con el desarrollo y la necesidad de expedir regulaciones sobre la seguridad y salud en el trabajo se evidencia la importancia que tiene para la protección de las empresas, mediante el aseguramiento del recurso humano el cual estando protegido aumentaría la productividad y su desempeño en las labores diarias, lo que quiere decir, que tener un trabajador feliz y sano permite que las organizaciones se mantengan en el tiempo y sean autosostenibles.

## 2.2. Marco teórico

La seguridad y salud en el trabajo y su correcta implementación en cualquier empresa independiente del número de trabajadores tiene un fin último y es superar todas aquellas falencias o desventajas que se encuentran en el marco de la ejecución del objeto social de la organización, pues luego de identificar estas situaciones adversas busca las mejoras procedentes mediante la implementación correcta de criterios ajustados a una normatividad que regula cada factor de riesgo para su control y/o mitigación si es el caso. Inicialmente, el decreto 1072 del 2015, en su Artículo 2.2.4.6.4. define al sistema de seguridad y salud en el trabajo como “aquel proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo” (Ministerio del trabajo, 2015). A su vez el Ministerio de Trabajo indica que aplicar el SG-SST “genera ventajas para mejorar el ambiente de trabajo y la calidad de la vida en el ámbito laboral, disminuyendo el ausentismo, reduciendo los accidentes y enfermedades laborales en Colombia” (Ministerio del Trabajo, s.f.). Los sistemas de gestión son muy importantes dentro de las empresas pues estos a medida que se van cumpliendo se van renovando mediante la búsqueda de la mejora continua a través del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), garantizando la retroalimentación en todos sus procesos, así como la vigilancia constante por parte de los profesionales encargados y en primera medida del gerente quien será el encargado de responder ante una eventual falla que puede llevar a diversas consecuencias. En últimas lo que se busca con la implementación del SG-SST es la eficiencia en cada escenario dentro de una organización la cual permite disminuir gastos y aumentar

ganancias. Pues “estos programas no solo reducen costos, sino que produce un importante valor agregado a la empresa y que si no se puede trabajar con seguridad y salud en el trabajo simplemente el negocio es malo. Si el negocio no produce lo suficiente para trabajar bajo estos parámetros simplemente no es un negocio viable Mario Mancera Fernández libro seguridad y salud en el trabajo Bogotá 2016”. (Mancera Fernandez, Mancera Ruiz, Mancera Ruiz, & Mancera Ruiz, 2016).

A nivel general se busca con la implementación de este sistema prevenir riesgos durante la ejecución de actividades laborales aplicando la normatividad vigente y gestionándolos de manera individual. En Colombia encontramos la GTC – 45, la cual es una guía que permite individualizar los peligros, valorarlos para realizar todos aquellos ajustes pertinentes. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2012).

También encontramos que todo este sistema mantiene un equilibrio, genera obligaciones a empleados, empleadores y entidades que hacen parte de la garantía de la seguridad y salud en el trabajo, como las Administradoras de Riesgos Laborales quienes tiene una responsabilidad social en cuanto a capacitar y brindar el apoyo técnico necesario a las empresas cuando estas se encuentran en trámite de formalizar su sistema de gestión, además de muchas obligaciones consagrados en la ley que son subrogadas por los empleadores mediante la vinculación de sus trabajadores al Sistema de Riesgos Profesionales. “En cuanto a la definición de seguridad y salud en el trabajo que el consejo colombiano de seguridad la define 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.” (Consejo Colombiano de Seguridad, 2021).

### 2.3.Marco conceptual

Habiendo tratado el tema de la seguridad y salud en el trabajo podemos sintetizar en que esta actividad de estricto cumplimiento en las organizaciones tiene como fin último la protección de los trabajadores a través de la mitigación del riesgo para salvaguardar la salud a nivel general de los empleados que realizan cualquier actividad independiente del riesgo, en ese sentido las empresas y en especial los gerentes deben cumplir con este requerimiento pues sus trabajadores siempre están expuestos a un accidente lo que conlleva al pago de indemnizaciones ante su conducta omisiva, que puede afectar el normal funcionamiento de una empresa debido a que no se implementan los controles necesarios para mejorar el ambiente laboral y la mitigación o disminución de riesgos. Es aquí donde se vislumbra la importancia de un SG-SST pues este sistema que mejora continuamente juega un papel fundamental en cuanto a la planeación, organización y control del sistema de actividades en una empresa. Ya habiéndolo definido en muchas ocasiones a lo largo del proyecto, encontramos que no solo a nivel local existe una reglamentación profunda y que evidentemente no es capricho del legislador regular la materia, pues abarcando el plano internacional se identifica la norma OHSAS – 18001. la cual sirve de guía para que los sistemas de gestión se comparen o sean compatibles con las practicas que allí se definen en materia de seguridad y salud en el trabajo (Reino Unido, 2007).

**Accidente de trabajo.** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

**Incidente de trabajo:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

**Accidente grave:** Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

**Investigación de accidente o incidente:** Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

**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.

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos de planear, hacer, verificar y actuar.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

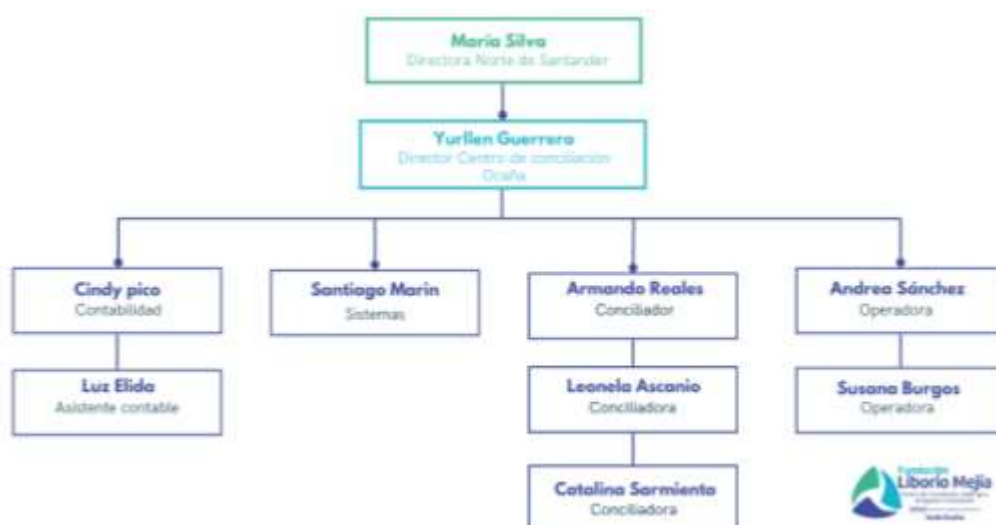
**Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

**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.

#### **2.4.Marco contextual**

El Centro de Conciliación, Arbitraje y Amigable Composición, Fundación Liborio Mejía sede Ocaña, es una entidad sin ánimo de lucro, fundada en el 19 de junio del año 2019, la cual hace parte de un grupo de 25 sedes a nivel nacional y pertenece a la regional Norte de Santander. Dentro de su misión contempla “Promover y fortalecer la paz, la convivencia, el acceso a la justicia y la participación de los colombianos en la resolución de sus propias diferencias, a través de la defensa y protección de los derechos humanos.” (Fundacion Liborio Mejía, s.f.). lo cual se materializa mediante la aplicación de los mecanismos de resolución de conflictos, en especial de la conciliación extrajudicial en derecho; también se manejan trámites de insolvencia económica de persona natural no comerciante para lo cual obtuvo el aval en octubre del año 2022. Contribuye a la sociedad con asesorías legales gratuitas en temas conciliables en familia, civil, comercial y negociación de deudas; además, cuenta con una oferta académica permanente, de manera presencial y virtual en: Diplomados, cursos, seminarios y conferencias en diferentes temas relacionados a las funciones de la entidad. Su principal objetivo se enfoca en contribuir en mejorar la calidad de vida, las relaciones sociales y el bienestar del ser humano, para contribuir a la consecución de la paz y del bienestar. Actualmente es reconocida por ser un referente en la resolución de conflictos de una manera eficaz y eficiente, prestando un servicio de calidad, basándose en los principios de confidencialidad, acceso a la justicia y buena fe.

**Figura 1** Estructura organizacional FLM



**Nota:** Obtenido de: Elaboración propia.

## 2.5. Marco legal

Para el desarrollo de la presente investigación es importante conocer la normatividad vigente en nuestro ordenamiento jurídico, relacionadas con el sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, las cuales se enuncian someramente y se ordenan según su jerarquía:

**Constitución Política de Colombia 1991:** Se brinda una especial protección al trabajador y se refiere a la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado.

**Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

**Ley 100 de 1993:** Se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

**Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

**Ley 1823 de 2017:** Adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en las entidades públicas territoriales y empresas privadas.

**Ley 9 de 1979:** Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.

**Decreto de 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

**Decreto 472 de 2015:** Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 1477 de 2014:** Por el cual Se expide la tabla de enfermedades laborales, 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.

**Decreto 676 de 2020:** Se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 1295 de 1994:** Se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

**Resolución 2468 de 2022:** Por la cual se adoptan las guías de prevención de exposición a riesgo biológico en seguridad y salud en el trabajo.

**Resolución 0312 de 2019:** Se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**Resolución 2400 de 1979:** Se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

**Resolución 3050 de 2022:** Por la cual se adopta el manual de procedimientos del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones

**Resolución 957 de 2005:** Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Resolución 1075 de 1992:** Se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional, incluyendo dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.

**Resolución 0491 de 2020:** Establece los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados.

**Resolución 4272 de 2021:** Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.

**Resolución 1401 de 2007:** por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

**Resolución 2013 de 1986:** Se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

**Resolución 2404 de 2019:** Se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e

intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos y específicos y se dictan otras disposiciones.

**Resolución 0773 de 2021:** Se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química.

**Resolución 1792 de 1990:** Se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

**Sentencia 39779 de 2014:** Culpa patronal en cuanto a las enfermedades laborales debido a la no implementación de programas y reglamentos de prevención de riesgos.

**Sentencia 36922 de 2010:** Elementos y circunstancias principales para la configuración de un accidente de trabajo.

**Circular 0014 de 2021:** Información sobre el registro de las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento del SG-SST.

**Circular 0026 de 2023 del ministerio del trabajo,** Asunto: Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

## **Capítulo 3.**

### **3. Diseño metodológico**

#### **3.1.Enfoque.**

En la presente investigación se tomará un enfoque mixto por cuanto se realizará una “recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta.” (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Por un lado, se utilizará el método cuantitativo para la recolección de datos e información, mediante listas de chequeo, listas de verificación, formato de evaluación inicial, entre otros, con el fin de realizar un análisis de los mismos; por otro lado, se utilizará el método cualitativo el cual permitirá conocer las características del objeto de estudio de la investigación.

#### **3.2.Alcance.**

Mediante el presente proyecto se busca elaborar una guía técnica para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Fundación Liborio Mejía Sede Ocaña, Norte de Santander, bajo los lineamientos del artículo 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015, para lo cual se utilizará un alcance descriptivo, por cuanto se recolectará datos e información sobre los diferentes conceptos a tratar dentro de la investigación, además se estudiarán las variables o dimensiones que se pueden presentar. Mediante este alcance se utiliza un método Cualitativo y cuantitativo, aplicando las técnicas de entrevistas a profundidad, observación del participante, así como historias de vida y la aplicación de cuestionarios para la obtención de datos.

### 3.3. Población y la muestra

La Fundación Liborio Mejía Ocaña, cuenta con diez trabajadores en las diferentes áreas, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: dos en el área de dirección, dos en el área de contabilidad, uno en el área de sistemas, tres en el área de conciliación extrajudicial en derecho y dos en operadores de insolvencias.

Para el desarrollo del presente proyecto se tomará como muestra a todos los trabajadores que hacen parte de la organización, como se evidencia a continuación.

**Tabla 1** Población objeto de la muestra.

<b>Nombre del trabajador</b>	<b>Área de trabajo</b>
María Silva	Dirección Norte de Santander
Yurlen Guerrero	Dirección Ocaña N. de S.
Cindy Pico	Contabilidad
Luz Elida	Contabilidad
Santiago Marín	Sistemas
Armando Reales	Conciliador
Leonela Ascanio	Conciliador
Catalina Sarmiento	Conciliador
Andrea Sánchez	Operador
Susana Burgos	Operador

**Nota:** Obtenido de: Elaboración propia.

La investigación tomara como base la combinación de un diseño cuantitativo y cualitativo, debido a que se ejecuta mediante un diseño mixto, pues inicialmente se realiza un mapeo de la empresa para determinar un diagnóstico y conocer la situación actual en la que se encuentra, dicha evaluación se lleva a cabo mediante cifras o valores numéricos respecto de los criterios evaluados, arrojando una ponderación y resultado de cumplimiento de la normatividad actual, por otro lado, se evaluarán áreas de trabajo con sus respectivos procesos por dependencias

y la manera en la que se ejecutan con el fin de obtener resultados que sirvan de insumo para iniciar con el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Fundación Liborio Mejía Sede Ocaña.

### **3.4.Recolección de información**

La recolección de la información necesaria para llevar a cabo la presente investigación se realizará mediante la implementación de las siguientes fuentes:

**Fuentes primarias:** Reglamento interno de la Fundación Liborio Mejía sede Ocaña, página web de la organización, el decreto 1072 de 2015.

**Fuentes secundarias:** Resolución 2400 de 1979, la resolución 0312 de 2019, ley 9 de 1979, ley 1562 de 2012. Investigaciones académicas, bases de datos y repositorios de universidades a nivel nacional relacionados con el tema.

### **3.5. Instrumentos**

Son necesarios para desarrollar la presente investigación los siguientes instrumentos:

**Instrumento No. 1.** Formato de evaluación inicial

Figura 2 Formato de evaluación inicial

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4				0	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5						
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5						
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5						
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5						
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5						
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5						
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5						
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2						
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2						
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2							
	ESTRATEGIA 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/Vigía	1	15				0
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (3%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1					
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1					
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2					
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2					
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1					
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	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					
		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					
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2						

Nota: obtenido de (Ministerio del Trabajo, 2019)

- Instrumento No. 2. Matriz de Peligros y riesgos:

Figura 3 Formato de Matriz de identificación de peligros y riesgos - Fundación Liborio Mejía Ocaña

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS																	
FUNDACIÓN LIBORIO MEJÍA OCAÑA																	
Proceso	Zona / Lugar	Actividades	Tareas	Riesgo (S o M)	Peligro		Causas Existentes	Evaluación del Riesgo	Valoración del Riesgo	Criterios para Establecer Límites				Medidas de Intervención			Estrategia de Control
					Descripción	Clasificación				Administrativos	Físicos	Químicos	Biológicos	Psicosociales	Organizativas	Control de Ingeniería	

Nota. Obtenido de: (Consejo Colombiano de Seguridad, 2012).

- **Instrumento No. 3.** Formato de registro de información

**Figura 4** Formato de Registro de Información.

 <b>FORMATO DE REGISTRO DE INFORMACIÓN</b>				
<b>EMPRESA:</b>	<b>NIT:</b>	<b>DIRECCIÓN:</b>	<b>CELULAR:</b>	<b>CIUDAD:</b>
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA:</b>	<b>No. DE TRABAJADORES:</b>		<b>CLASE DE RIESGO:</b>	
<b>FECHA DE VISITA</b>		<b>HORA</b>		
<b>OBJETIVO DE LA VISITA</b>				
<b>ACTIVIDAD REALIZADA</b>				
<b>DESCRIPCIÓN DE LO OBSERVADO</b>				
<b>INTERPRETACIÓN DE LO OBSERVADO</b>				
<b>DESCRIPCIÓN DE LAS POSIBLES SOLUCIONES</b>				

**Nota:**

Obtenido de: Elaboración propia

### 3.6.Procedimiento

A continuación, se enuncia cuáles son los objetivos específicos, la forma de aplicación de los instrumentos y cuál es el resultado esperado.

Tabla 2 Procedimiento

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Forma de aplicación</b>	<b>Resultado</b>
<b>Realizar un diagnóstico inicial en relación al cumplimiento normativo del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo a través de la resolución 0312 de 2019.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de los estándares mínimos según la resolución 0312 de 2019.</li> <li>- Formulario de evaluación inicial, la cual se llevará a cabo bajo los lineamientos de la resolución 0312 de 2019.</li> <li>- Evaluar y analizar los documentos existentes de la Empresa</li> </ul>	Diagnostico general del estado actual de la empresa
<b>Identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar los controles correctivos y preventivos pertinentes dentro de la organización bajo los parámetros de la GTC-45.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización la matriz de identificación de peligros y valoración de riegos bajo los parámetros de la GTC-45.</li> <li>- Identificar los controles correctivos y preventivos que sean necesarios establecer dentro de la organización.</li> </ul>	Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.
<b>Establecer mediante una guía técnica los procedimientos para el diseño sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la organización.</b>	Diseñar una guía donde se establezcan cada uno de los procedimientos, programas y actividades a ejecutar para el diseño sistema de seguridad y salud en el trabajo	Guía técnica para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Documentado.

**Nota:** Obtenido de: Elaboración propia.

### **3.7. Métodos para el análisis de datos**

Luego de la recolección de la información necesaria para desarrollar la presente investigación y de la aplicación de los instrumentos enunciados anteriormente, se analizarán los datos obtenidos por medio de un análisis descriptivo, mediante la utilización de la herramienta Microsoft Excel, la realización de gráficas y figuras para describir los resultados obtenidos, a partir de los cuales se podrá realizar un informe para sintetizar el proceso realizado. Gracias a este, permite tomar las decisiones necesarias sin ningún tipo de inseguridad por cuanto el resultado es obtenido gracias a datos actualizados y concretos.

### **3.8. Consideraciones éticas**


Al ser parte del presente proyecto de investigación, se establece un compromiso de desarrollar la misma bajo los parámetros y criterios establecidos por la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en el código de ética y buen gobierno. Por lo anterior se tendrán en consideración los principios y valores definidos, logrando así un desempeño basado en el respeto con los diferentes recursos puestos a disposición para el desarrollo del proyecto, así como respeto por los derechos humanos, la legislación nacional vigente y el reglamento interno de la organización; manteniendo transparencia en las actuaciones realizadas en cada etapa de la investigación y confidencialidad con cada uno de los datos e información obtenida mediante los diferentes instrumentos aplicados.

## Capítulo 4.

### 4. Desarrollo de objetivos

#### 4.1 Recolección y Registro de información

Tabla 3 Formato de registro de información

 <b>FORMATO DE REGISTRO DE INFORMACIÓN</b>				
<b>EMPRESA:</b> Fundación Liborio Mejía Ocaña	<b>NIT:</b> 900204014-4	<b>DIRECCIÓN:</b> Carrera 12 #12-22	<b>CELULAR:</b> 3232209689	<b>CIUDAD:</b> Ocaña
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA:</b> Actividades Jurídicas	<b>No. DE TRABAJADORES:</b> 10		<b>CLASE DE RIESGO:</b> 1	
<b>FECHA DE VISITA</b>	18 de marzo de 2024	<b>HORA</b>	2:00 p.m.	
<b>OBJETIVO DE LA VISITA</b>	Conocer, mediante la observación, las condiciones de la organización en cuanto a los puestos de trabajo, las actividades realizadas y el cumplimiento en general del SG-SST.			
<b>ACTIVIDAD REALIZADA</b>	Se realizó una observación detallada en las diferentes áreas y puestos de trabajo de la organización (recepción, sala de espera, sala de asesoría, oficina del director, sala de audiencias y baño).			
<b>DESCRIPCIÓN DE LO OBSERVADO</b>	Se logro evidenciar que: La entidad cuenta con la respectiva demarcación de las áreas, con extintor visible, botiquín, pero con los elementos que lo conforman escasos y algunos vencidos, además cuenta con letreros de salida de evacuación y prohibición de fumar, de igual manera se presenta cantidades considerables de polvo en todas las áreas y unos animales tipo "gusano" en algunas áreas. Los implementos de aseo se encuentran acumulados unos sobre otros. Cuenta con sillas ergonómicas para las personas que permanecen toda la jornada laboral en la organización, el escritorio de recepción es de materia vidrio, no cuenta con mouse ergonómico y la impresora esta diagonal al escritorio. No tiene buena iluminación en las diferentes áreas, exceptuando el baño; el ruido externo afecta considerablemente las áreas de la empresa, el archivo cuenta con un espacio adecuado sin presentar riesgo de caída.			

<p style="text-align: center;"><b>INTERPRETACIÓN DE LO OBSERVADO</b></p>	<p>Pese a que no se cuenta con un SG-SST se ha intentado cumplir con algunas condiciones en el lugar de trabajo para evitar accidentes de trabajo, pero estas no son suficientes por cuanto se encontraron algunos riesgos que pueden afectar la salud de los trabajadores, tales como el riesgo físico por cuanto se tiene una iluminación del lugar de trabajo deficiente, que puede ocasionar fatiga ocular, dolor de cabeza, mareos, problemas de concentración y somnolencia, riesgos biomecánico por el movimiento repetitivo, manejo del computador, y girar para el uso de la impresora lo cual podría generar trastornos musculoesqueléticos, síndrome del túnel del carpo, manguito rotador y por último, el riesgo biológico por la exposición a bacterias por indebido manejo de residuos biológico del sanitario e indebido aseo, se podrían generar enfermedades infecciosas o parasitarias y alergias.</p>
<p style="text-align: center;"><b>DESCRIPCIÓN DE LAS POSIBLES SOLUCIONES</b></p>	<p>Para el riesgo físico establecer controles de ingeniería como adecuar las instalaciones con iluminación localizada en puestos de trabajo, de igual manera controles administrativos como la aplicación de exámenes médicos (optometría), capacitación al personal sobre la importancia de las pausas activas de tipo visual y pausas activas y/o descansos entre actividades prolongadas. Para el riesgo biomecánico controles de eliminación en cuando a implementar uso de descansa brazo, uso de base para los equipos, uso de mouse ergonómico y administrativos como realizar capacitación al personal en posturas adoptadas en el puesto de trabajo al igual que pausas activas. Por último, para el riesgo biológico es necesario plantear controles como la implementación de planillas para el control de limpieza y aseo, capacitaciones sobre sobre disposición final de los residuos sólidos, uso de tapabocas o mascarillas.</p>

**Nota:** Obtenido de: Elaboración propia.

#### **4.2. Procesamiento de la Información**

Al diligenciar el formato de registro de información se logró obtener los datos necesarios para conocer mediante la observación el estado actual de la empresa sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Con la información obtenida, se logró implementar los instrumentos de recolección de información necesarios para el desarrollo del presente proyecto de investigación, dentro de los cuales se realizó la evaluación inicial del cumplimiento de los estándares mínimos bajo los parámetros de la resolución 0312 de 2019, así mismo se desarrolló

la Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de acuerdo a la GTC-45, mediante la cual se establecieron los peligros presenten dentro de la organización, se realizó la evaluación y valoración del riesgo, al igual que se definieron las medidas de intervención pertinentes para cada riesgo. De igual manera se está adelantando un plan de mejoramiento para el cumplimiento de los estándares mínimos y los formatos necesario para el desarrollo de la guía técnica para el Diseño del SGSST de la Fundación Liborio Mejía Ocaña.

**4.2.1. Desarrollo del primer objetivo.**

Realizar un diagnóstico inicial en relación al cumplimiento normativo del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo a través de la resolución 0312 de 2019.

**Figura 5** Evaluación de los estándares mínimos de SG-SS de la Fundación Liborio Mejía Ocaña.

 ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SS									
EMPRESA: Fundación Liborio Mejía Ocaña		NIT: 80020019-4 DIRECCIÓN: Carrera 12 #12-52		TEL: 333329008		CIUDAD: OCAÑA			
ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades Jurídicas		NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES: 10		CLASE DE RIESGO: 1					
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CÓDIGO	ESTÁNDAR	TÍTULO DEL ESTÁNDAR	VALOR	PUNTO PORCENTUAL	PUNTAJES POSIBLES			SINIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
1-DIAGNÓSTICO	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsabilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SSST	0,5	4				1	
		1.1.2 Responsabilidad en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SSST	0,5						
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SSST	0,5						
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5						
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5				0,5		
		1.1.6 Conformación CORRGST / viga	0,5						
		1.1.7 Conformación CORRGST / viga	0,5						
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5						
		1.1.9 Programa Capacitación promoción y prevención PFP	2						
		1.1.10 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SSST, actividades de Prevención y Protección PFP	2						
	1.2 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SSST con curso (20 horas)	2							
	OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (70%)	2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SSST (texto, formato y contenido de OCAÑA) Viga	1	15				0,5	
		2.2 Objetivos de corto, mediano, largo plazo, cuantitativos, con metas, documentados, alineados al SG-SSST	1						
		2.3 Evaluación e identificación de peligros	1				0,5		
		2.4 Plan que identifique peligros, metas, mejoramiento, resultados con cronograma y fechas	3						
2.5 Actualización de documentación (2%)		2							
2.6 Rendición de cuentas (2%)	1								
2.7 Metodología	3								
2.8 Mecanismos de comunicación, flujo de información del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SSST	1								
2.9 Identificación, Análisis y valoración de peligros y riesgos en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SSST	1								
2.10 Evaluación y selección de procedimientos y controles	2								
2.11 Evaluación del impacto de cambios, mejoras y acciones en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SSST	1								

I. INICOR		CONDICIONES DE TRABAJO (30%)		GESTIÓN DE RIESGOS Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES (30%)		MEDICIÓN DE RIESGOS Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES (30%)		PLAN DE PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN ANTE EMERGENCIAS (10%)	
CONDICIONES DE TRABAJO (30%)	Condiciones de salud en el trabajo (15%)	5.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9				3	
		5.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1						
		5.1.3 Información de riesgo de los partes de cargo	1						
		5.1.4 Reducción de los riesgos de lesiones ocupacionales, psíquicas, psicosociales	1						
		5.1.5 Custodia de Materiales Cínicos	1						
		5.1.6 Recomendaciones y recomendaciones médicas laborales	1						
		5.1.7 Tercer de año y anteriores salubres (normas de higiene, accidentes, bioseguridad y zoonosis)	1						
		5.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1						
		5.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos y gaseosos	1						
		5.1.10 Registro de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, IAF y Dirección Sectorial de Ministerios de Trabajo	2						
		5.1.11 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2						
		5.1.12 Registro y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		5.1.13 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		5.1.14 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		5.1.15 Medición de la frecuencia de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
GESTIÓN DE RIESGOS Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES (30%)	Medicinas de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (30%)	5.2.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	9			9		
		5.2.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		5.2.3 Medición de la frecuencia de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		5.2.4 Medición de la presencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		5.2.5 Medición de la frecuencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		5.2.6 Medición de sustratos por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		5.2.7 Investigación para la identificación, evaluación y valoración de riesgos	1						
		5.2.8 Identificación de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa	1						
		5.2.9 Identificación y priorización de la naturaleza de los riesgos (Mediología, adicciones, bioseguridad y zoonosis)	1						
		5.2.10 Reducción de riesgos ambientales, químicos, físicos y biológicos	1						
		5.2.11 De implementar las medidas de prevención y control de riesgos	1.5						
		5.2.12 De verificar aplicación de las medidas de prevención y control	1.5						
		5.2.13 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	1.5						
		5.2.14 Inspección con el COPROST o equivalente	1.5						
		5.2.15 Implementación periódica de inspecciones, análisis, mediciones, herramientas	1.5						
5.2.16 Entrega de Elementos de Protección Personal (EPP) de calidad con caducidad y mantenimiento	1.5								
MEDICIÓN DE RIESGOS Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES (30%)	Plan de prevención, preparatoria y respuesta ante emergencias (10%)	5.3.1 De acuerdo con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	1	10			9		
		5.3.2 Registra de prevención, conformidad, capacidad y diseño	1						

II. VERIFICAR	EVALUACIÓN N. DEL 30-50% (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (2%)	6.1.1 Indicadores estructura proceso y resultado	1,25	8			8
			6.1.2 La empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año	1,25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25				
			6.1.4 Realizar auditoría con el COPROST	1,25				
III. ACTUAR	MANEJO DE RIESGOS (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Darle acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	1,5	10			9
			7.1.2 Tercer de medida correctiva, preventiva y de riesgo	1,5				
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de riesgo de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	1,5				
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	1,5				
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
<p>Cuando se cumple con el ítem de estándar la calificación será la misma del ítem de la cual se está evaluando, de lo contrario la calificación será igual a cero (0).</p> <p>Si el estándar No-Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación de estándar será igual a cero (0).</p> <p>El presente formulario es documento público, no se debe consignar fechas o modificaciones fechas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 289 de la Ley 289 de 2010 (Código Penal Común).</p>								
Firma del Ejecutor o Contratante:				Firma del Responsable de la Evaluación del SG-SST				
<b>EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:</b>				<b>CRÍTICO</b>				

Nota: Formato obtenido de (Ministerio del Trabajo, 2019).

Figura 6 Proyección del Plan de mejoramiento Fundación Liborio Mejía Ocaña

HOJA DE APORTE BÁSICA PARA PLANTEAR UN PLAN DE MEJORAMIENTO RELACIONADO CON " AUTOEVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST ", ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 29 DE RESOLUCIÓN 0312 DE 2019																							
BOMBERO, NÚMERO DE RESOLUCIÓN DE LICENCIA DE SALUD OCUPACIONAL, Y NÚMERO DEL CERTIFICADO DEL CERSO DE SU, - 28 HORAS DE CAPACITACIÓN																							
1. OBJETIVO																							
El personal en su grupo de desempeño, con el fin de ser evaluado en sus competencias laborales y responder a las diferentes exigencias laborales contenidas en el registro de función 1823FS018 - contenido 0312 de 2019, actividades relacionadas con la fundación Oscar Mesa Rojas.																							
2. ALCANCE																							
Bomberos de la fundación, voluntarios, todos los empleados que se encuentren en el grupo de desempeño de la EC-007.																							
3. FECHA DE PLANEAR EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO																							
25 de diciembre de 2024																							
CYAP	Nº	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	PLAZO DETERMINADO PARA SU CUMPLIMIENTO												X	CUMPLIMIENTO	EVIDENCIAS	OBSERVACIONES					
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC									
PLANEAR	1.1.1	Revisión de la Política de Calidad de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																00	Revisión	Revisión de la política			
	1.1.2	Revisión de la Política de Calidad de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																	00	Revisión	Revisión de la documentación en EC-007		
	1.1.3	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007																	00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007		
	1.1.4	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																	00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007		
	1.1.5	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																	00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007		
	1.1.6	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.1.7	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.1.8	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.1.9	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.1.10	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.1.11	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.1.12	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.1.13	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.1.14	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.1.15	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.1.16	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.1.17	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.1.18	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
HACER	1.2.1	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.2	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.3	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.4	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.5	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.6	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.7	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.8	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.9	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.10	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.11	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.12	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.13	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.14	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.15	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.16	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.17	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	
	1.2.18	Revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo EC-007																		00	Revisión	Revisión de la política de seguridad y salud en el Trabajo EC-007	



Con estos resultados se hace necesario implementar un plan de mejoramiento, dentro del cual se incluye prácticamente la creación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de efectuar las acciones correctivas y preventivas necesarias para evitar la ocurrencia de situaciones que puedan ocasionar daños a los trabajadores; esto debido a que no se cuenta por lo menos con el cumplimiento los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 para empresas con hasta 10 trabajadores y con nivel de riesgo 1. Para la realización de este plan se debe disponer de recursos humanos, técnicos, financieros y locativos, y se debe establecer como meta el alcance por lo menos del 90% de las actividades planeadas para ejecutar.

#### ***4.2.2. Desarrollo del segundo objetivo.***

Identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar los controles correctivos y preventivos pertinentes dentro de la organización bajo los parámetros de la GTC-45.

Figura 7 Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos FLM Ocaña

FUNDACIÓN LIBRERÍA MEJÍA																					
Proceso	Zona / Lugar	Actividades	Tareas	Bastante (SI o NO)	Peligro		Efecto Probable	Evaluación del Riesgo			Valoración del Riesgo				Criterios para Establecer				Medidas de Intervención		
					Descripción	Clasificación		Evaluación Existencial			Frecuencia	Gravedad	Exposición	Criterios para Establecer				Efecto	Medidas de Intervención		
								Frecuencia	Gravedad	Exposición				Requisitos	Requisitos	Requisitos	Requisitos				
Administrativo	Oficina de atención al cliente y recepción	Administrativo	Administrativo	SI	Descripción del peligro	Físico	El peligro es de carácter físico, por ejemplo, resaca, mareos, náuseas, dolor de cabeza, etc.	Alto	Alto	Alto	24	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE
Administrativo	Oficina de atención al cliente y recepción	Administrativo	Administrativo	SI	Descripción del peligro	Biomecánico	Trastornos musculares, lesiones por repetición de movimientos, etc.	Alto	Alto	Alto	18	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE
Administrativo	Oficina de atención al cliente y recepción	Administrativo	Administrativo	SI	Descripción del peligro	Biomecánico	Trastornos musculares, lesiones por repetición de movimientos, etc.	Medio	Medio	Medio	6	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE
Administrativo	Oficina de atención al cliente y recepción	Administrativo	Administrativo	NO	Descripción del peligro	Biológico	Enfermedades transmitidas por insectos, etc.	Bajo	Bajo	Bajo	4	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE	ADMISIBLE
Administrativo	Oficina de atención al cliente y recepción	Administrativo	Administrativo	SI	Descripción del peligro	Físico	El peligro es de carácter físico, por ejemplo, resaca, mareos, náuseas, dolor de cabeza, etc.	Alto	Alto	Alto	18	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE	NO ADMISIBLE

Nota: Formato obtenido de (Consejo Colombiano de Seguridad, 2012)

#### 4.2.3. Desarrollo del tercer objetivo.

Establecer mediante una guía técnica los procedimientos para el diseño sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la organización.

Figura 8 Guía Técnica



# 1

## CONTENIDO

### Presentación

Conceptualización del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

1. Seguridad y Salud en el Trabajo
2. Definiciones
3. Obligaciones y responsabilidades:

- Obligaciones del empleador
- Responsabilidades de los trabajadores
- Obligaciones del responsable del SG-SST

### Pasos para diseñar el SG-SST

1. Evaluación inicial.
2. Identificación de peligros y valoración de riesgos.
3. Política y objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
4. Plan de trabajo anual del SG-SST y asignación de recursos.
5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.
6. Prevención y respuesta ante emergencias.
7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
8. Criterios para la adquisición de bienes y servicios.
9. Medición y evaluación de la gestión del SG-SST.
10. Acciones preventivas y correctivas.

### Anexos

1. Formato Evaluación inicial.
2. Formato Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.
3. Modelo de política del SG-SST.
4. Modelo de plan de trabajo anual.
5. Modelo plan de capacitación.
6. Formato de reporte de accidente de trabajo.
7. Formato de reporte de enfermedad laboral.
8. Ejemplos indicadores de estructura, proceso y resultado.
9. Formato acciones preventivas y correctivas.

### Referencias

# 2

## PRESENTACIÓN

La presente guía fue elaborada por Yurlen Guerrero Bolaño y Leonela Marelbis Ascanio Higuera estudiantes de la especialización en Gerencia en Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios la cual servirá como herramienta para el diseño, elaboración e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo para la Fundación Liborio Mejía sede Ocaña. Esta guía contendrá los pasos a seguir para que la Fundación y otras empresas de igual características puedan entender y a su vez aplicar los lineamientos y requisitos normativos en lo concerniente a la seguridad y salud en el trabajo, tomando toda la información descrita y adaptándola a sus necesidades, y de esta manera desarrollar todos los procesos y surtir cada etapa para la disminución de los riesgos y mejora en los ambientes laborales.

Colombia cuenta con amplia legislación en la materia donde se exige que cada empleador sea público o privado, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo(res.0312/19) entre otros, deberán aplicar dentro de sus organizaciones por sí mismos y con apoyo de un coordinador de SST, estos procesos buscando la mejora continua y la prevención o disminución de los riesgos que puedan afectar a los trabajadores, mismas normas que deberá cumplir de manera efectiva en lo que le sea aplicable. En ese orden para asegurar dicho cumplimiento en Colombia se expidió el decreto 1072 del 2015 conocido como decreto único reglamentario del sector trabajo en el cual se definieron las obligaciones de los actores de un sistema de gestión y se hace referencia a los procedimientos para su debida implementación, por otro lado, se expidió de manera posterior la resolución 0312 del 2019 con el fin de establecer los estándares mínimos para gestionar lo relacionado con la materia en cada organización, así mismo diversas normas que regulan la materia.

Mediante esta guía se busca además de la prevención en riesgos laborales, adoptar una cultura en seguridad donde se involucre a todas las dependencias de la fundación Liborio Mejía Ocaña para la identificación y control de los riesgos generando ambientes de trabajo saludables y protegiendo la salud de los trabajadores ante las condiciones de trabajo.

Si bien, para la mayoría de empleadores la idea de implementar un SG-SST representa una actividad desafiante, empero con la presente guía se generará conciencia sobre como se debe implementar un sistema de gestión a través del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) donde a través de la mejora continua y con la aplicación de cada etapa se busque la adaptación a los cambios, la implementación de controles eficaces para la disminución de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales y la reducción del ausentismo lo cual impactará positivamente la productividad.

# 3

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### ¿QUÉ ES LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

---

Es aquella disciplina encargada de prevenir 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 de 2012, artículo 1.

---

### ¿QUÉ ES EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

---

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 de 2012, artículo 1.

---

## 4

## DEFINICIONES

Decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.6.1.

**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, una invalidez o la muerte.

**Auditoría SGSST**

El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

**Acción correctiva**

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

**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.

**Acción preventiva**

Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

**Alta dirección**

Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

**Ciclo PHVA**

Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos de planear, hacer, verificar y actuar.

**Emergencia**

Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa.

**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.

**Identificación del peligro**

Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

**Investigación de accidente o incidente**

Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

**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.

**Indicadores de proceso**

Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

**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.

**Peligro**

Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**Política de seguridad y salud en el trabajo**

Es el compromiso de 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.

**Riesgo**

Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

## 5

## OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

### Obligaciones del EMPLEADOR

Decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.6.8.

- 1 Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el trabajo.
- 2 Proteger la seguridad y salud de los trabajadores, acorde a la normatividad vigente.
- 3 Asignar y comunicar las responsabilidades a todos los niveles de la organización.
- 4 Rendición de cuentas a la empresa.
- 5 Definir y suministrar los recursos necesarios para el diseño e implementación del SG-SST.
- 6 Cumplir con la normatividad vigente aplicable en materia de SST.
- 7 Definir controles que busquen prevenir daños en la salud de los trabajadores, contratistas e instalaciones en general.
- 8 Desarrollar el plan de trabajo anual para el cumplimiento de los objetivos en relación con el SG-SST.
- 9 Implementar actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud de los trabajadores en relación al SG-SST.
- 10 Promover la participación de los trabajadores ante el COPASST o Vigía de SST y en lo relacionado al SG-SST.
- 11 Promover y buscar la capacitación de los trabajadores en cuanto a la SST.
- 12 Evaluar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- 13 Definir lineamientos en cuanto a capacitación respecto del SG-SST.
- 14 Realizar inducción y reinducción de aspectos generales sobre el SG-SST a los trabajadores antiguos y nuevos.

Responsabilidades de los

## TRABAJADORES

Decreto 1072 del 2015, Artículo 2.2.4.6.10

- 1 Procurar el cuidado integral de su salud.
- 2 Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- 3 Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- 4 Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- 5 Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- 6 Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.



Obligaciones del

## RESPONSABLE DEL SG-SST

Decreto 1072 del 2015.



- 1 Deberá planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST Y realizarle una autoevaluación una vez al año.
- 2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
- 3 Promover la participación de todos los miembros de la organización en la implementación del SG-SST.
- 4 Firmar el plan de trabajo anual en SST junto con el empleador y custodiar la documentación en relación a este sistema de gestión.
- 5 Realizar el curso de 50 horas sobre el SG-SST.

## 6

PASOS PARA  
DISEÑAR EL SG-SST

## PASO 1

## EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST

Decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.6.16.  
Resolución 0312 del 2019

Por medio de la evaluación inicial se conoce el estado actual del SG-SST de la organización y tiene como fin elaborar una hoja de ruta y obtener un diagnóstico donde se prioricen objetivos y se establezca un plan anual de trabajo. En esta evaluación se deben incluir aspectos definidos por el decreto 1072 del 2015 artículo 2.2.4.6.16, los cuales son:

### 1 Identificación de la normatividad vigente:

Se debe incluir la normatividad que le sea aplicable, así como el cumplimiento de los estándares mínimos.

### 2 La identificación de peligros y riesgos:

Analizar las condiciones de cada puesto de trabajo, por cuanto mediante la observación se encontrarán los factores de riesgos a los que se expone cada trabajador, comprendiendo cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros

### 3 Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad:

Con estos datos se diseñan estrategias para minimizar o eliminar riesgos presentes.

### 4 Evaluación de la efectividad de las medidas implementadas:

Lo anterior, con el fin de mantener un control sobre los peligros, amenazas y riesgos.

La evaluación se realizará por una única vez cuando no se cuente con el sistema de gestión, o cuando ya se cuente con dicho sistema se realizará mínimo una vez al año.

### 5 Cumplimiento del programa de capacitación anual:

El cual es de vital importancia para el crecimiento de la empresa, incluye la inducción y reinducción a todos los trabajadores. Este debe ser revisado una vez al año.

### 6 Evaluación de los puestos de trabajo:

Darle prioridad a los procesos para mejorar la seguridad y salud en el trabajo y la promoción de la salud de los trabajadores.

### 7 La descripción sociodemográfica

La caracterización de las condiciones de salud de los trabajadores.

### 8 Registro y seguimiento

Se hace registro de los resultados y seguimiento de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

Estos son pasos obligatorios que se realizan durante la evaluación y son aplicables de manera preferente, si bien se pueden surtir unos pasos adicionales, estos deben ir encaminados hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, apoyándose de indicadores que evalúen el cumplimiento.

## PASO 2

## IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS

Decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.6.15.

Se deben verificar los factores de riesgo de la organización que representan una amenaza a la integridad de los trabajadores, al igual que realizar una serie de actividades con el fin de gestionar los peligros y riesgos, escoger su método o matriz en el que se incluyan todos los procesos, actividades y trabajadores.

Esta evaluación se debe realizar:

- Anualmente.
- Cuando ocurra un accidente de trabajo.
- Al momento de cambiar los procesos internos, respecto a maquinaria o estructura.



Se inicia con la identificación de los peligros y riesgos, posteriormente se deben priorizar y definir controles junto a la respectiva valoración.

Lo anterior con apoyo de herramientas o guías técnicas como:

GTC – 45: Guía para la identificación de peligros y valoración de los riesgos.

Si bien la más usual es la GTC-45 el empleador podrá a su conveniencia escoger el método para la identificación de los peligros y riesgos y su evaluación con el fin de establecer controles ajustados con los resultados obtenidos.

## PASOS

- 1 Se deben identificar los peligros del lugar de trabajo, o aquellos agentes que puedan amenazar o causar un daño a la integridad de los trabajadores o equipos de la empresa, por ejemplo, ruido, vibraciones, sustancias químicas, riesgo por alturas o temperaturas, etc.
- 2 Posteriormente, con el formato de su elección, se deberán evaluar los peligros identificados teniendo en cuenta la probabilidad de que ocurra el evento, la gravedad del daño y que tanto se exponen los trabajadores al peligro.
- 3 Finalmente, en dicha matriz se asignarán ponderaciones numéricas para determinar la probabilidad de ocurrencia y la gravedad, de lo cual al multiplicarlos se obtendrá un resultado entre las premisas Bajo, Moderado o Alto, y se deben priorizar de acuerdo con la calificación obtenida y diseñarse las medidas de intervención para eliminar el peligro.

## PASO 3

## POLÍTICA Y OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.6.5. y 2.2.4.6.7.

## POLÍTICA

La política es un documento en el cual se definen los compromisos respecto de las condiciones del trabajo en la organización y la responsabilidad de velar por el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores, así como el compromiso de la alta gerencia para el otorgamiento de los recursos necesarios tanto físicos como humanos y el respaldo que requiere el encargado de SST en lo concerniente a la implementación del sistema de gestión y el cumplimiento de los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En la política se resalta de manera concisa:



- Los deberes y obligaciones de los trabajadores y el empleador.
- El cumplimiento de la normatividad colombiana vigente en materia de Seguridad y salud en el trabajo.
- Finalmente, debe ser firmada por el representante legal.

## OBJETIVOS

Los objetivos de seguridad y salud en el trabajo deberán estar alineados con la ley y los principios de la organización. Se tratan de metas a corto o mediano plazo, que se propone alcanzar la organización, como por ejemplo ejecutar programas de capacitación, reducir tasas de ausentismo o accidentalidad y aquellos encaminados a la protección de la salud de los trabajadores.

Estos objetivos deberán ser:

- Claros
- Pertinentes
- Posibles de cumplir
- Alineados con las actividades de la organización
- Tener relación respecto de las actividades diarias.



Deberán ser comunicados por los medios más expeditos a los trabajadores y a nivel general ser compatibles con el SG-SST y el plan anual de trabajo.

## PASO 4

## PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SG-SST Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.6.8.

Se debe diseñar el plan anual de trabajo para alcanzar las metas propuestas en el SG-SST en concordancia con los estándares mínimos. En este documento se establecen todas las actividades a desarrollar dentro de un año determinado.

Esta herramienta nos permite:

- El desarrollo de actividades.
- Definición de controles.
- Asignación de recursos.
- Responsables para la implementación y seguimiento.



El Plan anual de trabajo está conformado por unos programas que son su estructura básica, los cuales se mencionan a continuación:

<b>Alcance</b>	A quien va dirigido, como, por ejemplo, áreas, personal y procesos de la organización.
<b>Objetivos</b>	Identificar los objetivos y metas que se proyectan alcanzar.
<b>Actividades y responsables</b>	Se deben definir las acciones que se llevaran a cabo y los responsables, quienes tendrán a cargo la realización de capacitaciones, inducciones, etc.
<b>Recursos</b>	Se deben definir y disponer los recursos necesarios para los programas y procesos.
<b>Identificación de peligros y riesgos</b>	Se debe definir una metodología para la identificación e intervención de los peligros y riesgos.
<b>Cronograma de actividades</b>	Se deben identificar las actividades a desarrollarse durante un año, con su fecha de inicio y su distribución.
<b>Seguimiento y evaluación</b>	Se deben definir indicadores para medir el cumplimiento de las actividades y la consecución de los objetivos.
<b>Comunicación</b>	Se debe indicar expresamente que todas las actividades en relación con el SG-SST se comunicaran a todos los sectores de la organización, así como su socialización y capacitación.

Es importante documentar e incluir las actividades que exige la norma en atención al objeto social de la organización, y ser muy precisos con la inclusión de todos aquellos procesos que permitan valorar los riesgos y la definición de controles, de inspecciones, capacitaciones, planes de emergencia y la prevención del acoso.

## PASO 5

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN,  
ENTRENAMIENTO, INDUCCIÓN Y  
REINDUCCIÓN EN SST

Decreto 1072 del 2015, artículos 2.2.4.6.10; 2.2.4.6.11; 2.2.4.6.20 y el 2.2.4.6.35.

Se debe llevar a cabo con el fin de dar a conocer los lineamientos en materia del SG-SST, así como los criterios para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y la divulgación a todos los trabajadores de las actividades propias de su labor.

Dicho programa debe documentarse bajo los siguientes parámetros:

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>1</b> Definición de objetivos: Identificar un objetivo general y unos específicos, que busquen capacitar y concientizar a los empleados sobre la prevención de accidentes de trabajo, uso de elementos de protección personal, entre otros.</p> | <p><b>6</b> Temas o nombres de las actividades: Determinar cuáles son los temas a tratar en atención a los grupos de interés.</p>  |
| <p><b>2</b> El alcance: A quienes van dirigidas y cuál es el fin de las capacitaciones y entrenamiento.</p>   | <p><b>7</b> Evaluación: si se quiere realizar un seguimiento a las capacitaciones, al finalizar estas se puede evaluar lo conversado con el fin de realizar los ajustes necesarios.</p>                |
| <p><b>3</b> Marco normativo: cuáles son las normas aplicables. Se debe incluir la matriz de requisitos legales del SG-SST.</p>  | <p><b>8</b> Inducción y reinducción: para empleados antiguos y nuevos empleados. Igualmente, se debe identificar la actividad, la descripción de esta y el responsable.</p>                            |
| <p><b>4</b> Desarrollo del contenido del programa: se incluyen los temas a abordar de acuerdo a la pertinencia, la necesidad de capacitar o entrenar, acciones preventivas o de mejora, planes de emergencia, reuniones periódicas, entre otras.</p>  | <p><b>9</b> Cronograma: se puede definir un calendario con fechas de capacitaciones asegurando su realización de manera continua y periódica.</p>  |
| <p><b>5</b> Responsables de las capacitaciones: indicar quienes serán las personas encargadas de impartir las capacitaciones.</p>   | <p><b>10</b> Registros del personal: en este documento se registra la asistencia a las capacitaciones, los cuales deberán custodiarse conforme a la gestión documental interna de la organización.</p> |

Es importante mencionar que a todo trabajador nuevo previo al inicio de sus funciones debe impartírsele una inducción sobre sus funciones y lo concerniente a la prevención e identificación de peligros y riesgos, de la misma forma se deben realizar las respectivas reinducciones a los trabajadores vinculados.

## PASO 6

## PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.6.25.

El artículo 2.2.4.6.25. del decreto 1072 del 2015 indica los requisitos y la obligación de implementar un plan de prevención y respuesta ante emergencias en una organización, con el fin de salvaguardar la vida y salud de los empleados ante situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

Se debe:

- Identificar las amenazas del medio ambiente o las que se generen como consecuencia de las actividades de la empresa.
- Implementar medidas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.



En algunos casos podrían darse situaciones de emergencia de origen socio-cultural, como actos de terrorismos que afecten la integridad del personal.

## PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS



Encontramos unas fases o etapas para la actuación respecto del plan de prevención y respuesta ante emergencias, así como los requisitos establecidos en la norma. Los cuales se describen a continuación:

FASES	REQUISITOS DEL PLAN DE EMERGENCIAS	OBSERVACIÓN
Fase de prevención y preparación	1. Identificar las amenazas que puedan afectar la empresa.	Evaluar los riesgos e identificar las posibles amenazas en los puestos de trabajo, considerando eventos naturales, diseñando medidas de prevención y control.
	2. Identificar los recursos disponibles donde se incluyan las medidas de prevención y control existentes.	Asegurarse de contar con los recursos para ejecutar el plan.
	3. Realizar un análisis de vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas.	Adopta una metodología para evaluar los riesgos, haciendo uso de la GTC- 45.
	4. Valorar y evaluar los riesgos considerando los trabajadores, bienes y servicios expuestos de la empresa.	
	5. Diseño e implementación de procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.	Definir procedimientos específicos para cada emergencia que se pueda presentar.
	6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.	
Respuesta ante la emergencia.	7. Disponer y asignar los recursos para ejecutar el plan.	Capacitar a los empleados sobre los procedimientos de emergencias, incluyendo simulacros, primeros auxilios, informándoles el plan y el rol de cada uno.
	8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas.	
	9. Informar, capacitar y entrenar, incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia.	
	10. Realizar simulacros como mínimo una vez al año.	
	11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles.	
Mitigación y reconstrucción	12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias, incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.	Implementar el uso de señalización en la empresa respecto a rutas de evacuación, actualizar el plan de emergencias alineándolo con el objeto social de la organización y los riesgos encontrados, de la misma forma evaluar la efectividad de dicho plan ante cada emergencia presentada reportando los hallazgos y posibles falencias.
	13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa.	

## PASO 7

## REPORTE E INVESTIGACIÓN INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO ENFERMEDADES LABORABLES

Decreto 1477 del 2014 - Ley 1401 del 2007 - Ley 1562 de 2012

Dentro de una organización pueden presentarse incidentes y accidentes de trabajo, los primeros son situaciones que no implican lesiones, y los segundos pueden generar lesiones al trabajador grave o leve y producirles una incapacidad que permanente o parcial, también se pueden generar enfermedades laborales contraídas por la exposición a factores de riesgo.

Estos eventos descritos se deben reportar siguiendo un conducto regular definido por la ley 1401 del 2007, el cual amerita un registro formal, con el fin de identificar tendencias y aplicar los correctivos necesarios, definiéndose las causas básicas de los incidentes y accidentes de trabajo.

### Pasos para el reporte del incidente o accidente de trabajo y su investigación.

1

#### Reporte

Todo trabajador debe reportar cualquier incidente o accidente ocurrido, y deberá hacerlo ante el jefe inmediato o directamente al encargado de SST para su revisión y toma de acciones correctivas, en dicho registro deben documentarse las situaciones de tiempo, modo y lugar y sus consecuencias, para tomar los correctivos necesarios y dar respuesta a los siguientes interrogantes: ¿el dónde? ¿Qué? ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Con quién? Posteriormente, realizar el reporte a la ARL mediante un Furat, en caso de enfermedad mediante el Furel, esta es una obligación del empleador o contratante.

2

#### Investigación

Se debe conformar el grupo de investigación por parte del jefe inmediato del accidentado, un representante del COPASST o el vigía y el responsable del SST y en un término no mayor a 15 días investigar las causas del hecho, de manera detallada, realizando las acciones necesarias como entrevistas, revisión a los equipos, revisión de la hoja de vida del accidentado, entre otras medidas. En caso de tratarse de un accidente grave o mortal, se deberá remitir a la ARL dentro del mismo término. Al momento de determinar las causas del evento se puede utilizar la metodología de los 5 por qué o el árbol de causas.

3

#### Resultado

Con el resultado de la investigación se va a evaluar la efectividad del SG-SST y permitirá realizarles un seguimiento a las medidas tomadas, estos resultados deben divulgarse a los trabajadores y a la alta gerencia.

Paso a paso ante la ocurrencia de un incidente o accidente de trabajo, para su reporte e investigación.



## PASO 8

## CRITERIOS PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Decreto 1072 del 2015, artículos 2.2.4.6.27 y 2.2.4.6.28.

En primera medida se debe identificar la pertinencia y necesidad de los bienes y servicios que se van a adquirir, evaluando los riesgos presentes y asegurándose de cumplir los criterios del SG-SST de la empresa. Por lo tanto, es necesario estandarizar una metodología para adquirir bienes y servicios, así como la selección de proveedores y contratistas, lo cual ayudará al cumplimiento de los fines de la organización y al desarrollo de su objeto social.

Este paso se divide en dos, por un lado, la adquisición de bienes y servicios y por el otro la selección de contratistas:

### 1 Contratación:

Se deberá establecer un criterio para la contratación con **PERSONAS JURÍDICAS** externas a la empresa, considerando, además de la experiencia, capacidad y calidad, el cumplimiento de la normatividad vigente en SST.

En caso de tratarse de **PERSONAS NATURALES** de las cuales se requieren sus servicios, se les deberá poner de presente los riesgos a los cuales estarán expuestos durante el ejercicio de la labor y se deberá verificar que se encuentren afiliados al Sistema general de riesgos laborales.

### 2 Adquisición de bienes

Se deben seleccionar cuidadosamente los proveedores que van a dotar, por ejemplo, los elementos de protección personal, priorizando la seguridad de los trabajadores como el principal criterio.

Además, se deberá realizar una evaluación de los proveedores, verificando sus referencias y el cumplimiento de estándares de seguridad.

Finalmente, se relaciona los aspectos a considerar para la elaboración del documento de adquisiciones en el SG-SST.

- A. Objetivos.
- B. Responsables.
- C. Necesidad y pertinencia de la compra.
- D. Requisitos para contratistas o proveedores.
- E. Requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- F. Criterios de selección.
- G. Procedimientos asociados.
- H. Orden de compra.
- I. Planes de mejora.

## PASO 9

## MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL SG-SST

Decreto 1072 del 2015, artículos 2.2.4.6.20, 2.2.4.6.21 y 2.2.4.6.22

En el capítulo 6 del decreto 1072 del 2015, hace referencia a la planificación, auditoría y revisión por la alta dirección de la implementación del SG-SST. En este paso se aplican diferentes métodos o procesos para verificar el grado de cumplimiento e implementación del sistema, donde se identificarán las debilidades, oportunidades de mejora y hallazgos con el fin de aplicar los correctivos necesarios.

Se deben definir los **indicadores de estructura, proceso y resultado**, los cuales miden la disposición de recursos, el desarrollo del SG-SST los cambios implementados y el porcentaje de cumplimiento en un periodo determinado, estos deben alinearse con el plan estratégico de la organización, debido a que con el seguimiento de los mismos se tendrá la posibilidad de establecer acciones correctivas, preventivas o de mejora necesaria.

Cada indicador se debe definir a través de una ficha técnica que indique los siguientes elementos:

1. Definición del indicador.
2. Interpretación del indicador.
3. Límite para el indicador o valora partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado.
4. Método de cálculo.
5. Fuente de la información para el cálculo.
6. Periodicidad del reporte.
7. Personas que deben conocer el resultado.

### 1 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. Artículo 2.2.4.6.20. Establece los aspectos que evalúa este indicador.

### 2 PROCESO

Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. Artículo 2.2.4.6.21. Establece los aspectos que evalúa este indicador.

### 3 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. Artículo 2.2.4.6.22. Establece los aspectos que evalúa este indicador.

## AUDITORIAS INTERNAS

El programa de auditoría debe planificarse y realizarse de manera anual con el apoyo del COPASST o Vigía, el responsable del SST y el empleador, con alcance a todas las áreas de la empresa, auditando todos los procesos para obtener la documentación y evidencias que definan la correcta implementación del SG-SST, con dichos resultados se identificarán las metas cumplidas y las dificultades surgidas, la cual es realizada por un auditor idóneo interno o externo con las capacitaciones y formaciones correspondientes, el cual auditará los procesos y definirá si es el caso, no conformidades, observaciones, hallazgos y oportunidades de mejora.

En cuanto a la planeación de las auditorías, se debe tener en cuenta los procesos que se van a auditar y el responsable. Se recomienda que si el auditor hace parte de la empresa para garantizar imparcialidad este no puede auditar sus procesos, en ese orden se debe definir la fecha, el objetivo y el alcance de la auditoría así como el lugar en que se va a llevar a cabo y los recursos requeridos, lo relativo al alcance y lo que debe comprender el programa de auditoría se encuentra expresado en los artículos 2.2.4.6.29 y 2.2.4.6.30 del decreto 1072 del 2015.

## REVISIÓN ANUAL DEL SG-SST POR LA ALTA DIRECCIÓN

De acuerdo con lo ordenado por el artículo 2.2.4.6.30 del decreto 1072 del 2015 la alta dirección debe revisar como mínimo una vez al año los resultados de las auditorías internas y lo relativo al cumplimiento de las normas aplicables en materia de SST, así mismo durante la revisión se deberá tener en cuenta lo preceptuado en el decreto 1072 del 2015 artículo 2.2.4.6.31. Con cada criterio se podrá medir el cumplimiento de la política y objetivos del SST así como el control de los riesgos, arrojando como resultado un informe de la revisión que deberá ser divulgado al COPASST o vigía y al encargado del SST quienes deberán tomar las medidas preventivas y correctivas que sean necesarias.

## PASO 10

## ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Decreto 1072 del 2015, artículos 2.2.4.6.33.

La alta dirección y los responsables del SG-SST deben emprender acciones con el fin de mitigar las consecuencias derivadas de una no conformidad, incumplimiento de un requisito, fallas en los procedimientos o ante situaciones de emergencias que puedan ocasionar daños materiales o pérdidas humanas, estas acciones pueden ser preventivas o correctivas y se deben ejecutar considerando aspectos como: los resultados obtenidos por supervisiones, resultados de la evaluación de indicadores, cumplimiento de objetivos y las recomendaciones del COPASTT o Vigía, lo anterior en busca de la de la mejora continua artículo 2.2.4.6.34.

Se realiza a través de las siguientes acciones:

**Acción preventiva:**

Busca eliminar la causa de una no conformidad detectada y que es potencial, la cual conlleva una situación no deseable, afectando la seguridad y salud en el trabajo

**Acción correctiva:**

Busca eliminar las causas de una no conformidad que haya ocurrido, como por ejemplo un accidente de trabajo.

Existen diversas metodologías para analizar las causas que dieron origen a la no conformidad, por lo que se puede hacer uso de las siguientes:

- Diagrama de causa y efecto.
- Árbol de causas.
- Teoría de los (5) Por qué.

Para ejecutar las acciones correctivas y preventivas se deben disponer recursos y documentarse en los formatos definidos para tal fin, desarrollándose los planes de acción con los responsables y las fechas de cumplimiento, así mismo los resultados se deberán comunicar al personal interesado o afectado.

El análisis de las causas de las no conformidades debe ejecutarse debidamente y evaluarse con el fin de dar por cerrada la situación y que no afecte el normal desarrollo del SG-SST.

# 7

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### Formato de evaluación inicial

GUÍA TÉCNICA PARA EL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FLM OCAÑA

EVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS ISO 45001							
EMPRESA: Puntacero Libanés S.p.A. OCAÑA		NIT: 80200114 - DIRECCIÓN: Carrera 12 40 02		FECHA: 10/12/2018		CIUDAD: Ocaña	
ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividad Agrícola		NOMBRE TOTAL DE TRABAJADORES: 75		CLASE DE RIESGO: 1			
GRUPO	SECTOR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PUNTO PROMEDIO	PUNTO PROMEDIO		
					VALOR ESTABLECIDO	VALOR REAL	VALOR MÁXIMO
A. GENERAL	RECURSOS HUMANOS	1.1.1. Estructura de trabajo en función de la naturaleza, condiciones y riesgos de cada actividad	0,0		0		
		1.1.2. Responsabilidades en el trabajo de acuerdo con el Reglamento y Estatuto de Trabajo	0,0		0		
		1.1.3. Capacitación de personal para el manejo de los recursos humanos	0,0		0		
		1.1.4. Plan de Manejo de Recursos Humanos	0,0		0		
		1.1.5. Registros de personal	0,0		0		
		1.1.6. Documentación de personal	0,0		0		
		1.1.7. Documentación de personal	0,0		0		
		1.1.8. Documentación de personal	0,0		0		
		1.1.9. Documentación de personal	0,0		0		
		1.1.10. Documentación de personal	0,0		0		
		1.1.11. Documentación de personal	0,0		0		
		1.1.12. Documentación de personal	0,0		0		
		1.1.13. Documentación de personal	0,0		0		
		1.1.14. Documentación de personal	0,0		0		
		1.1.15. Documentación de personal	0,0		0		
B. GENERAL	RECURSOS MATERIALES	2.1.1. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.2. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.3. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.4. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.5. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.6. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.7. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.8. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.9. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.10. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.11. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.12. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.13. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		2.1.14. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		C. GENERAL	RECURSOS FINANCIEROS	3.1.1. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0
3.1.2. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
3.1.3. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
3.1.4. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
3.1.5. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
3.1.6. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
3.1.7. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
3.1.8. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
3.1.9. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
3.1.10. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
3.1.11. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
3.1.12. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
3.1.13. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
3.1.14. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
D. GENERAL	RECURSOS TECNOLÓGICOS			4.1.1. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0
		4.1.2. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		4.1.3. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		4.1.4. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		4.1.5. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		4.1.6. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		4.1.7. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		4.1.8. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		4.1.9. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		4.1.10. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		4.1.11. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		4.1.12. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		4.1.13. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		4.1.14. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		E. GENERAL	RECURSOS LEGALES	5.1.1. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0
5.1.2. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
5.1.3. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
5.1.4. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
5.1.5. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
5.1.6. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
5.1.7. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
5.1.8. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
5.1.9. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
5.1.10. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
5.1.11. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
5.1.12. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
5.1.13. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
5.1.14. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
F. GENERAL	RECURSOS AMBIENTALES			6.1.1. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0
		6.1.2. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		6.1.3. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		6.1.4. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		6.1.5. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		6.1.6. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		6.1.7. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		6.1.8. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		6.1.9. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		6.1.10. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		6.1.11. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		6.1.12. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		6.1.13. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		6.1.14. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0		
		G. GENERAL	RECURSOS SOCIALES	7.1.1. Política de gestión de recursos humanos	0,0		0
7.1.2. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
7.1.3. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
7.1.4. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
7.1.5. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
7.1.6. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
7.1.7. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
7.1.8. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
7.1.9. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
7.1.10. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
7.1.11. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
7.1.12. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
7.1.13. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
7.1.14. Política de gestión de recursos humanos	0,0				0		
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

## ANEXO 2


### Modelo de matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos

FUNDACIÓN LIBPRIO MEJÍA OCAÑA															
Proceso Zona / Lugar Actividades	Tareas	Buitrario (SI o NO)	Peligro		Efectos Posibles	Controles Existentes			Evaluación del Riesgo						
			Descripción	Clasificación		Fuentes	Medios	Substratos	Nivel de Detención	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad	Valoración del Nivel de Probabilidad	Nivel de Consecuencia	Nivel de Riesgo del Trabajo	Integración al Nivel Riesgo (Nº)
									0	4	24	96	384	384	384
									0	2	18	72	288	288	288
									2	3	6	24	96	96	96
									2	2	4	16	64	64	64
									0	3	18	72	288	288	288

Valoración del Riesgo	Criterios para Establecer Controles					Medidas de Intervención						
	Administrativos	No. Personal Expuesto	Plantas	Controles	Valientes	Por Consecuencia	Existencia Regalajes Legal Especifico asociado (SI o NO)	Eliminación	Substitución	Control de Seguridad	Control Administrativo, Señalización, Advertencia	Equipos / Elementos de Protección Personal
NO ACEPTABLE SIN CONTROL												
NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL												
ACEPTABLE	1				1							
NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL	1				1							
NO ACEPTABLE	1											

## ANEXO 3

### Modelo de política de SST

	FUNDACIÓN LIBORIO MEJÍA SEDE OCAÑA NIT. 900204014-4	CÓDIGO SST _ VERSIÓN 1. Pag 1 de 1
	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: DD/MM/AAAA

#### POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la **FUNDACIÓN LIBORIO MEJÍA SEDE OCAÑA**, estamos comprometidos en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de nuestra organización; trabajadores, contratistas y partes interesadas. Mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Este sistema está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor.

La **FUNDACIÓN LIBORIO MEJÍA SEDE OCAÑA**, asume la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores, independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto, mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.

El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el COPASST y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Hay un firme Compromiso para cumplir con la Legislación Colombiana en seguridad y salud en el trabajo establecido por el Ministerio del Trabajo y de cualquier otra índole que haya suscrito la **FUNDACIÓN LIBORIO MEJÍA SEDE OCAÑA**.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos de la alta dirección, permanentemente orientarán sus esfuerzos y destinarán los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional.

\_\_\_\_\_  
Firma representante legal  
Fecha DD/MM/AAAA





## ANEXO 6

## Formato reporte de accidente de trabajo

## INFORME ACCIDENTE DE TRABAJO DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE



No.

EPS A LA QUE ESTÁ AFILIADO		CÓDIGO EPS	ARL A LA QUE ESTÁ AFILIADO		CÓDIGO ARL
AFP A LA QUE ESTÁ AFILIADO		SECTOR SOCIAL <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> CUÁL		CÓDIGO AFP O SECTOR SOCIAL	
<b>I. IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL EMPLEADOR, CONTRATANTE O COOPERATIVA</b>					
TIPO DE VINCULADOR LABORAL: (1) EMPLEADOR <input type="checkbox"/> (2) CONTRATANTE <input type="checkbox"/> (3) COOPERATIVA DE TRABAJADORES ASOCIADO <input type="checkbox"/>					
<b>SEDE PRINCIPAL</b>					
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA				CÓDIGO	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		TIPO DE IDENTIFICACIÓN		NÚMERO	
DIRECCIÓN		NI <input type="checkbox"/> CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> N.U. <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/>		TELÉFONO	
CORREO ELECTRÓNICO		DEPARTAMENTO		MUNICIPIO	
				ZONA	
<b>CENTRO DE TRABAJO DONDE LABORA EL TRABAJADOR</b>					
				CÓDIGO	
¿SON LOS DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO O LOS MISMOS DE LA SEDE PRINCIPAL?		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		¿CÓMO SE CASO DEBERÍA O DEBERÍAN LAS SIGUIENTES CASILLAS SI SE ES CENTRO DE TRABAJO?	
DÓNDE DE LA ACTIVIDAD SE OPORTUNA A DEL CENTRO DE TRABAJO		CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD CONTINUA DEL CENTRO DE TRABAJO			
DIRECCIÓN		TELÉFONO		FAX	
DEPARTAMENTO		MUNICIPIO		ZONA	
<b>II. INFORMACIÓN DE LA PERSONA QUE SE ACCIDENTÓ</b>					
TIPO DE VINCULACIÓN: (1) PLANTA <input type="checkbox"/> (2) NO ES <input type="checkbox"/> (3) COOPERADO <input type="checkbox"/> (4) ESTUDIANTE O APRENDEZ <input type="checkbox"/> (5) RESIDENTE <input type="checkbox"/> (6) OTRO (1) <input type="checkbox"/>					
PRIMER APELLIDO		SEGUNDO APELLIDO		PRIMER NOMBRE	
SEGUNDO NOMBRE		SEGUNDO NOMBRE			
TIPO DE IDENTIFICACIÓN		NÚMERO		FECHA DE NACIMIENTO	
CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> N.U. <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/>				DD <input type="checkbox"/> MM <input type="checkbox"/> AAAA <input type="checkbox"/>	
DIRECCIÓN		TELÉFONO		FAX	
DEPARTAMENTO		MUNICIPIO		ZONA	
				CARGO	
OCCUPACIÓN HABITUAL		CÓDIGO OCCUPACIÓN HABITUAL		TIEMPO DE OCUACIÓN HABITUAL AL MOMENTO DEL ACCIDENTE	
				DD <input type="checkbox"/> MM <input type="checkbox"/>	
FECHA DE INGRESO A LA EMPRESA		SALARIO O INGRESOS (MENSUAL)		FORMA DE TRABAJO HABITUAL	
DD <input type="checkbox"/> MM <input type="checkbox"/> AAAA <input type="checkbox"/>				ESTRUC. <input type="checkbox"/> (2) SOC. <input type="checkbox"/> (3) IND. <input type="checkbox"/> (4) OTRO <input type="checkbox"/>	
<b>III. INFORMACIÓN SOBRE EL ACCIDENTE</b>					
FECHA DEL ACCIDENTE		HORA DEL ACCIDENTE (0-24 HRS)		DÍA DE LA SEMANA EN EL QUE OCURRIÓ EL ACCIDENTE	
DD <input type="checkbox"/> MM <input type="checkbox"/> AAAA <input type="checkbox"/>		HH <input type="checkbox"/> MM <input type="checkbox"/>		LU <input type="checkbox"/> MA <input type="checkbox"/> MI <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/> VI <input type="checkbox"/> SA <input type="checkbox"/> DO <input type="checkbox"/>	
FORMADA EN QUE SE DESARROLLA EL TRABAJO HABITUAL?		¿ESTABA REALIZANDO EL TRABAJO HABITUAL?		CÓDIGO	
(1) NORMAL <input type="checkbox"/> (2) ENDESA <input type="checkbox"/>		(3) SI <input type="checkbox"/> (4) NO <input type="checkbox"/> (5) N/A <input type="checkbox"/> (6) OTRO (Especificar en el espacio siguiente)			
TIPO DE ACCIDENTE		TIPO DE ACCIDENTE			
PREVENCIÓN AL ACCIDENTE		PREVENCIÓN AL ACCIDENTE			
HH <input type="checkbox"/> MM <input type="checkbox"/>		EVIDENCIA <input type="checkbox"/> (2) TRABAJO <input type="checkbox"/> (3) DENTRO <input type="checkbox"/> (4) FUERA DE LA ZONA <input type="checkbox"/> (5) FUERA DE LA EMPRESA <input type="checkbox"/> (6) OTRO <input type="checkbox"/>			
¿DÓNDE SE OCUERRE EL ACCIDENTE?		DEPARTAMENTO DEL ACCIDENTE		MUNICIPIO DEL ACCIDENTE	
(1) SI <input type="checkbox"/> (2) NO <input type="checkbox"/>					
LUGAR DONDE OCURRIÓ EL ACCIDENTE:		(1) DENTRO DE LA EMPRESA <input type="checkbox"/> (2) FUERA DE LA EMPRESA <input type="checkbox"/> (3) TRABAJO EN CASA <input type="checkbox"/>			

Continuación

<b>INDIQUE CUAL SITIO (Indique donde ocurrió)</b> <input type="checkbox"/> (1) ALMACÉN O DEPÓSITO <input type="checkbox"/> (2) ÁREAS DE PRODUCCIÓN <input type="checkbox"/> (3) ÁREAS RECREATIVAS O PRODUCTIVAS <input type="checkbox"/> (4) CORREDORES O AISLES <input type="checkbox"/> (5) ESCALERAS <input type="checkbox"/> (6) PASAJEROS O ÁREAS DE CIRCULACIÓN VEHICULAR <input type="checkbox"/> (7) OFICINAS <input type="checkbox"/> (8) OTRAS ÁREAS COMÚNES <input type="checkbox"/> (9) OTRO (Especifique)	<b>TIPO DE LESIÓN (MARQUE CON UNA X CUAL O CUALES)</b> <input type="checkbox"/> (1) FRACTURA <input type="checkbox"/> (2) LUXACIÓN <input type="checkbox"/> (3) TORSIÓN, ESPOJOS, DESGARRO MUSCULAR, HERIDA O LACERACIÓN DE MÚSCULO O TENDÓN Y/o NEURIA <input type="checkbox"/> (4) CONCUSIÓN O TRAUMATISMO <input type="checkbox"/> (5) AMPUTACIÓN O EXTIRPACIÓN (de la línea o parte del eje) <input type="checkbox"/> (6) HERIDA <input type="checkbox"/> (7) TRAUMA SUPERFICIAL (de la cabeza, pecho o parte del torso) (Brazos o piernas no incluidos) <input type="checkbox"/> (8) GOLPE, CONTUSIÓN O ABLASIONAMIENTO <input type="checkbox"/> (9) QUÉQUERA <input type="checkbox"/> (10) ENVENENAMIENTO O INTOXICACIÓN AGUDA O CRÓNICA <input type="checkbox"/> (11) EFECTO DEL TIEMPO DEL CLIMA O FUEGO REACCIONADO CON EL AMBIENTE <input type="checkbox"/> (12) ASFIXIA <input type="checkbox"/> (13) EFECTO DE LA ELECTRICIDAD <input type="checkbox"/> (14) EFECTO TÓXICO DE LA ADIACCIÓN <input type="checkbox"/> (15) LESIONES MULTIPLES <input type="checkbox"/> (16) OTRO (Especifique)	
<b>PARTES DEL CUERPO APARENTEMENTE AFECTADO:</b> <input type="checkbox"/> (1) CABEZA <input type="checkbox"/> (2) OÍDIO <input type="checkbox"/> (3) OJOS <input type="checkbox"/> (4) TRONCO (de la cabeza, de la línea vertebral o del miembro superior) <input type="checkbox"/> (5) EXTREMIDADES <input type="checkbox"/> (6) MIEMBROS <input type="checkbox"/> (7) MIEMBROS SUPERIORES <input type="checkbox"/> (8) MIEMBROS INFERIORES <input type="checkbox"/> (9) PIES <input type="checkbox"/> (10) OREJAS O MUEBLES <input type="checkbox"/> (11) LESIONES GENERALES DIFUSAS	<b>AGENTE DEL ACCIDENTE (CON QUE SE LESIONA EL TRABAJADOR):</b> <input type="checkbox"/> (1) MAQUINARIA Y EQUIPO <input type="checkbox"/> (2) MEDIO DE TRANSPORTE <input type="checkbox"/> (3) APARATOS <input type="checkbox"/> (4) MATERIALES, SUPLEMENTOS O UTENSILIOS <input type="checkbox"/> (5) RADIACIONES <input type="checkbox"/> (6) AMBIENTE DE TRABAJO (de la superficie de trabajo, ya sea física o mental, según el tipo de actividad) (ambientes subterráneos) <input type="checkbox"/> (7) OTROS AGENTES NO CLASIFICADOS <input type="checkbox"/> (8) FALTA DE ATENCIÓN (No es a producirse en este ítem) <input type="checkbox"/> (9) AGENTES NO CLASIFICADOS POR FALTA DE DATOS	<b>MECANISMO O FORMA DEL ACCIDENTE</b> <input type="checkbox"/> (1) CAÍDA DE PERSONAS <input type="checkbox"/> (2) CAÍDA DE OBJETOS <input type="checkbox"/> (3) PEZADAS, CHOQUES O GOLPES <input type="checkbox"/> (4) ATRAPAMIENTO <input type="checkbox"/> (5) SOBREEFUEZO, ESFUERZO EXCESIVO O FALSO MOVIMIENTO <input type="checkbox"/> (6) EXPOSICIÓN O CONTACTO CON TEMPERATURA EXTREMA <input type="checkbox"/> (7) EXPOSICIÓN O CONTACTO CON LA ELECTRICIDAD <input type="checkbox"/> (8) EXPOSICIÓN O CONTACTO CON SUSTANCIAS QUÍMICAS, RADIACIONES O GASES ADULTOS <input type="checkbox"/> (9) OTRO (Especifique)
<b>IV. DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE</b> DESCRIBIR EN CALIDAD NARRATIVA EL ACCIDENTE, SU CAUSA, CIRCUNSTANCIAS, AGENTES QUE INTERVIENEN y el programa de gestión de riesgos de salud y seguridad.	<b>PERSONAS QUE PRESENCIARON EL ACCIDENTE</b> NOMBRE PERSONAL QUE PRESENCIARON EL ACCIDENTE: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> (Escribir el nombre completo de las personas involucradas)	
APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS CARGO	DOCUMENTO DE IDENTIDAD: CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> NI <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/> No.	
APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS CARGO	DOCUMENTO DE IDENTIDAD: CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> NI <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/> No.	
APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS CARGO FIRMA	<b>PERSONA RESPONSABLE DEL INFORME (Representante o Delegado)</b> DOCUMENTO DE IDENTIDAD: CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> NI <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/> No. FECHA DE DESEMPEÑO DEL INFORME DEL ACCIDENTE DD MM AAAA	

DILIGENCIAR ESTE FORMULARIO CON LAPICERO NEGRO

## ANEXO 7

## Formato reporte de enfermedad laboral

## INFORME DE ENFERMEDAD LABORAL DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

No.

NOTA: Solo diligenciar cuando exista diagnóstico de la enfermedad por su médico



EPI A LA QUE ESTA AFILIADO		CÓDIGO EPI		AEL A LA QUE ESTA AFILIADO		CÓDIGO AEL	
AFP A LA QUE ESTA AFILIADO		SECTOR SOCIAL		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		CÓDIGO AFP O SECTOR SOCIAL	
<b>I. IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL EMPLEADOR, CONTRATANTE O COOPERATIVA</b>							
<b>TIPO DE VINCULADOR LABORAL:</b> (1) EMPLEADOR <input type="checkbox"/> (2) CONTRATANTE <input type="checkbox"/> (3) COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO <input type="checkbox"/>							
<b>REDE PRINCIPAL</b>							
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA				CÓDIGO			
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		TIPO DE IDENTIFICACIÓN		DIRECCIÓN			
NÚMERO		CÓDIGO		CALLE		TELÉFONO	
DIRECCIÓN		TELÉFONO		FAX			
CORREO ELECTRÓNICO		DEPARTAMENTO		MUNICIPIO		ZONA	
						C <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>	
<b>CENTRO DE TRABAJO DONDE LABORA EL TRABAJADOR</b>							
CÓDIGO							
CON LOS DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO O LOS NOMBRES DE LA REDE PRINCIPAL: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SOLO EN CASO DE HABER OBLIGADO A LLENAR LAS SIGUIENTES CASILLAS SOBRE EL CENTRO DE TRABAJO							
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL CENTRO DE TRABAJO				CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL CENTRO DE TRABAJO			
DIRECCIÓN		TELÉFONO		FAX			
DEPARTAMENTO		MUNICIPIO		ZONA		C <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/>	
<b>II. INFORMACIÓN DE LA PERSONA A QUIEN SE LE DIAGNOSTICÓ LA ENFERMEDAD</b>							
<b>TIPO DE VINCULACIÓN:</b> (1) PLANTA <input type="checkbox"/> (2) SUBSIDIARIO <input type="checkbox"/> (3) COOPERADO <input type="checkbox"/> (4) ARTESANATO <input type="checkbox"/> (5) SUSPENDIDO <input type="checkbox"/> (6) OTRO <input type="checkbox"/>							
PRIMER APELLIDO		SEGUNDO APELLIDO		PRIMER NOMBRE		SEGUNDO NOMBRE	
TIPO DE IDENTIFICACIÓN		NOMBRE		FECHA DE NACIMIENTO		SEXO	
C <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> N.U. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/>				D <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>		M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>	
DIRECCIÓN		TELÉFONO		FAX			
DEPARTAMENTO		MUNICIPIO		ZONA		C <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>	
CARGO							
OCCUPACIÓN REAL		CÓDIGO OCUPACIONAL REAL		TIEMPO DE OCUPACIÓN REAL AL MOMENTO DEL DIAGNÓSTICO DE LA ENFERMEDAD (En días y horas)			
				D <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>			
FECHA DE INGRESO A LA EMPRESA		SALARIO UNIFORME AREA (MENSUAL)		UNIDAD DE TRABAJO HABITUAL			
D <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>				D <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>			
<b>III. INFORMACIÓN SOBRE LA ENFERMEDAD</b>							
DIAGNÓSTICO				CÓDIGO DIAGNÓSTICO			
TRANSMISIÓN: (1) NO EPI <input type="checkbox"/> (2) NO EPI <input type="checkbox"/> (3) NO EPI <input type="checkbox"/> (4) NO EPI <input type="checkbox"/> (5) NO EPI <input type="checkbox"/> (6) NO EPI <input type="checkbox"/> (7) NO EPI <input type="checkbox"/> (8) NO EPI <input type="checkbox"/>							
APELLIDOS Y NOMBRES DEL MÉDICO		ASISTENTE MÉDICO		FECHA DEL DIAGNÓSTICO			
				D <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>			
LA ENFERMEDAD CAUSÓ LA MUERTE DEL TRABAJADOR?		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		FECHA DE LA MUERTE			
				D <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>			

## Continuación

IV. INFORMACIÓN SOBRE FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS CON LA ENFERMEDAD				
Esta información es <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>				
En caso afirmativo, indique los factores de riesgo a los cuales ha estado expuesto el trabajador y que se encuentren relacionados con la enfermedad, para cada uno de ellos indique tiempo de exposición según se trate de la actual o anterior, de acuerdo con los antecedentes y fundamentos tomados en cuenta por el médico que diagnosticó la enfermedad y la historia laboral del trabajador.				
FACTOR DE RIESGO	CUÁLES FACTORES	TIEMPO EXPOSICIÓN EMPRESA O CONTRATO ACTUAL (en años)	TIEMPO EXPOSICIÓN EN EMPRESAS O CONTRATOS ANTERIORES (en años)	
(I) FÍSICO				
(II) QUÍMICO				
(III) BIOLÓGICO				
(IV) ERGONÓMICO				
(V) PSICOSOCIAL				
(VI) AMBIENTAL				
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL DESEMPEÑADA (RIESGO LABORAL)				
V. INFORMACIÓN SOBRE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES REALIZADAS AL TRABAJADOR				
DETECCIÓN DE LA ENFERMEDAD POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONAL (Si marca SI o NO se diagnosticó la enfermedad por alguna de las evaluaciones citadas, realizadas al trabajador)				
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI FUERON EN ENTORNOS OCUPACIONALES <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI FUERON EN ENTORNOS NO OCUPACIONALES <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI FUERON EN ENTORNOS MIXTOS <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>				
VI. MONITOREOS RELACIONADOS CON LA ENFERMEDAD				
En el caso de que cualquiera de los siguientes hubiera sido fundamento para el diagnóstico de la enfermedad, deberá citarse y anotarse la fecha de su realización en la casilla correspondiente.				
MONITOREO DEL RIESGO	SI	NO	TIPO - CUÁLES - RESULTADO	FECHA: DD/MM/AA
(I) Mediciones Ambientales				
(II) Índices de riesgo biológicos: SIESTA REPORTANDO COVID-19, ÍNDICE SÍNDROME FIEBRE AT-P-CO-19 Y SU RESULTADO				
(III) Estado de pérdida de trabajo				
(IV) Otros				
PERSONA RESPONSABLE DEL INFORME (Representante o Delegado)				
APellidos y nombres completos:		DOCUMENTO DE IDENTIDAD		SELLA
CARGO:		CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> R.U. <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> IN <input type="checkbox"/> FECHA DE DEPOSITO/ALIENTO DEL INFORME DE ENFERMEDAD PROFESIONAL DD MM AAAA		

GERENCIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 00-00

F 2401 - SAL VERSIÓN 2

DILIGENCIAR ESTE FORMULARIO CON LAPICERO NEGRO

## ANEXO 8

### Ejemplos indicadores

#### Ejemplo: Ficha técnica de indicadores de estructura

NOMBRE INDICADOR	DEFINICIÓN	INTERPRETACIÓN	LÍMITE DE CUMPLIMIENTO	METODO DE CALCULO	FUENTE DE INFORMACIÓN PARA EL CALCULO	PERIODICIDAD DEL REPORTE	PERSONAS QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO
<b>POLÍTICA DE SG-SST</b>	Divulgación de la política de seguridad y salud en el trabajo	La política de seguridad y salud en el trabajo se comunicó al ( %) de los trabajadores	Cobertura del 100% de comunicación a los trabajadores	Número de trabajadores que conocen la política de SG-SST/ Número de trabajadores *100	Área de Seguridad y Salud en el trabajo	Anual	Empleado, Responsable del SG-SST, y copiant o viga.
<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO</b>	Define el cronograma de actividades planeadas para ejecutarse durante un año.	Número de actividades cumplidas del plan anual de trabajo.	Realización del 90% de las actividades programadas.	Número de actividades ejecutadas del Plan anual de trabajo/ Número de actividades del Plan anual de Trabajo programadas*100	Área de Seguridad y Salud en el trabajo	Mensual	Empleado, Responsable del SG-SST.

#### Ejemplo: Ficha técnica de indicadores de proceso

NOMBRE INDICADOR	DEFINICIÓN	INTERPRETACIÓN	LÍMITE DE CUMPLIMIENTO	METODO DE CALCULO	FUENTE DE INFORMACIÓN PARA EL CALCULO	PERIODICIDAD DEL REPORTE	PERSONAS QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO
<b>EVALUACIÓN INICIAL</b>	Evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	El ( %) de los indicadores del SG-SST están siendo implementados	100% de los indicadores del SG-SST deben estar implementados	Número de indicadores implementados de SG-SST/ Número de indicadores establecidos en la ley *100	Evaluación inicial	Anual	Empleado, Responsable del SG-SST, y copiant o viga.
<b>SIMULACROS</b>	Simulacros de situación a emergencias programados en la entidad.	Se ejecutaron el ( %) de los simulacros programados.	Realización del 100% de los simulacros programados.	Número de simulacros ejecutados/ Número de simulacros programados*100	Plan de emergencias	Anual	Empleado, Responsable del SG-SST, y copiant o viga.

#### Ejemplo: Ficha técnica de indicadores de resultado

NOMBRE INDICADOR	DEFINICIÓN	INTERPRETACIÓN	LÍMITE DE CUMPLIMIENTO	METODO DE CALCULO	FUENTE DE INFORMACIÓN PARA EL CALCULO	PERIODICIDAD DEL REPORTE	PERSONAS QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO
<b>CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS NORMATIVOS</b>	Cumplimiento de los requisitos normativos que le sean aplicables	La empresa cumple los requisitos normativos en ( %) de los requisitos aplicables	100% de los requisitos normativos en materia de SG-SST	Número de requisitos cumplidos en SG-SST/ Número de requisitos normativos exigidos *100	Materia legal	Trimestral	Empleado, Responsable del SG-SST.
<b>CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA</b>	Cuento de datos de salud de los trabajadores utilizados para vigilar, diagnosticar y prevenir enfermedades laborales	Se cumple con el ( %) de los programas de vigilancia epidemiológica proyectados.	Realización del 100% de los programas de vigilancia epidemiológica programados	Número de programas de vigilancia epidemiológica realizados/ Número de programas de vigilancia epidemiológica programados*100	Área de Seguridad y Salud en el trabajo	Anual	Empleado, Responsable del SG-SST, y copiant o viga.

## ANEXO 9

### Formato acciones preventivas y correctivas

	FUNDACIÓN LIBORIO MEJÍA SEDE OCAÑA		Código:																													
	FORMATO ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS		Fecha:																													
	Proceso Mejoramiento Continuo		Página ____ de ____																													
Tipo de Acción: <input type="checkbox"/> Acción Correctiva <input type="checkbox"/> Acción Preventiva																																
<b>1. Datos de hallazgo</b>																																
Fecha de diagnóstico: _____		Clasificación del Hallazgo: <input type="checkbox"/> No Conformidad <input type="checkbox"/> Oportunidad de Mejora																														
Fecha del Hallazgo: _____		Nombre de quien identificó el hallazgo: _____		Cargo: _____																												
Hallazgo: _____		Hallazgo: _____		(deje en blanco con la acción): _____																												
1.1 Descripción del hallazgo:																																
2. Análisis del hallazgo (La diligencia el dueño del proceso)																																
2.1 Corrección propuesta o aplica (Acción inmediata que reduce el hallazgo):																																
2.2 Desarrollo del análisis de causas (ver Procedimiento Análisis de Causas PL-9-ACC-01) Nota: Si requiere más espacio anexo la tabla que necesita.																																
2.3 Causas (no identificadas):																																
<b>3. Cambios Documentales</b>																																
3.1 ¿Requiere Cambio en la Documentación del SGT? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO																																
Revisión: _____																																
Nota: Si requiere, anexo cronograma detallado																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividad</th> <th>Responsable (nombre y cargo)</th> <th>Fecha de Finalización</th> <th>Firma del Responsable</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>					Actividad	Responsable (nombre y cargo)	Fecha de Finalización	Firma del Responsable																								
Actividad	Responsable (nombre y cargo)	Fecha de Finalización	Firma del Responsable																													
<b>5. Autocontrol de las acciones emprendidas</b>																																
5.1 Seguimiento a la implementación Nota: Si requiere reprogramar fechas de finalización de actividades escribalo en observaciones.																																
Fecha de seguimiento: _____		Observaciones del responsable del proceso:		Fecha del seguimiento del proceso:																												
6. Verificación de la eficacia de la acción tomada por parte del auditor o profesional de mejoramiento o control:																																
La acción correctiva o preventiva fue:																																
No implementada <input type="checkbox"/>		Nota: Adjuntar evidencia de las acciones tomadas y sus resultados eficaces																														
Implementada pero no eficaz <input type="checkbox"/>																																
Implementada y eficaz <input type="checkbox"/>																																
Firma del profesional de mejoramiento continuo o auditor: _____																																
Nombre: _____		Firma del responsable del proceso																														
Cargo: _____		Nombre: _____																														
		Cargo: _____																														

## 8

## REFERENCIAS

Decreto 1072 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Resolución 0312 de 2019

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+O312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Ley 1562 de 2012

Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Decreto 1477 de 2014

Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Decreto 1401 de 2014

por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>

Guía Técnica colombiana GTC-45

Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6034/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf?sequence=2>

## Apéndice A Oficio solicitud de permiso - Fundación Liborio Mejía Ocaña.

---

Ocaña, 8 de marzo de 2024

Doctora

**MARIA ALEJANDRA SILVA GUEVARA**

Directora regional Centro De Conciliación, Arbitraje y Amigable Composición Fundación  
Liborio Mejía  
Ocaña, Norte de Santander.

**Ref.** Solicitud de permiso para recolección de información sobre el Sistema de Seguridad y salud en el trabajo.

**Cordial saludo,**

Por medio del presente, de manera atenta y respetuosa, y con fines investigativos para el desarrollo del proyecto de investigación titulado "Diseño de una guía técnica para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Fundación Liborio Mejía Sede Ocaña, Norte de Santander, bajo los lineamientos del artículo 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015." realizado como cumplimiento del trabajo de grado para obtener el título de posgrado en la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, nos permitimos solicitar permiso ante esta entidad, con el fin de lograr obtener mediante una evaluación inicial, entrevistas, verificación de documentos, listas de chequeo, entre otros instrumentos, los datos e información requerida para el desarrollo del presente proyecto.

Agradecemos la atención prestada y esperamos su pronta respuesta.

Atentamente,

Juergen Guerrero B.  
Yurlen Guerrero Bolaño

Leonela Ascanio H.  
Leonela Marelbis Ascanio Higuera

**Apéndice B** Respuesta solicitud de permiso - Fundación Liborio Mejía Ocaña.

<p>Centro de Conciliación, Arbitraje y Amigable Composición <u>VIGILADO</u> Ministerio de Justicia del Distrito</p>	 <b>Fundación Liborio Mejía</b>
<p>Cúcuta, 18 de marzo de 2024</p>	
<p><b>Señores</b> Yurllen Guerrero Bolaño Leonela Marelbis Ascanio Higuera</p>	
<p><b>Ref:</b> Respuesta solicitud de permiso para recolección de información</p>	
<p>Cordial saludo,</p>	
<p>Mediante el presente, una vez atendida la solicitud presentada sobre permiso para recolección de información sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Fundación Liborio Mejía Ocaña, para la ejecución del proyecto de grado de la especialización de Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud En El Trabajo. Me permito informar que esta dirección regional concede dicho permiso para acceder a todas las áreas de la FLM Ocaña, recolección de información, acceso a documentos, entrevistas a los trabajadores y colaboradores y los trámites que sean necesarios para el desarrollo de dicho proyecto.</p>	
<p>Sin otro particular.</p>	
<p>Atentamente,</p>	
<p> <b>María Alejandra Silva Guevara</b> Directora regional Norte de Santander Fundación Liborio Mejía</p>	

**Apéndice C** Link para visualización de los anexos de la guía técnica

[https://uniminuto0.sharepoint.com/:x:/r/sites/G-GrupodeTrabajoEspRL-SST/\\_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BBC98812C-12C4-4DB5-88BF-6E516C25F6A2%7D&file=Anexos%20Guia%20Tecnica%20para%20el%20dise%C3%B1o%20del%20SG-SST%20FLM.xlsx&action=default&mobileredirect=true](https://uniminuto0.sharepoint.com/:x:/r/sites/G-GrupodeTrabajoEspRL-SST/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BBC98812C-12C4-4DB5-88BF-6E516C25F6A2%7D&file=Anexos%20Guia%20Tecnica%20para%20el%20dise%C3%B1o%20del%20SG-SST%20FLM.xlsx&action=default&mobileredirect=true)

## Referencias

Academia Nacional de Medicina. (2021). *Bernardino Ramazzini y la Medicina del Trabajo*.

Obtenido de <https://anmdecolombia.org.co/bernardino-ramazzini-y-la-medicina-del-trabajo/>

ARL SURA. (2023). *Lista de verificación de SST*. Obtenido de

<https://www.arlsura.com/index.php/inicio-empresa>

Bernal Torres, C. A. (2016). Cómo elaborar un anteproyecto de investigación científica. En

*Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. Obtenido de [http://www.ebooks7-](http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=4326&pg=119)

[24.com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=4326&pg=119](http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=4326&pg=119)

Congreso de la República de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Obtenido de

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

Consejo Colombiano de Seguridad. (2012). *GTC-45, Guía Técnica Colombia*. Obtenido de

<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6034/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf?sequence=2>

Consejo Colombiano de Seguridad. (2021). *Observatorio de la Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Obtenido de <https://ccs.org.co/observatorio/>

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. (2020). *Acuerdo No. 308, Código de*

*Ética y de Buen Gobierno*. Obtenido de <https://portalweb-uniminuto.s3.us-east->

1.amazonaws.com/activos\_digitales/DocInstitucionales/Lineamientos%20y%20Manuales  
/Acu308CodigoEticaBuenGobierno.pdf

Fondo de Riesgos Laborales. (2013). Obtenido de [www.fondoriesgoslaborales.gov.co](http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co)

Fundacion Liborio Mejía. (s.f.). *Mision FLM*. Obtenido de <https://fundacionlm.org/sobre-nosotros/>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación, las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Mcgraw-Hill. Obtenido de <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=6443&pg=3>

Mancera Fernandez, M., Mancera Ruiz, M. T., Mancera Ruiz, M. R., & Mancera Ruiz, J. R. (2016). *Seguridad y salud en el trabajo Gestión de Riesgos* (Segunda ed.). Alfaomega.

Ministerio de Gobierno. (1994). *Decreto 1295 de 1994, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Ministerio del Medio Ambiente. (s.f.). *Sistema de Gestion y seguridad en el trabajo*. Obtenido de Sistema de Gestion y seguridad en el trabajo:

<https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el>

[trabajo/#:~:text=El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de,incluye%20la%20pol%C3%ADtica%2C%20la%20organizaci%C3%B3n%2C](https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#:~:text=El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de,incluye%20la%20pol%C3%ADtica%2C%20la%20organizaci%C3%B3n%2C)

Ministerio del trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Obtenido

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

Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido

de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Reino Unido. (2007). *Traducción de la norma OHSAS-18001 de 2007*. Obtenido de

<https://www.cip.org.ec/attachments/article/111/OHSAS-18001.pdf>