DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA FUNDACIÓN NACIONAL CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN PREHOSPITALARIA FUNAP CC

MARYBEL MOLANO ARTUNDUAGA

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM
FACULTAD DE INGENIERIA
INGENIERIA INDUSTRIAL
SANTIAGO DE CALI
2018

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA FUNDACIÓN NACIONAL CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN PREHOSPITALARIA FUNAP CC

MARYBEL MOLANO ARTUNDUAGA

Trabajo de grado presentado para optar al título de Ingeniera industrial

Asesora
María Helena Morales Gómez
Ingeniera industrial

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM
FACULTAD DE INGENIERIA
INGENIERIA INDUSTRIAL
SANTIAGO DE CALI
2018

NOTA DE ACEPTACIÓN

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Firma del jurado

_____

Firma del jurado

Santiago de Cali, 07 de junio de 2018

DEDICATORIA

A Dios por la vida, la salud, la sabiduría y los dones otorgados para cumplir esta etapa de mi vida.

A mis padres Rosaba Artunduaga Cruz y Evelio Molano por su apoyo, comprensión y amor incondicional.

A mi hermano Esteban David Molano Artunduaga por su apoyo y amor.

A mi compañero de vida Eduardo Franco Hoyos por su apoyo, entrega y amor.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por ser mi guía y la luz de mi vida.

A mis padres Rosalba Artunduaga Cruz y Evelio Molano por su entrega, apoyo y amor incondicional.

A mi hermano Esteban David Molano Artunduaga por su apoyo y su amor.

A mi compañero de vida Eduardo Franco Hoyos por su amor, paciencia, tolerancia y comprensión durante estos años de estudio.

A la ingeniería María Helena Morales Gómez por compartir sus conocimientos y orientarme en la realización de este proyecto.

A todos los docentes que compartieron conmigo sus conocimientos durante esta etapa de mi vida.

A la representante legal Jenny Valles Espinosa y al personal de la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC por contribuir al desarrollo de este proyecto.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 15
1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 17
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 18
1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA 18
2 OBJETIVOS 20
2.1 OBJETIVO GENERAL 20
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS 20
3 JUSTIFICACIÓN 21
3.1 ALCANCE 21
3.2 LIMITACIÓN 22
3.3 RESULTADOS Y PRODUCTO DEL PROYECTO 22
4 ESTADO DEL ARTE 23
5 MARCOS DE REFERENCIA 28
5.1 MARCO CONTEXTUAL 28
5.1.1 Reseña histórica 28
5.1.2 Localización 32
5.1.3 Misión 34
5.1.4 Visión 34
5.1.5 Valores corporativos 34
5.1.6 Organigrama 35
5.1.7 Portafolio de servicios 35
5.2 MARCO TEÓRICO 37
5.2.1 Seguridad y salud en el trabajo 37
5.2.2 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) 37
5.2.3 Ciclo PHVA, ciclo Deming o ciclo Shewhart 38
5.3 MARCO CONCEPTUAL 39
5.3.1 Abreviaturas y guías 39
5.4 MARCO LEGAL 48
6 DISEÑO METODOLOGICO 56
6.1 TIPO DE ESTUDIO 56

6.2 DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA.....56
6.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS 57
7 PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS.....58
7.1 DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA FUNDACIÓN NACIONAL CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN PREHOSPITALARIA FUNAP CC 58
7.1.1 Evaluación del SG-SST teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015 58
7.1.2 Evaluación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST 61
7.1.3 Resumen cumplimiento de requisitos legales 77
7.1.4 Planificación de acciones generales para eliminar las no conformidades. 78
7.2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS ASOCIADOS A LAS ACTIVIDADES LABORALES EN LA FUNDACIÓN NACIONAL CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN PREHOSPITALARIA FUNAP CC.....79
7.2.1 Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos 79
7.3 ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA FUNDACIÓN NACIONAL CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN PREHOSPITALARIA FUNAP CC.....94
7.3.1 Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo..... 95
7.3.2 Planear 96
7.3.3 Hacer..... 117
7.3.4 Verificar 119
7.3.5 Actuar 120
8 CONCLUSIONES.....122
9 RECOMENDACIONES 123
BIBLIOGRAFÍA 125

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Leyes en seguridad y salud en el trabajo 48
Tabla 2. Circulares en seguridad y salud en el trabajo 49
Tabla 3. Guía técnica colombiana 49
Tabla 4. Resoluciones en seguridad y salud en el trabajo 50
Tabla 5. Decretos en seguridad y salud en el trabajo 53
Tabla 6. Avance por etapas del SG-SST 59
Tabla 7. Estándares mínimos SG-SST 63
Tabla 8. Valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST 75
Tabla 9. Nivel de cumplimiento y valoración de los estándares mínimos teniendo en cuenta la resolución 1111 de 2017 76
Tabla 10. Matriz de peligros administrativos 81
Tabla 11. Matriz de peligros servicios generales 86
Tabla 12. Matriz de peligros docentes 90
Tabla 13. Asignación de responsabilidades del SG-SST 97
Tabla 14. Recurso humano SST 100

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Sede FUNAP CC 32
Figura 2. Mapa satelital ubicación sede FUNAP CC.....33
Figura 3. Mapa ubicación sede FUNAP CC.....33
Figura 4. Organigrama.....35
Figura 5. Volante 1 FUNAP CC 36
Figura 6. Volante 2 FUNAP CC 36
Figura 7. Avance por etapas del SG-SST.....60
Figura 8. Informe en gestión de seguridad y salud en el trabajo ARL POSITIVA ..61
Figura 9. Resultado fase planear.....72
Figura 10. Resultado fase hacer.....73
Figura 11. Resultado fase verificar 73
Figura 12. Resultado fase actuar.....74
Figura 13. Evaluación del SG-SST ARL POSITIVA.....95
Figura 14. Edad 98
Figura 15. Género.....99
Figura 16. Nivel de escolaridad.....99
Figura 17. Convocatoria COPASST.....102
Figura 18. COPASST.....103
Figura 19. Publicación de la convocatoria del COPASST en la cartelera principal 104
Figura 20. Publicación de la convocatoria del COPASST en la cartelera secundaria 104
Figura 21. Publicación de los trabajadores seleccionados al COPASST en la cartelera principal.....106
Figura 22. Publicación de los trabajadores seleccionados al COPASST en la cartelera secundaria 106
Figura 23. Representantes y suplentes del COPASST.....107
Figura 24. Convocatoria comité de convivencia laboral.....108
Figura 25. Comité de convivencia laboral 109

Figura 26. Publicación de la convocatoria del comité de convivencia laboral en la cartelera secundaria 110
Figura 27. Publicación de la convocatoria del comité de convivencia laboral en la cartelera secundaria 110
Figura 28. Publicación de los trabajadores seleccionados al comité de convivencia laboral en la cartelera principal 112
Figura 29. Publicación de los trabajadores seleccionados al comité de convivencia laboral en la cartelera secundaria 112
Figura 30. Representantes y suplentes del comité de convivencia laboral 113

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Consultar documento (Evaluación inicial decreto 1072 de 2015)

Anexo 2. Consultar documento (Evaluación inicial estándares mínimos del SG-SST)

Anexo 3. Consultar documento (Manuales de funciones)

Anexo 4. Consultar documento (Matriz de peligros)

Anexo 5. Consultar documento (Diseño SG-SST FUNAP CC 2018)

Anexo 6. Consultar documento (Registro inscripción convocatoria COPASST)

Anexo 7. Consultar documento (Acta conformación COPASST)

Anexo 8. Consultar documento (Registro inscripción convocatoria comité de convivencia laboral)

Anexo 9. Consultar documento (Acta conformación comité de convivencia laboral)

RESUMEN

El presente trabajo de grado consiste en el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Pre hospitalaria FUNAP CC, teniendo como referencia el capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017.

Para dar cumplimiento a los objetivos propuestos en el proyecto, se realizó el diagnóstico de la situación actual con el propósito de identificar el nivel de cumplimiento de los requisitos definidos en el decreto 1072 de 2015 y de los estándares mínimos establecidos en la resolución 1111 de 2017. Para ello se procedió a revisar la documentación física y digital existente y se realizaron inspecciones en el lugar de trabajo.

Luego se realizó la identificación de peligros, valoración y evaluación de los riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores y la organización teniendo como referencia la guía técnica colombiana 45. Por medio de ésta se logró establecer la matriz de peligros, se identificaron los controles existentes y las medidas de intervención a implementar.

Posteriormente, se procedió a diseñar la estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta las etapas establecidas en el decreto 1072 de 2015 y en la resolución 1111 de 2017. Por otra parte, se elaboró la documentación requerida con el fin de que la organización logre posteriormente, recolectar la información que facilite la toma de decisiones y la mejora continua del sistema de gestión.

Finalmente, se realizaron las conclusiones y recomendaciones pertinentes, fundamentadas en los análisis que se obtuvieron de los resultados generados durante el proyecto. Por otro lado, se establecieron los documentos anexos y las fuentes bibliográficas necesarias para la elaboración del proyecto.

Palabras claves: sistema de gestión, sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo, SG-SST, decreto 1072 de 2015, resolución 1111 de 2017.

ABSTRACT

The present work of degree consists in the design of the system of management of security and health in the work for the national foundation center of training in prehospital care FUNAP CC, taking as reference the chapter 6 of the decree 1072 of 2015 and the minimum standards of the resolution 1111 of 2017.

In order to comply with the objectives proposed in the project, a diagnosis was made of the current situation in order to identify the level of compliance with the requirements defined in decree 1072 of 2015 and the minimum standards established in resolution 1111 of 2017 to this end, the existing physical and digital documentation was reviewed and inspections were carried out in the workplace.

Then the hazards identification, assessment and evaluation of the risks to which the workers and the organization are exposed were made, having as reference the Colombian technical guide 45. Through this the hazard matrix was established, the existing controls and the intervention measures to be implemented.

Subsequently, we proceeded to design the structure of the occupational health and safety management system taking into account the stages established in decree 1072 of 2015 and in resolution 1111 of 2017. On the other hand, the required documentation was prepared with the in order for the organization to subsequently achieve, collect information that facilitates decision making and continuous improvement of the management system.

Finally, the pertinent conclusions and recommendations were made, based on the analyzes that were obtained from the results generated during the project. On the other hand, the annexed documents and the bibliographical sources necessary for the elaboration of the project were established.

Keywords: management system, occupational safety and health management system, OHSAS, decree 1072 of 2015, resolution 1111 of 2017.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, las organizaciones han reconocido la importancia que tiene el recurso humano como factor fundamental para lograr la diferenciación y competitividad en el mercado, alcanzar el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales en función del desarrollo y progreso de las mismas.

Dicha importancia no es ajena al gobierno colombiano, el cual a través de los años y valiéndose de diferentes entidades públicas como el ministerio de trabajo, el ministerio de la protección social, el congreso de la república, entre otras, ha garantizado la expedición de normas correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de proteger la integridad física, psicológica y social de los trabajadores.

La normatividad colombiana vigente referente a la seguridad y salud en el trabajo es extensa, sin embargo, en la actualidad se logra agrupar los elementos necesarios y los requisitos mínimos para establecer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. En el primer caso, los elementos necesarios se definen mediante el decreto 1072 de 2015, libro 2 parte 2 titulo 4 capitulo 6 y por otro lado, los requisitos mínimos se compilan en la resolución 1111 de 2017.

El presente proyecto se realizó mediante la autorización e información suministrada por la representante legal y los trabajadores de la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC la cual hace parte de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano. El objetivo general de este proyecto, fue el de realizar el "*DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*" con el propósito de contribuir a la organización con el cumplimiento de la normatividad vigente referente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La investigación realizada es de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo y cualitativo dado que explica y detalla los hechos como son observados para definir

las causas y consecuencias de los hechos, recoge cifras y datos para compararlos entre sí y contiene información suministrada por los empleados y la contenida en la documentación.

El lector encontrará que para realizar el proyecto fue necesario analizar la situación actual de la empresa referente a la seguridad y salud en el trabajo teniendo en consideración la documentación existente y el nivel de cumplimiento del sistema de gestión de acuerdo a los requisitos mínimos contemplados en la resolución 1111 de 2017 y los elementos establecidos en la etapas del ciclo PHVA definidos en el decreto 1072 de 2015. Posteriormente, se realizó la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos el cual se llevó a cabo empleando la metodología suministrada por la guía técnica Colombia 45 de 2012.

El diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se elaboró teniendo como referentes el decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017. Por otra parte, se emplearon los formatos suministrados por la ARL positiva con el propósito de cumplir con la documentación pertinente.

La realización del proyecto permitió aplicar los conocimientos adquiridos durante la carrera de ingeniería industrial, cooperando con la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC a establecer su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, logrando el cumplimiento de la normatividad vigente.

La pretensión de la investigadora es contribuir con el crecimiento y la competitividad de la organización, mediante el cumplimiento de la normatividad vigente del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo de esta manera a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, la seguridad y la salud de los mismos, garantizando un ambiente laboral propicio que permita generar mayor productividad y oportunidades de crecimiento para la organización y para los empleados.

1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria “FUNAP CC” es una organización sin ánimo de lucro que cuenta con 20 años de experiencia en el sector de servicios, específicamente en los servicios de educación. FUNAP CC hace parte de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Actualmente oferta el programa técnico laboral en auxiliar de enfermería y diferentes cursos de extensión orientados al sector de la salud.

La fundación al ofrecer educación orientada al sector salud presenta diferentes escenarios que en muchos casos son generadoras de riesgos, los cuales exponen no solo al personal administrativo, sino también al personal académico y estudiantil de sufrir lesiones, enfermedades y/o accidentes que pueden poner en riesgo la integridad física y psicológica de los mismos.

Aunque “FUNAP CC” diseñó en el 2015 el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo este se encuentra incompleto y desactualizado. El seguimiento que se le realiza al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es prácticamente nulo, esta situación radica principalmente por la falta de una persona idónea en el área de seguridad y salud en el trabajo que gestione y direccione todas las temáticas referentes al sistema de gestión para dar cumplimiento con la normatividad colombiana vigente.

De continuar con esta situación, los colaboradores, docentes, estudiantes y visitantes se verían afectados por la negligencia en el incumplimiento del sistema de gestión, pues estarían bajo las inconsistencias que pueden poner en riesgo la salud y la seguridad de éstos. Por otra parte, la fundación tendría problemas legales relacionados al incumplimiento de la normatividad vigente relacionados al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo lo que implicaría sanciones y

multas económicas que la fundación no podría costear teniendo como consecuencia el cierre de la organización.

Por lo tanto, la actualización de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017 le permitiría a la fundación tener un mayor conocimiento, control y prevención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales que pueden poner en riesgo la salud de los trabajadores, docentes y estudiantes.

Por otra parte, el cumplimiento del decreto 1072 de 2015 proporciona una mejora continua al sistema de gestión establecido, asegurando las condiciones de seguridad y salud, salvaguardando la vida de los clientes internos y externos. Incrementando significativamente la productividad de los colaboradores y la rentabilidad de la fundación.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿El diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria “FUNAP CC” basados en el decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la resolución 1111 de 2017 permitirá cumplir con la normatividad vigente colombiana y mejorar las condiciones laborales?

1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

a. ¿Cuál es la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC?

b. ¿Cuáles son los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC?

c. ¿Cómo diseñar del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC que permita cumplir con la normatividad vigente?

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC basado en el decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la resolución 1111 de 2017 con el fin de cumplir con la normatividad vigente colombiana y mejorar las condiciones laborales.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

a. Analizar la situación actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC.

b. Identificar los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos actualmente los trabajadores de la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC.

c. Diseñar la estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC que permita cumplir con la normatividad vigente.

3 JUSTIFICACIÓN

La Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC ha reconocido la importancia que tiene el recurso humano dentro de la organización para lograr el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Tal reconocimiento implica ofrecer condiciones de seguridad y salud a los trabajadores, clientes y demás partes interesadas, identificando los diferentes riesgos que puedan poner en peligro la seguridad y la salud de cada uno de éstos.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo permitirá reducir gastos con respecto a incapacidades, enfermedades y accidentes de trabajo, contribuyendo de esta manera a incrementar las utilidades de la organización. Por otro lado, se prevendría las sanciones y multas económicas que genera el incumplimiento de la normatividad vigente referente al SG-SST.

El desarrollo de este proyecto contribuirá a fortalecer los conocimientos del estudiante referente al diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo empleando la normatividad colombiana vigente. Por otra parte, permitirá aplicar los conocimientos adquiridos durante la carrera de ingeniería industrial e incrementará la experiencia en el campo laboral debido a la modalidad de práctica empresarial que realizaba simultáneamente el estudiante.

Finalmente, el desarrollo de este proyecto, brindará reconocimiento a la universidad y facilitará la información a los demás estudiantes interesados en realizar un proyecto de grado.

3.1 ALCANCE

El diseño del SG-SST involucra a todas las áreas de la empresa y a todo el personal que conforma la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC, iniciando con la identificación de la situación actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y concluyendo con la

estructura del diseño del sistema de gestión teniendo como referencia el decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos del SG-SST establecidos en la resolución 1111 de 2017.

3.2 LIMITACIÓN

- Información desactualizada referente a la empresa.
- Distorsión en la información suministrada por parte del personal administrativo de la fundación lo que evidencia falencias en la comunicación organizacional.
- Documentación requerida inexistente.
- Disposición de tiempo para brindar información por parte de los colaboradores de la fundación.
- Resistencia al cambio por parte de algunos trabajadores.

3.3 RESULTADOS Y PRODUCTO DEL PROYECTO

Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017.

4 ESTADO DEL ARTE

TRABAJO DE GRADO: ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN COMERCIALIZADORA FLORALIA S.A Y MERCAMIO S.A

Esta investigación es una guía importante para la elaboración del presente anteproyecto, debido a la relación que ambas tienen en el desarrollo metodológico y la finalidad de las mismas.

En primera instancia para dar cumplimiento a los objetivos del proyecto se presenta la problemática, objetivos y la justificación del proyecto. Luego, se presenta la información relacionada a la empresa y continúa con el diagnóstico inicial de la empresa, posteriormente se realiza la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos tomando como referencia la guía técnica colombiana GTC 45 versión 2012 para posteriormente actualizar la matriz de peligros.

El proyecto concluye con la presentación de la propuesta de actualización al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para cumplir a cabalidad con la normatividad colombiana vigente. El desarrollo del proyecto permite identificar las falencias y las debilidades que presentan actualmente las dos comercializadoras en términos de seguridad y salud en el trabajo. Permitiendo a la empresa reconocer la importancia que tiene hoy en día el cumplimiento de la normatividad como factor de competitividad y rentabilidad. (Blandón Robledo & Bravo Rosero, 2015).

TRABAJO DE GRADO: DISEÑO Y DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ENFOCADO EN EL DECRETO 1072/2015 y OHSAS 18001/2007 EN LA EMPRESA LOS ANGELES OFS

Este trabajo de grado se tuvo en cuenta, debido a que realizan el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta el decreto 1072/2015 y OHSAS 18001/2007. Por otra parte, expresa la importancia que tiene el desarrollo de este sistema, para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y aumentar la competitividad.

La empresa inició el proyecto estableciendo los objetivos y metas, posteriormente establece el diseño metodológico, el diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, luego contextualiza la empresa, establece la matriz de objetivos metas e indicadores en donde define el objetivo y el alcance de ésta, se presenta el desarrollo y la ejecución del SSTA (seguridad, salud en el trabajo y ambiente). Finalmente se realiza la evaluación y el monitoreo de los accidentes e incidentes, las autorías internas, las inspecciones al SSTA, el seguimiento de los requisitos legales, las acciones correctivas y preventas y la medición y revisión de los progresos.

Se concluye que la empresa desconocía las normas que debía cumplir en términos de la seguridad y salud en el trabajo, pues no contaba ni siquiera con el área de seguridad y salud en el trabajo. Por lo que, el proyecto de diseño, desarrollo e implementación del SG- SST fue fundamental para evitar sanciones legales y económicas, dado que el plazo para establecer este sistema estaba a poco tiempo de finalizar. Este proyecto también permitió ofrecer mejores condiciones laborales y seguridad a los trabajadores e incrementar la competitividad.

Aunque la empresa hace parte de una MIPYME fue sumamente importante el desarrollo del proyecto dado la actividad económica que desarrollan y la cual contempla las siguientes actividades: “la exploración, explotación, administración, operación, transporte, refinación y comercialización de hidrocarburos, así como todas las actividades inherentes o complementarias a la industria de hidrocarburos y de sus productos derivados”. (Martínez Jiménez & Silva Rodríguez, 2016).

TRABAJO DE GRADO: PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PLANTA “MUEBLES D-ESTILO”

Este trabajo de grado se tuvo en cuenta, debido a que para su desarrollo se utilizó la GTC 45 (guía técnica colombiana), guía que se empleará para la realización del presente proyecto.

Debido a la actividad económica de la fábrica “muebles D-Estilo”, se generan diferentes tipos de riesgos como consecuencia de las actividades que los operarios deben realizar. Debido a esos riesgos presentes en las actividades del día a día los empleados presentaban diferentes tipos de accidentes e incidentes a lo largo del año e incluso en repetidas ocasiones. Ante esta situación y teniendo en cuenta que la fábrica aunque tenía un área de salud ocupación no contaba con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo fue indispensable realizar el proyecto con la propuesta de este sistema. Para ello, el primer paso fue realizar un diagnóstico a la empresa, donde se identificaron los principales agentes de riesgos y enfermedades esto se logró mediante el empleo de la guía técnica colombiana 45.

Posteriormente, se realizaron todos los documentos referentes a las responsabilidades y funciones de las personas que participan en el sistema de gestión, también se establecieron las políticas de la empresa. Por otra parte, se incentivó a los operarios a utilizar los EPP (elementos de protección personal) a cambio de recibir una premiación por el uso de éstos.

Como resultado del proyecto, el sistema propuesto fue implementado en la empresa Muebles D-estilo, permitiendo reducir los riesgos, los accidentes y las enfermedades laborales que genera la actividad propia del negocio. Disminuyendo de esta manera los costos asociados a lesiones, incapacidades y ausentismo laboral. (Higinio Cumbal, 2016).

TRABAJO DE GRADO: RABAJO DE GRADO: ELABORACIÓN DEL PLAN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD EN EL TRABAJO PARA E.E.R.S.A – CENTRAL DE GENERACIÓN HIDRÁULICA A.L.A.O.

Debido a la actividad propia de la central hidroeléctrica localizada en la población llamada bocatoma ubicada en Colombia, los trabajadores se exponen a diferentes clases de riesgos, entre ellos el riesgo eléctrico, pues esta genera electricidad en diferentes potencias como por ejemplo en megavatios (MV), todas estas siendo potencialmente peligrosas para los operarios encargados de realizar actividades en la hidroeléctrica. Por lo que, la elaboración del plan en seguridad industrial y salud en el trabajo resulta relevante para conservar la integridad física, mental y social de los trabajadores. (Jorge, 2010).

TRABAJO DE GRADO: DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN ELTRABAJO, BASADO EN LA INTEGRACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001:2007 Y LIBRO 2 PARTE 2 TITULO 4TO CAPÍTULO 6 DEL DECRETO1072 DE 2015 EN LA EMPRESA INGENIERÍA & SERVICIOS SARBOH S.A.S.

Este trabajo de grado se tuvo en cuenta, debido a que para su desarrollo se utilizó la norma OHSAS 18001:2007 y el decreto 1072 de 2015 normas y decretos que se emplearan para la realización del presente proyecto.

La importancia que tiene el sistema de gestión y seguridad en el trabajo para la empresa SARBOH S.A.S es evidente, pues, aunque ha intentado implementar el sistema en algunas ocasiones ha fracaso, por ello la necesidad de que un especialista haya logrado realizar el diseño resulta relevante e influyente para la empresa. Dado que ésta reconoce la importancia del recurso humano como medio para alcanzar los objetivos y metas organizacionales.

El proyecto facilita una guía que le permita cumplir en términos legales lo referente al sistema de seguridad y salud en el trabajo. “El presente proyecto tuvo como

propósito realizar un diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basándose en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 Y Libro 2, parte 2, titulo 4to, capito 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & servicios SARBOHS.A.S para dar respuesta a la necesidad de establecer lineamientos claros en cuanto a la calidad de los servicios prestados, conocer la matriz de riesgos y peligros, aplicar un plan de seguridad y salud en el trabajo".

Finalmente, se logró un plan de seguridad y salud en el trabajo, permitiendo orientar a la empresa y reforzar de esta manera su competitividad y reconocimiento ante las demás organizaciones y clientes. (Lobo Pedraza, 2016).

5 MARCOS DE REFERENCIA

5.1 MARCO CONTEXTUAL

5.1.1 Reseña histórica

La Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC, surgió de la iniciativa de un grupo de jóvenes vallecaucanos interesados en adquirir conocimientos en atención prehospitalaria y formarse como paramédicos, los cuales tenían como única opción desplazarse hacia el Hospital Universitario del Valle (HUV) para recibir clases por parte del personal médico del hospital, ya que a nivel nacional no existía un establecimiento educativo que ofertara este tipo de programa.

Inicialmente el grupo de jóvenes perteneció al Grupo Especial de Rescate (GER) el cual estaba adscrito a la defensa civil colombiana. Las clases y las prácticas que ofrecía esta organización eran llevadas a cabo en las instalaciones del HUV. El medico Laureano Quintero perteneciente al Hospital Universitario del Valle se comprometió a capacitarles a cambio de la prestación de servicio voluntario al HUV. El grupo accedió aunque deseaban certificarse como paramédicos. Sin embargo, GER no cumplía con los requisitos legales para titular a los estudiantes como paramédicos. Por tal razón, el grupo de jóvenes decidieron emprender y crear una institución que ofreciera y otorgara la titulación de paramédicos.

Los jóvenes emprendedores al querer ofertar el programa que deseaban tuvieron el inconveniente ante el ministerio de educación, ya que esta entidad no avaló el programa propuesto. Ante esta situación el grupo de jóvenes seleccionaron entre las alternativas posibles un programa que permitiera de alguna manera realizar actividades relacionadas con la atención al paciente. Ante este acontecimiento deciden optar por ofertar el programa técnico laboral en auxiliar en enfermería con el perfil en atención prehospitalaria.

FUNAP CC fue reconocida como persona jurídica sin ánimo de lucro con personería jurídica No. 2415 del 7 de noviembre de 1997, reconocida por la secretaria departamental de salud del Valle del Cauca NIT 805.008.987, aprobado ante el ministerio de la protección social Acuerdo 39 de 2001 acuerdo 202 de 2010 y resolución de la secretaria departamental de educación N° 5064 y secretaria de educación municipal de Santiago de Cali mediante resolución 4143.2.21.8088 de septiembre de 2009.

Desde su creación hasta el año 2009 la fundación tenía como razón social, Fundación Nacional de Atención Prehospitalaria "PARAMÉDICOS FUNAP" pero por solicitud de la secretaria de educación municipal la razón social cambio a Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria "FUNAP CC".

La fundación comenzó actividades en 1997, sin embargo, no fue sino hasta el 2001 que el ministerio de la protección social mediante el Acuerdo 39 le otorgó a la fundación la aprobación del programa técnico laboral en auxiliar en enfermería.
La primera sede de la fundación fue concedida por la secretaria de salud departamental, específicamente en el Centro de Investigación de Enfermedades Tropicales (CIET) en la actualidad, Unidad Ejecutora de Saneamiento (UES) ubicado en el barrio Santa Isabel al sur de la Ciudad. La fundación operó desde su creación hasta el año 1999. En contraprestación por la sede, FUNAP CC ofrecía servicios relacionados a su actividad económica a la secretaria departamental.

La segunda sede de FUNAP CC se encontraba ubicada en el barrio Colseguros al sur de la ciudad. La sede era una casa de dos niveles que se acondicionó para oficinas administrativas, salones de clase y laboratorio de prácticas. A pesar del acondicionamiento de la instalación, ésta no cumplía con los requerimientos necesarios de infraestructura propia de una entidad educativa. Por tal razón, en el año 2000 la fundación decidió trasladarse a la avenida 6 A norte #18N29 al norte de la ciudad.

Para el año 2003 la sede con la que contaba no era suficiente para cubrir la demanda creciente de estudiantes, por lo que, la fundación procedió alquilar dos sedes, la primera ubicada en la avenida sexta norte con 22 cerca a la sede principal y la segunda en la avenida séptima con 23, ambas al norte de la ciudad. Debido al incremento de la demanda los asociados de la fundación decidieron abrir una sede en la ciudad de Popayán llamada Emergency Medical Services paramédicos (EMS) con personería jurídica privada. Empresa que fue vendida en el año 2017 y en la que actualmente oferta el programa de técnico laboral en auxiliar en enfermería.

A pesar del incremento en la demanda y de la expansión de la fundación, ésta se vio afectada por las decisiones tomadas por los socios de la fundación, lo que llevo a que los recursos de la misma fueran mal administrados y la fundación cayera en una grave crisis económica. Esta crisis generó durante el 2005 el cierre de las dos últimas sucursales inauguradas en Cali. Durante esta crisis se obtuvo la renuncia de varios socios de la fundación.

Como consecuencia de la crisis económica que atravesaba la fundación el número de estudiantes descendió considerablemente, para el año 2005 la fundación contaba con solo 84 estudiantes de los más de 500 que tenía. Durante este tiempo de crisis la abogada Magoth Millán de Murgueito fue un apoyo fundamental para el sostenimiento de la fundación al igual que los socios restantes conformados por algunos integrantes de la familia Valles Espinosa, los cuales contra todo pronóstico decidieron apoyar y continuar con la fundación. Éstos con esfuerzo, dedicación y perseverancia han contribuido al resurgimiento de la fundación.

La nueva administración de la fundación ha establecido convenios institucionales los cuales han sido un factor estratégico para el progreso de la misma entre ellos se encuentran:

- Hospital Universitario del Valle (HUV),
- Hospital local de candelaria

- Hospital Carlos Carmona
- Hospital Mario Correa
- Oncólogos de Imbanaco
- Medical Group

Entre los convenios también se cuenta con universidades entre ellas la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

Durante los años de operación, FUNAP CC se ha destacado en su trabajo social atendiendo situaciones de desastre ocurridas a nivel nacional como el terremoto de armenia, desbordamientos de ríos, emergencias ocurridas por la violencia del narcotráfico y otros acontecimientos de desastres y emergencias que se han presentado a nivel local, regional y nacional.

Actualmente, la fundación cuenta con una única sede ubicada en la avenida 6A norte #18N-29 en el barrio Santa Mónica residencial ofertando el programa técnico laboral en auxiliar en enfermería y varios cursos de extensión, entre ellos:

- Soporte vital básico
- Soporte vital básico y avanzado
- Soporte vital avanzado pediátrico
- Taller interactivo- fundamentos básicos en electrocardiografía y arritmias
- Interpretación de alteraciones clínicas en electrocardiografía
- Curso intensivo de interpretación en electrocardiografía
- Accidentes ofídicos
- Manejo de la vía aérea básica y avanzado
- Manejo de urgencias prehospitalarias
- Primeros auxilios
- Primeros auxilios para conductores de vehículos de emergencia

La formación integral y la calidad en la enseñanza ha permitido formar personas integras con cualidades, habilidades y competencias necesarias para para

satisfacer las exigencias del mercado, contribuyendo al desarrollo social y económico del país.

Han sido veinte años de esfuerzo, dedicación y perseverancia para formar jóvenes de la región basados en principios éticos y morales, inscritos en una visión humanitaria y social.

5.1.2 Localización

La Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC está ubicada en la Avenida 6A norte # 18N-29 en el barrio Santa Mónica residencial en la ciudad de Santiago de Cali, Colombia.

Figura 1. Sede FUNAP CC

Fuente: (FUNAP CC, 2017)

Figura 2. Mapa satelital ubicación sede FUNAP CC

Fuente:(Google, s.f.)

Figura 3. Mapa ubicación sede FUNAP CC

Fuente: (Google, s.f.)

5.1.3 Misión

FUNAP CC tiene el compromiso de contribuir activamente en la transformación, transcendencia y desarrollo de la comunidad educativa con sus programas de alta calidad, garantizando dinamismo de las personas que formamos en su etapa productiva, con el fin de satisfacer las necesidades de nuestra población objeto.

5.1.4 Visión

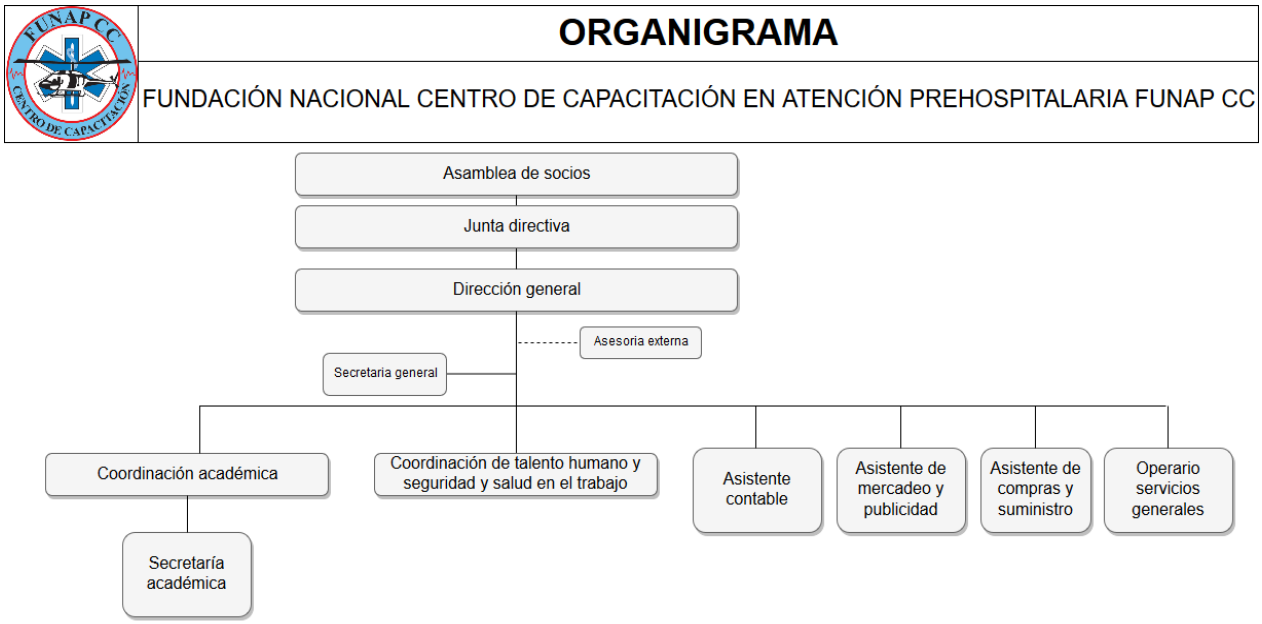
FUNAP CC será reconocida por nuestra población actual y potencial; como una entidad educativa de calidad en sus programas, calidez en su labor y participación de transformar personas líderes que sean competentes para la sociedad, por medio de los valores agregados de nuestros servicios de formación.

5.1.5 Valores corporativos

- Compromiso
- Ética
- Honestidad
- Disciplina
- Respeto
- Responsabilidad
- Solidaridad
- Transparencia

5.1.6 Organigrama

Figura 4. Organigrama



Fuente: Elaboración propia

5.1.7 Portafolio de servicios

La fundación ofrece el programa técnico laboral en auxiliar en enfermería y los siguientes cursos de extensión:

- Soporte vital básico
- Soporte vital básico y avanzado
- Soporte vital avanzado pediátrico
- Taller interactivo- fundamentos básicos en electrocardiografía y arritmias
- Interpretación de alteraciones clínicas en electrocardiografía
- Curso intensivo de interpretación en electrocardiografía
- Accidentes ofídicos
- Manejo de la vía aérea básica y avanzado
- Manejo de urgencias prehospitalarias
- Primeros auxilios
- Primeros auxilios para conductores de vehículos de emergencia

Figura 5. Volante 1 FUNAP CC

Fuente: (FUNAP CC, 2017)

Figura 6. Volante 2 FUNAP CC

Fuente: (FUNAP CC, 2018)

5.2 MARCO TEÓRICO

5.2.1 Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y la salud en el trabajo es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el 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. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. en este contexto, la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo o dimanantes del mismo y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores son los principios fundamentales del proceso que rige la evaluación y gestión de los riesgos. También se deberían tener en cuenta los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el medio ambiente general. (Organización internacional del trabajo, 2011).

5.2.2 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

El Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capitulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Lo anterior, con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Ministerio del trabajo, 2016).

5.2.3 Ciclo PHVA, ciclo Deming o ciclo Shewhart

El nombre del Ciclo PDCA (o Ciclo PHVA) viene de las siglas Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, en inglés “Plan, Do, Check, Act”. También es conocido como Ciclo de mejora continua o Círculo de Deming, por ser Edwards Deming su autor. Esta metodología describe los cuatro pasos esenciales que se deben llevar a cabo de forma sistemática para lograr la mejora continua, entendiendo como tal al mejoramiento continuado de la calidad (disminución de fallos, aumento de la eficacia y eficiencia, solución de problemas, previsión y eliminación de riesgos potenciales…). El círculo de Deming lo componen 4 etapas cíclicas, de forma que una vez acabada la etapa final se debe volver a la primera y repetir el ciclo de nuevo, de forma que las actividades son reevaluadas periódicamente para incorporar nuevas mejoras. La aplicación de esta metodología está enfocada principalmente para para ser usada en empresas y organizaciones.

Las cuatro etapas que componen el ciclo son las siguientes:

a. Planificar (Plan): Se buscan las actividades susceptibles de mejora y se establecen los objetivos a alcanzar. Para buscar posibles mejoras se pueden realizar grupos de trabajo, escuchar las opiniones de los trabajadores, buscar nuevas tecnologías mejores a las que se están usando ahora, etc.

b. Hacer (Do): Se realizan los cambios para implantar la mejora propuesta. Generalmente conviene hacer una prueba piloto para probar el funcionamiento antes de realizar los cambios a gran escala.

c. Controlar o Verificar (Check): Una vez implantada la mejora, se deja un periodo de prueba para verificar su correcto funcionamiento. Si la mejora no cumple las expectativas iniciales habrá que modificarla para ajustarla a los objetivos esperados. d. Actuar (Act): Por último, una vez finalizado el periodo de prueba se deben estudiar los resultados y compararlos con el funcionamiento de las actividades antes de haber sido implantada la mejora. Si los resultados son

satisfactorios se implantará la mejora de forma definitiva, y si no lo son habrá que decidir si realizar cambios para ajustar los resultados o si desecharla. Una vez terminado el paso 4, se debe volver al primer paso periódicamente para estudiar nuevas mejoras a implantar. (Bernal, 2013).

5.3 MARCO CONCEPTUAL

5.3.1 Abreviaturas y guías

En el presente documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

- SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- SST: Seguridad y Salud en el Trabajo
- FUNAP CC: Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria
- GTC: Guía Técnica Colombiana
- ARL: Administradora de riesgos laborales
- EPP: Elementos de protección personal
- ND: Nivel de deficiencia
- NE: Nivel de exposición
- NP: Nivel de probabilidad
- NC: Nivel de consecuencia
- NR: Nivel de riesgo

Las siguientes definiciones se extrajeron de las siguientes normas:

- Decreto 1072, libro 2, Parte 2, Título 4, Capitulo 6, articulo 2.2.4.6.2 definiciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Norma ISO 45001 de 2018.
- Guía técnica colombiana 45 de 2012

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Auditoria: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener las evidencias de auditoría y evaluarlas de forma objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumple los criterios de la auditoría. La auditoría interna es

realizada por la propia organización. Es un proceso independiente que incluye todas las disposiciones para asegurase de la objetividad e imparcialidad. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Autoreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

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

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Hacer: Implementación de las medidas planificadas. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil

sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Conformidad: Cumplimiento de un requisito. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Contratista: Es una empresa externa que proporciona servicios a la empresa en el lugar de trabajo de acuerdo con las especificaciones, términos y condiciones acordados. (Norma ISO 45001 de 2018)

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Elemento de protección personal: Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona. (GTC 45:2012 numeral 2)

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Enfermedad: Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo (NTC-OHSAS 18001). (GTC 45:2012 numeral 2)

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Exposición: Situación en la cual las personas se encuentra en contacto con los peligros. (GTC 45:2012 numeral 2)

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Incidente: Son los sucesos que surgen del trabajo o en el transcurso del trabajo que puede tener o tiene como resultado daños y deterioro de la salud. (Norma ISO 45001 de 2018)

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

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. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Lugar de trabajo: Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001). (GTC 45:2012 numeral 2)

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2*)*

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Nivel de consecuencia (NC): Medida de la severidad de las consecuencias (GTC 45:2012 numeral 2)

Nivel de deficiencia (ND): Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo. (GTC 45:2012 numeral 2)

Nivel de exposición (NE): Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral. (GTC 45:2012 numeral 2)

Nivel de probabilidad (NP): Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición (GTC 45:2012 numeral 2)

Nivel de riesgo: Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia. (GTC 45:2012 numeral 2)

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Objetivo de seguridad y salud en el trabajo: el objetivo establecido por la empresa se utiliza para conseguir los resultados específicos coherente con la política de seguridad y salud en el trabajo. (Norma ISO 45001 de 2018)

Partes interesadas: Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y salud ocupacional de una organización (NTC-OHSAS 18001). (GTC 45:2012 numeral 2)

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Proceso: Es un conjunto de actividades relacionadas entre sí o que interactúan, que transforma las entradas en salidas. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Probabilidad: Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias. (GTC 45:2012 numeral 2)

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Requisito: Necesidad o expectativa que se establece, generalmente de forma implícita u obligatoria. (Norma ISO 45001 de 2018)

Requisito normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

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. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Sistema de gestión o parte de un sistema de gestión utilizado para conseguir la política de seguridad y salud en el trabajo. (Norma ISO 45001 de 2018)

Trabajador: Es la persona que se encarga de realizar un trabajo o actividad relacionada con las actividades que desempeña la organización. (Norma ISO 45001 de 2018)

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

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

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

5.4 MARCO LEGAL

El congreso de la república, el ministerio del trabajo, el ministerio de trabajo y seguridad social, el ministerio de la protección social, son los organismos encargados de garantizar la protección y bienestar de los trabajadores mediante el cumplimiento de las leyes, circulares, resoluciones y decretos que éstas expiden. A continuación se describen las principales:

Tabla 1. Leyes en seguridad y salud en el trabajo

LEYES				
NORMA	**NÚMERO**	**FECHA**	**DESCRIPCIÓN**	**ENTIDAD**
Ley	9	24 de enero de 1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias	congreso de la república de Colombia
Ley	55	2 de julio de 1993	Por medio de la cual se aprueba el convenio número 170 y la recomendación número 177 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, adoptados por la 77ª reunión de la conferencia general de la OIT ginebra, 1990	Congreso de la república de Colombia
Ley	100	23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Congreso de la república de Colombia
Ley	776	17 de diciembre	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y	congreso de la

		de 2002	prestaciones del sistema general de riesgos profesionales	república de Colombia
Ley	1010	23 de enero 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	Congreso de la república de Colombia
Ley	1562	11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Congreso de la república de Colombia

Fuente: La autora

Tabla 2. Circulares en seguridad y salud en el trabajo

CIRCULARES				
NORMA	**NÚMERO**	**FECHA**	**DESCRIPCIÓN**	**ENTIDAD**
Circular	0038	9 de julio de 2010	Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas (SPA) en las empresas	Ministerio de la protección social

Fuente: La autora

Tabla 3. Guía técnica colombiana

GUIA TÉCNICA COLOMBIA (GTC)				
NORMA	**NÚMERO**	**FECHA**	**DESCRIPCIÓN**	**ENTIDAD**
Guía Técnica Colombiana	45	15 de diciembre de 2010	Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional	ICONTEC

Fuente: La autora

Tabla 4. Resoluciones en seguridad y salud en el trabajo

RESOLUCIONES				
NORMA	**NÚMERO**	**FECHA**	**DESCRIPCIÓN**	**ENTIDAD**
Resolución	2400	22 de mayo de 1979	Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Ministro de trabajo y seguridad social
Resolución	2013	6 de junio de 1986	por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo	Ministerio de trabajo y seguridad social
Resolución	1016	31 de marzo de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país	Ministerio de trabajo y seguridad social
Resolución	1401	14 de mayo de 2007	por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Ministerio de la protección social
Resolución	2346	11 de julio de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	Ministro de la protección social
Resolución	2844	16 de	Por la cual se adoptan las	Ministro

		agosto de 2007	guías de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia	de la protección social
Resolución	1956	30 de mayo de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco	Ministerio de la protección social
Resolución	2646	17 de julio de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional	Ministerio de la protección social
Resolución	1918	05 de junio de 2009	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones	Ministerio de la protección social
Resolución	652	30 de abril 2012	por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Ministerio del trabajo
Resolución	1356	18 de julio	por la cual se modifica	Ministerio

		de 2012	parcialmente la resolución 652 de 2012	del trabajo
Resolución	1409	23 de julio de 2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas	Ministerio del trabajo
Resolución	4502	28 de diciembre de 2012	Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones	Ministerio de salud y protección social
Resolución	3368	12 de agosto de 2014	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones	Ministerio del trabajo
Resolución	4927	23 de noviembre de 2016	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Ministerio del trabajo
Resolución	1111	27 de marzo de 2017	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes	Ministerio del trabajo

Fuente: La autora

Tabla 5. Decretos en seguridad y salud en el trabajo

DECRETOS				
NORMA	**NÚMERO**	**FECHA**	**DESCRIPCIÓN**	**ENTIDAD**
Decreto	614	14 de marzo de 1984	por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país	El presidente de la república de Colombia
Decreto	1295	22 de junio de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales	Ministro de gobierno de la república de Colombia
Decreto	1530	26 de agosto de 1996	Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 100 de 1993 y el decreto ley 1295 de 1994	Ministerio de trabajo y seguridad social
Decreto	2566	7 de julio de 2009	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales	Ministerio de la protección social
Decreto	723	15 de abril de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al sistema general de riesgos laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores	Ministerio de salud y protección social

			independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones	
Decreto	1477	5 de agosto de 2014	Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales	Ministerio del trabajo
Decreto	1507	12 de agosto de 2014	Por el cual se expide el manual único para la calificación de la perdida de la capacidad laboral y ocupacional	El presidente de la república de Colombia
Decreto	055	14 de enero de 2015	Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones	Ministerio de salud y protección social
Decreto	472	17 de marzo 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	Ministerio del trabajo

Decreto	1072	26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo	Ministerio del trabajo
Decreto	052	12 de enero de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015 decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST	Ministerio del trabajo

Fuente: La autora

6 DISEÑO METODOLOGICO

6.1 TIPO DE ESTUDIO

Descriptivo porque explica y detalla los hechos como son observados para definir las causas y consecuencias de los hechos. El estudio contiene un enfoque cuantitativo ya que recoge cifras y datos para compararlos entre sí. Por otra parte, también tiene un enfoque cualitativo porque contiene información suministrada por los empleados y la contenida en la documentación.

6.2 DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

Para elaborar el proyecto en la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC se definieron tres etapas, las cuales permiten dar cumplimiento a los objetivos planteados de la siguiente manera:

Etapa 1: Diagnostico de la situación actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC.

- Realizar la evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC, compararlos con lo establecido en el decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017 y establecer su estado actual.
-

Etapa 2. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos asociados a las actividades laborales en la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC.

- Realizar la recolección de información de las diferentes áreas de la empresa, para elaborar el manual de funciones de los cargos presentes en

el organigrama de la fundación, con el fin poder identificar las actividades que realizan.

- Efectuar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, para los cargos en la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC, teniendo en cuenta la guía técnica colombiana GTC 45.
- Plasmar las actividades de intervención a realizar, para eliminar o disminuir los riesgos presentes asociados a las actividades de la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC.

Etapa 3. Efectuar los documentos necesarios para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo el decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos del SG-SST de la resolución 1111 de 2017.

- Realizar el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con la documentación necesaria, dando cumplimiento a la normativa y siguiendo el ciclo PHVA.

6.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

- Observación
- Encuestas
- Información física y digital de la fundación
- Entrevistas personales con los colaboradores de la fundación
- Listas de chequeo
- Reuniones con el personal administrativo de la fundación
- Manual SG-SST elaborado en el 2015
- Consulta normatividad vigente
- Consulta bibliográfica
- Formatos y evidencias suministradas por la ARL POSITIVA

7 PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

7.1 DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA FUNDACIÓN NACIONAL CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN PREHOSPITALARIA FUNAP CC

7.1.1 Evaluación del SG-SST teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015

Para la evaluación inicial considerando lo establecido en el decreto 1072 de 2015 se empleó como herramienta una lista de chequeo comprendida en una plantilla de Excel en la cual establece cada uno de los requisitos definidos en la norma, clasificándolos de acuerdo a las fases del ciclo PHVA.

La herramienta cuenta con un total de 77 preguntas de las cuales 29 corresponden a la fase de planear, 30 a la fase de hacer, 10 a la fase de verificar y 8 a la fase del actuar. Por otra parte, se define el cumplimiento de los requisitos mediante evidencias como procedimientos, documentos y registros teniendo en cuenta el requisito a verificar.

En la siguiente tabla se evidencian los avances que ha tenido la empresa de acuerdo a los capítulos establecidos en el decreto 1072 de 2015.

Tabla 6. Avance por etapas del SG-SST

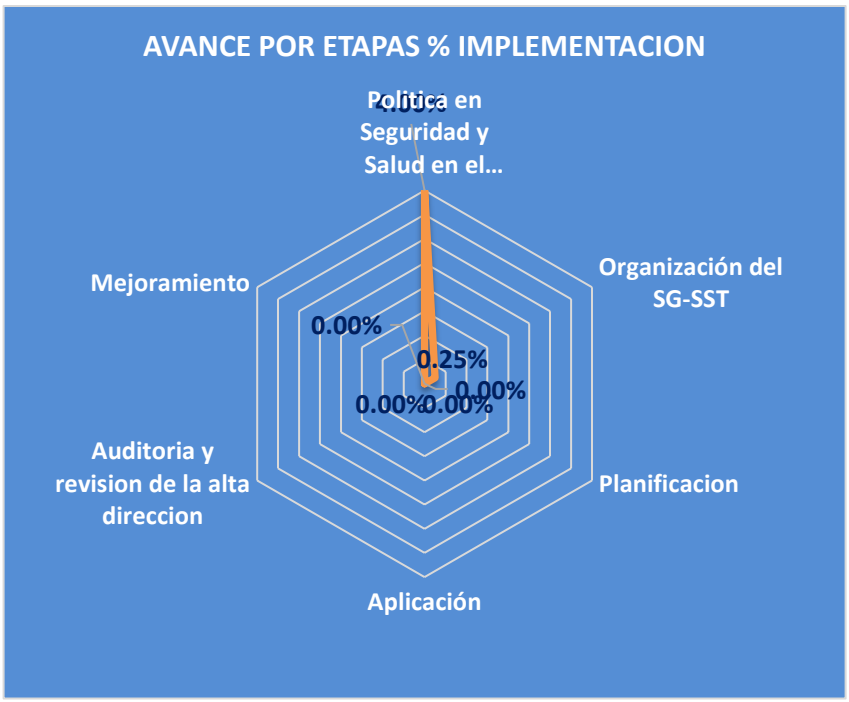
AVANCE POR ETAPAS

Elemento	Ítem(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del Ítem	% Implementación
Política en Seguridad y Salud en el Trabajo	2	2	2	50%	8	4.00%
Organización del SG-SST	30	1	1	2%	15	0.25%
Planificación	13	0	0	0%	15	0.00%
Aplicación	22	0	0	0%	30	0.00%
Auditoria y revisión de la alta dirección	8	0	0	0%	22	0.00%
Mejoramiento	2	0	0	0%	10	0.00%
Total	**77**	**3**	**3**		**100**	**4.25%**

Fuente: La autora, tomando el modelo de la aseguradora de riesgos laborales POSITIVA. Ver información completa en el Anexo 1. Evaluación inicial decreto 1072 de 2015.

Teniendo en cuenta los resultados de la tabla anterior, se evidencia un porcentaje de implementación global del SG-SST del 4.25%. Ante este resultado se evidencia un alto incumplimiento del sistema, es decir, ausencia en la gestión del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Figura 7. Avance por etapas del SG-SST



Fuente: La autora, tomando el modelo de la aseguradora de riesgos laborales POSITIVA.

En el grafico anterior se evidencia que el 4.25% obtenido en la tabla 6, corresponde al cumplimiento de la definición de la política de SST y a la organización del SG-SST referente a los reportes de accidentes, incidentes y enfermedades laborales a la ARL. Obteniendo en este último un estado de implementación parcial dado que la fundación reporta los accidentes, pero no lo incidentes ocurridos. Además, de que no se ha corroborado la presencia o ausencia de enfermedades laborales debido a que la empresa no realiza los exámenes de ingreso ni periódicos.

Con los resultados anteriores se deduce que FUNAP CC carece de un SG-SST debido a la ausencia en la gestión del mismo, dado que desde el 2015 la empresa no cuenta con el recurso humano necesario para ejecutar dicho sistema.

Dentro de la documentación existente, se evidencia que la fundación fue visitada por la ARL positiva en el año 2016, la cual realiza un informe técnico relacionada al cumplimiento de la normatividad vigente y recomienda a la empresa diseñar e implementar el SG-SST acorde al decreto 1072 de 2015. Sin embargo, hasta la fecha del diagnóstico no se ha realizado tal gestión.

Figura 8. Informe en gestión de seguridad y salud en el trabajo ARL POSITIVA

POSITIVA Compañía de Seguros	PROCESO: P5_3_Gestión_de_promoción_y_prevención	Código:	MIS_5_3_2_FR23
		Versión:	1
		Fecha:	2016-09-05
	FORMATO INFORME DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA		

Aprobó: Francisco Ortiz Lemos Gerente Administración del Riesgo	**Revisó:** Andrea González Líder SIG Administración del Riesgo	**Elaboró:** Jesús Mera Guerrero Profesional Especializado

3. SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN

FECHA	RESPONSABLE	CONTROL RECOMENDADO
31/12/2016	Responsable del SG-SST y gerente	Diseñar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo acorde al decreto 1072 del 2015 Titulo 4 Capitulo 6.

RECOMENDACIONES:

- Diseñar e implementar el SG-SST acorde al decreto 1072 del 2015 titulo 4 capítulo 6.

CONCLUSIONES:

- Se concluye que la empresa no realizó gestión en el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde al decreto 1072 del 2015 titulo 4 capítulo 6.

Fuente: (POSITIVA S.A, 2016)

7.1.2 Evaluación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST

Para el diseño del SG-SST se procedió a realizar un diagnóstico con el objetivo de identificar la situación actual de la empresa en términos de seguridad y salud en el trabajo, para poder así realizar las acciones de mejora pertinentes.

Para la evaluación inicial se empleó como herramienta una lista de chequeo comprendida en una plantilla de Excel definida por el servicio civil distrital en la cual establece los estándares mínimos del SG-SST de la resolución 1111 de 2017. Ver Anexo 2. Evaluación inicial estándares mínimos del SG-SST.

En la herramienta correspondiente a los estándares mínimos del SG-SST, se plantean 60 preguntas clasificadas de acuerdo al ciclo PHVA y distribuidas de la siguiente manera: 22 preguntas pertenecientes a la fase de planear 30 preguntas pertenecientes a la fase de hacer, 4 preguntas pertenecientes a la fase de verificar y 4 preguntas pertenecientes a la fase de actuar. Por otra parte, se encuentra establecido el marco legal, el criterio de calificación y el modo de verificación perteneciente a cada uno de los criterios.

Los parámetros de calificación son los siguientes:

Cumple totalmente: Si la empresa cumple totalmente con el criterio a evaluar.

No cumple: Si la empresa no cumple o cumple parcialmente con el criterio a evaluar.

No aplica- justifica: Si el criterio a evaluar no aplica a la organización y ésta justifica las razones del por qué no aplica.

No aplica- No justifica: Si el criterio a evaluar no aplica a la organización, pero ésta no justifica el por qué no aplica.

Resultados de la evaluación inicial de acuerdo a los estándares mínimos del SG-SST de la resolución 1111 de 2017:

Tabla 7. Estándares mínimos SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la entidad: Fundación nacional centro de capacitación en atención prehospitalaria FUNAP CC							Número de trabajadores directos: 4			
NIT de la entidad: 805 008 987-0							Número de trabajadores contratistas: 15			
Realizado por: Marybel Molano Artunduaga							Fecha de realización: 2018			
CICLO	**ESTÁNDAR**		**ÌTEM DEL ESTÁNDAR**	**VALOR**	**PESO PORCENTUAL**	**PUNTAJE POSIBLE**				**CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE**
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0.5**
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		**0**	**0**	**0**	**0**	
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		**0**	**0**	**0**	**0**	
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		**0**	**0**	**0**	**0**	
			1.1.5 Pago de pensión	0.5		**0.5**	**0**	**x**	**0**	

			trabajadores alto riesgo							
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0.5		**0**	**0**	**0**	**0**	
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0.5		**0**	**0**	**0**	**0**	
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0.5		**0**	**0**	**0**	**0**	
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	**6**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
			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		**0**	**0**	**0**	**0**	
			1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		**0**	**0**	**0**	**0**	
	DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	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	1	**15**	**1**	**0**	**0**	**0**	**2**

			y comunicada al COPASST/Vigía							
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		**1**	**0**	**0**	**0**	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		**0**	**0**	**0**	**0**	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		**0**	**0**	**0**	**0**	
		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		**0**	**0**	**0**	**0**	
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		**0**	**0**	**0**	**0**	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		**0**	**0**	**0**	**0**	
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en	1		**0**	**0**	**0**	**0**	

			Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST							
		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		**0**	**0**	**0**	**0**	
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		**0**	**0**	**0**	**0**	
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		**0**	**0**	**0**	**0**	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	**9**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		**0**	**0**	**0**	**0**	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		**0**	**0**	**0**	**0**	

			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		**0**	**0**	**0**	**0**	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		**1**	**0**	**x**	**0**	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		**0**	**0**	**0**	**0**	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		**0**	**0**	**0**	**0**	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		**1**	**0**	**0**	**0**	
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		**1**	**0**	**0**	**0**	
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	**5**	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**
			3.2.2 Investigación de	2		**0**	**0**	**0**	**0**	

			Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral							
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		**0**	**0**	**0**	**0**	
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		**0**	**0**	**0**	**0**	
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		**0**	**0**	**0**	**0**	
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	**6**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		**0**	**0**	**0**	**0**	
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad	1		**0**	**0**	**0**	**0**	

			Laboral							
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		**0**	**0**	**0**	**0**	
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	**15**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		**0**	**0**	**0**	**0**	
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		**3**	**0**	**x**	**0**	
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		**0**	**0**	**0**	**0**	
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2.5	**15**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas	2.5		**0**	**0**	**0**	**0**	

			de prevención y control							
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5		**0**	**0**	**0**	**0**	
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2.5		**0**	**0**	**0**	**0**	
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5		**0**	**0**	**0**	**0**	
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2.5		**0**	**0**	**0**	**0**	
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	**10**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		**0**	**0**	**0**	**0**	
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25	**5**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo	1.25		**0**	**0**	**0**	**0**	

			menos una vez al año							
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.25		**0**	**0**	**0**	**0**	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1.25		**0**	**0**	**0**	**0**	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.5	**10**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5		**0**	**0**	**0**	**0**	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2.5		**0**	**0**	**0**	**0**	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de	**2.5**		**0**	**0**	**0**	**0**	

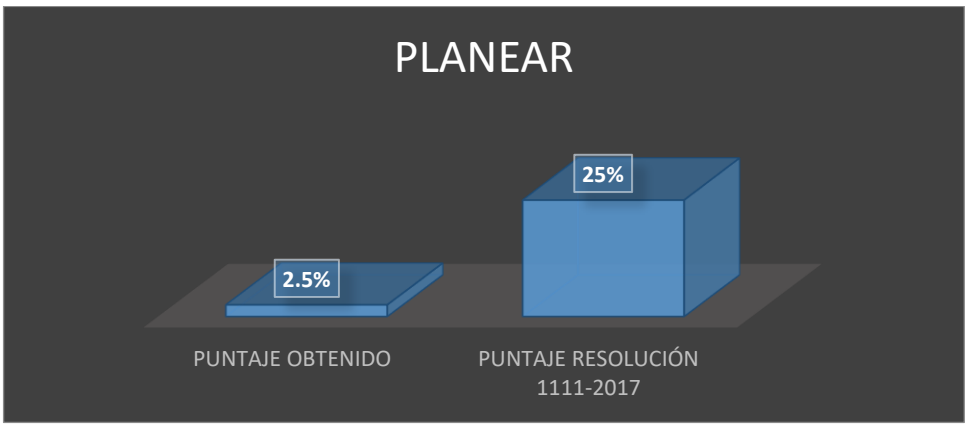
			ARL							
TOTALES					**100**					**10.5**

Fuente: La autora, tomando el modelo del servicio civil distrital. Ver información completa en el Anexo 2. Evaluación inicial estándares mínimos del SG-SST.

A continuación, se evidencia cada uno de los puntajes obtenidos de FUNAP CC con respecto al nivel de cumplimiento establecido en la resolución 1111 de 2017 teniendo en cuenta las fases del ciclo PHVA.

Resultado en la fase de planear:

Figura 9. Resultado fase planear

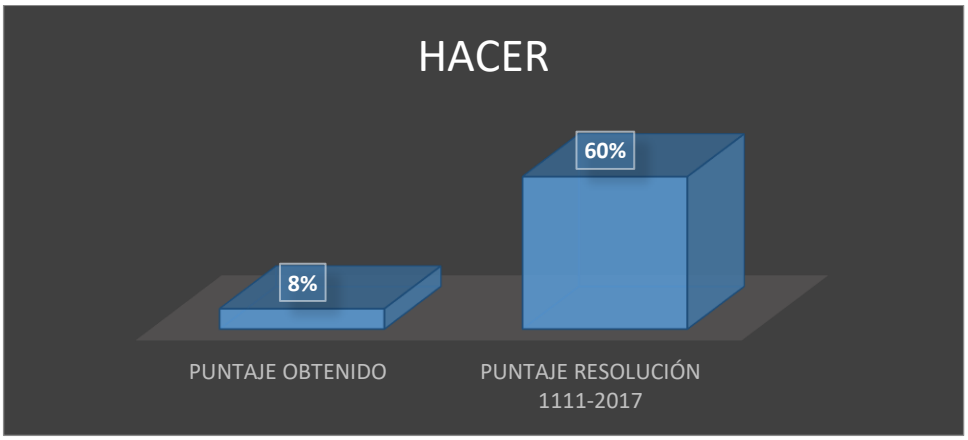


Fuente: La autora

En la fase de planeación la empresa cuenta con un nivel de cumplimiento del 2.5% con respecto al puntaje total de cumplimiento de la fase correspondiente al 25%. Entre los estándares que la empresa cumple en esta fase se encuentran los siguientes: numeral 2.1.1.Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía, numeral 2.2.1.Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST.

Resultado en la fase de hacer:

Figura 10. Resultado fase hacer

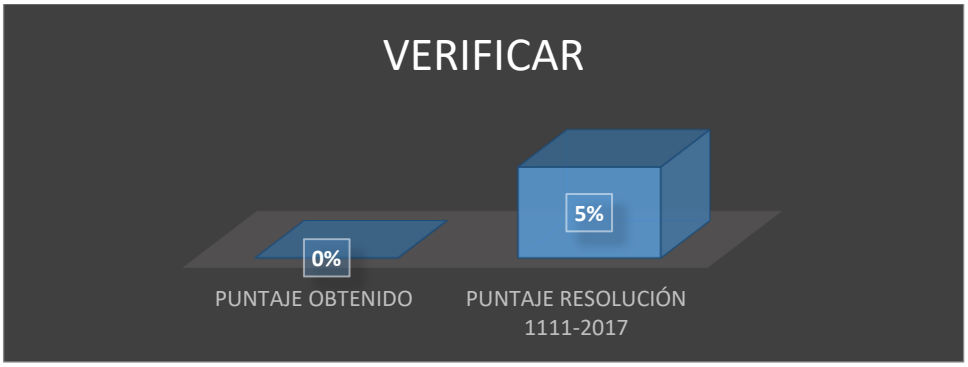


Fuente: La autora

En la fase de hacer la empresa cuenta con un nivel de cumplimiento del 8% con respecto al puntaje total de cumplimiento de la fase correspondiente al 60%. Entre los estándares que la empresa cumple en esta fase se encuentran los siguientes: numeral 3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras, numeral 3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos, numeral 3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

Resultado en la fase de verificar:

Figura 11. Resultado fase verificar

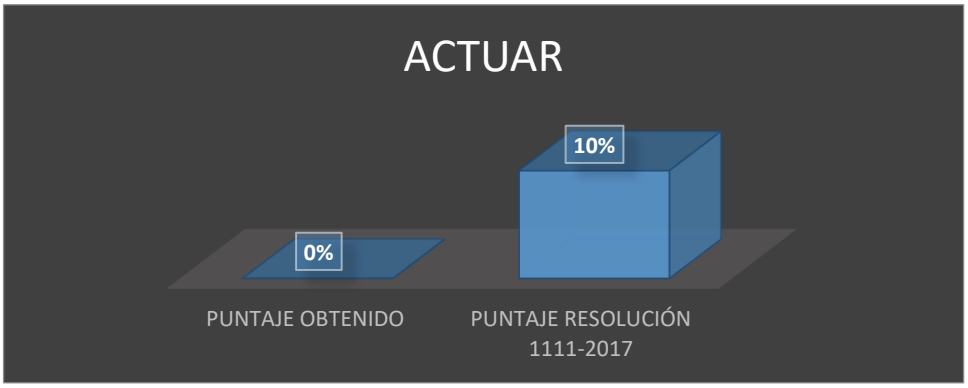


Fuente: La autora

En la fase de verificar la empresa cuenta con un nivel de cumplimiento del 0% con respecto al puntaje total de cumplimiento de la fase correspondiente al 5%.

Resultado en la fase de actuar:

Figura 12. Resultado fase actuar



Fuente: La autora

En la fase de actuar la empresa cuenta con un nivel de cumplimiento del 0% con respecto al puntaje total de cumplimiento de la fase correspondiente al 10%.

Para determinar el nivel de cumplimiento y la valoración de los resultados obtenidos en la evaluación inicial de los estándares mínimos se empleó la siguiente tabla:

Tabla 8. Valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	**CRÍTICO**	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva administradora de riesgos laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares Mínimos. 3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	**MODERADAMENTE ACEPTABLE**	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. 2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. 3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	**ACEPTABLE**	1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Fuente: servicio civil distrital. Ver información completa en el Anexo 2. Evaluación inicial estándares mínimos del SG-SST.

De acuerdo al puntaje obtenido en cada una de las fases se determina la valoración del estado de cumplimiento, considerando critica la valoración de la

fase cuando el nivel de cumplimiento es menor al 60%, moderadamente aceptable cuando la fase tiene un nivel de cumplimiento entre el 61% al 85% y aceptable cuando la fase cuenta con un nivel de cumplimiento mayor o igual al 86%.

En la siguiente tabla se encuentran clasificados los estándares de forma general teniendo en cuenta la fase a la cual pertenecen, el estándar a valorar, el respectivo peso porcentual de cada estándar y de cada ciclo, la calificación obtenida en la evaluación inicial, y el estado en el que se encuentran.

Tabla 9. Nivel de cumplimiento y valoración de los estándares mínimos teniendo en cuenta la resolución 1111 de 2017

CICLO	ESTÁNDAR	PESO TOTAL DE CADA ESTÁNDAR	PESO TOTAL DE CADA CICLO	PORCENTAJE DE LOS ITEMS ESTÁNDAR EVALUADOS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL ESTÁNDAR	ESTADO
I. PLANEAR	Recursos	10%	25%	0.5%	5%	CRITICO
	Gestión integral del SG-SST	15%		2.0%	13%	CRITICO
II. HACER	Gestión de la salud	20%	60%	5.0%	25%	CRITICO
	Gestión de peligros y riesgos	30%		3.0%	10%	CRITICO
	Gestión de amenazas	10%		0.0%	0%	CRITICO
III.VERIFICAR	Verificación del SG-SST	5%	5%	0.0%	0%	CRITICO
IV.ACTUAR	Mejoramiento	10%	10%	0.0%	0%	CRITICO
TOTAL:		100%	100%	10.5%	7.6%	CRITICO

Fuente: Elaboración propia

Analizando los estándares mínimos y lo establecido en el decreto 1072 de 2015 se evidencia un mayor cumplimiento en los estándares mínimos definidos en la resolución 1111 de 2017 debido a que los estándares mínimos definen unos criterios que están inmersos en la institución o que no aplica para la actividad

económica que realiza, entre ellos se encuentran los siguientes: pago de pensión a trabajadores de alto riesgo, custodia historias clínicas, agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras, eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Sin embargo, a pesar de que se obtiene mayor puntuación en la evaluación de los estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017 la valoración de los criterios arroja un estado crítico en cada una de las fases evaluadas.

7.1.3 Resumen cumplimiento de requisitos legales

Respecto a los resultados de la lista de chequeo de los estándares mínimos del SG-SST, la empresa cumple solo con el 10.5% de los requisitos legales. Por otra parte, el cumplimiento con respecto a los requisitos del decreto 1072 de 2015 es de solo 1.3%. Estos indicadores dan como resultado un sistema de gestión incompleto, deficiente y ausente de gestión por parte de la organización. Por tal razón, se considera pertinente diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente.

Entre los requisitos contemplados en la normatividad referente al SG-SST que la empresa no cumple se encuentran los siguientes:

- No hay registros de los incidentes.
- No tienen establecido el programa de capacitación para los colaboradores referente a la seguridad y salud en el trabajo
- No realizan inducción referente a la seguridad y salud en el trabajo
- No cuentan con un plan de emergencias
- Algunos colaboradores no se encuentran afiliados a la seguridad social
- No realizan evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y egreso
- No se encuentran conformados los comités de convivencia laboral ni del COPASST

- No se encuentra conformada la brigada de emergencias
- No hay control sobre la documentación
- No se realizan auditorías internas ni externas

7.1.4 Planificación de acciones generales para eliminar las no conformidades.

Teniendo en cuenta la situación actual del SG-SST surge la necesidad de ejecutar acciones de mejora con tal de dar cumplimiento a la normatividad vigente. Entre las acciones a realizar se consideran las siguientes:

- Elaborar la documentación referente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Elaborar el cronograma del plan anual de trabajo con el fin de establecer las fechas para la implementación del SG-SST.
- Implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento del decreto 1072 de 2015 la empresa se encuentra bajo una condición de vulnerabilidad, la cual pone en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores y estudiantes.

Este bajo nivel de cumplimiento que presenta la empresa referente a la normatividad vigente del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo implicaría posibles sanciones como el cierre parcial o definitivo, así como multas que abarcarían hasta los 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) por parte del ministerio de trabajo. Por tal razón, surge la necesidad de diseñar e implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de cumplir con la normatividad vigente y minimizar los riesgos a los que están expuestos los colaboradores y estudiantes.

7.2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS ASOCIADOS A LAS ACTIVIDADES LABORALES EN LA FUNDACIÓN NACIONAL CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN PREHOSPITALARIA FUNAP CC.

La identificación de peligros es responsabilidad de todo el personal que conforma la organización, es decir, abarca todos los niveles de la organización, incluyendo la alta dirección. Esta participación activa permite una gestión incluyente y eficaz. Por tal razón, la identificación de peligros se realizó con la participación de los colaboradores, analizando cada puesto de trabajo y las funciones asignadas, pero dado que la organización no tenía establecidos los manuales de funciones se determinó realizar los manuales de funciones teniendo en cuenta los cargos establecidos en el organigrama con el fin de poder identificar las actividades que realiza el personal administrativo de la fundación.

Para elaborar el manual de funciones, se procedió a entrevistar al personal para indagar sobre las actividades que realizaban, dando como resultado que varios trabajadores compartían funciones, situación común en las micro y pequeñas empresas colombianas. Ver anexo 3. Manuales de funciones.

7.2.1 Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

Para realizar la matriz se emplearon los siguientes criterios:

a. Identificación de actividades: Se identificaron las actividades mediante las entrevistas realizadas a los trabajadores y a través de los manuales de funciones pertenecientes a los cargos existentes en el organigrama de la organización.

b. Identificación de peligros: La identificación de peligros se llevó a cabo mediante la observación de las áreas de trabajo y a través de entrevistas a los trabajadores, con el fin de que su experiencia en las labores realizadas apoyase la identificación de peligros.

c. Identificación de los controles de los riesgos: Se identificaron los controles existentes riesgos implementados por la organización teniendo en cuenta la fuente, el medio y el trabajador, para controlar los riesgos.

d. Evaluación y valoración de los riesgos: Para realizar la evaluación del riesgo se determinó el nivel de deficiencia, nivel de exposición, nivel de probabilidad, nivel de consecuencia y nivel de riesgo. Al realizar la valoración de cada riesgo se consideró la efectividad de los controles existentes, el nivel de probabilidad de ocurrencia y el nivel de consecuencia de los riesgos.

e. Determinar la aceptabilidad del riesgo: Si la interpretación del nivel de riesgo es IV o III se considera que el riesgo es bajo o medio, por lo cual es aceptable, si es II se considera que el riesgo es alto, por lo cual es aceptable, pero se debe realizar control específico, si es I se considera que el riesgo es muy alto, por lo cual no es aceptable.

El documento guía empleado para la elaboración de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos fue la Guía Técnica Colombiana 45 de 2012, la cual establece los criterios y la metodología para determinar el nivel de deficiencia (ND), nivel de exposición (NE), nivel de probabilidad (NP), nivel de consecuencia (NC), nivel del riesgo (NR) y la valoración de los riesgos asociados a las actividades ejecutadas en la organización. Además, permite cumplir con el requisito establecido en el decreto 1072 de 2015 referente a la de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Para la elaboración de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos se identificaron los siguientes cargos pertenecientes al área administrativa y operativa de la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC.

- Dirección general
- Secretaria general

- Coordinadora académica
- Secretario académico
- Coordinadora talento humano y seguridad y salud en el trabajo
- Coordinadora operativa
- Asistente contable
- Operario de servicios generales

A continuación se presenta la matriz de peligros de la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC distribuida en tres partes, la primera correspondiente al área administrativa, la segunda al área operativa y por último se establece la perteneciente a los docentes.

Tabla 10. Matriz de peligros administrativos

peligro		**efectos posibles**	**Evaluación del Riesgo**	**Valoración del riesgo**	**medidas de intervención**				
descripción	**clasificación**		**Interpretación del NR**	**Aceptabilidad del Riesgo**	**eliminación**	**sustitución**	**controles de ingeniería**	**controles administrativos, señalización, advertencia**	**equipos/ elementos de protección personal**
LOCATIVO: Hacinamiento de muebles, enseres y documentos, condiciones de orden y aseo (caídas de objetos) caídas al mismo nivel y a distinto nivel, escaleras de acceso al sótano, segundo, tercer y cuarto piso	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Golpes, lesiones superficiales, heridas de poca profundidad, contusiones, traumas en tejidos blandos y óseos, esguinces, luxaciones	**III**	ACEPTABLE	NA	NA	NA	Capacitar al personal en autocuidado, señalización piso húmedo, implementar programa de orden y aseo	NA

ELÉCTRICO: Contacto con electricidad de baja tensión (110v), conexión y desconexión de equipos		Quemaduras de primer hasta tercer grado, choque eléctrico, potencialización del riesgo de incendio	**III**	ACEPTABLE	NA	NA	NA	Realizar mantenimiento preventivo a instalaciones eléctricas, capacitar al personal en riesgo eléctrico	NA
TECNOLÓGICO (Explosión, fuga, derrame, incendio)		Quemaduras de primer hasta tercer grado, heridas, traumatismos, pérdidas humanas y materiales	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Realizar inspecciones periódicas, capacitar al personal sobre la prevención de incendios y el uso de los extintores	NA
PÚBLICOS: (Robos, atracos con arma blanca y/o arma de fuego, atentados, vandalismo, etc.) Recepción del dinero correspondiente a matrículas y mensualidades de los estudiantes.		Heridas por arma blanca y/o arma de fuego, golpes, traumas físicos desde leves a severos, traumas psicológicos, muerte	**I**	NO ACEPTABLE	NA	NA	NA	Capacitar al personal sobre riesgo público	NA

ACCIDENTES DE TRÁNSITO		Atropellamiento, lesiones que generen amputación, fracturas, trauma cráneo-encefálico, quemaduras, alteraciones severas de mano, de columna vertebral con compromiso de la medula espinal, colisiones con otros vehículos, muerte	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Capacitar al personal sobre riesgo público y de tránsito (seguridad vial)	NA
MECÁNICO: Manipulación de herramientas de oficina: cosedoras, saca ganchos, bisturí, tijeras, papelería, etc.		Traumas superficiales (heridas, golpes)	**III**	ACEPTABLE	NA	NA	NA	Capacitar al personal en autocuidado	NA
EXPOSICIÓN A BACTERIAS, HONGOS, PARASITOS,PICADURAS Y/O VIRUS: Presentes en el ambiente de trabajo, uso de baños y loza de cafetería, manipulación de	BIOLÓGICO	Infecciones o infestaciones agudas o crónicas, reacciones alérgicas ,gripe, enfermedades infectocont	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Capacitar al personal en riesgo biológico y autocuidado, realizar vacunaciones y fumigaciones	Utilizar jabón antibacterial

documentos archivados		agiosas							
PICADURAS DE ANIMALES: Presencia de vectores debido a una fuente de agua ubicada al frente de la instalación		Infecciones, alergias o enfermedades infectocontagiosas	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Capacitar al personal en autocuidado, realizar fumigaciones	Emplear repelente contra mosquitos
RADIACIONES NO IONIZANTES: Exposición a radiaciones por el uso del computador, lámparas fluorescentes	FISICO	Fatiga visual, cefalea, astenopia, lagrimeo, irritación ocular, nistagmus (el cual ocasiona movimientos oculares rápidos e involuntarios)	**III**	ACEPTABLE	NA	NA	NA	Asegurar la realización de las pausas activas y fomentar el autocuidado	NA
RUIDO: Exposición continuo a ruido por tránsito de vehículos		Posible disminución y/o pérdida de la capacidad auditiva, irritabilidad, aumento del ritmo cardiaco y presión arterial, estrés	**III**	ACEPTABLE	NA	NA	Mediciones de ruido	Realizar exámenes de audiometría, sensibilización en autocuidado	NA

MOVIMIENTOS REPETITIVOS: Las actividades de sistematización de la información implican movimientos repetitivos en extremidades superiores	BIOMECÁNICOS	Síndrome del túnel carpiano, calambres en extremidades superiores, adormecimientos, enfermedades del sistema musco esquelético	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Asegurar la realización de las pausas activas y fomentar el autocuidado, sensibilización de higiene postural	NA
POSTURA PROLONGADA MANTENIDA: Las actividades de sistematización de información implican posición sedente prolongada		Malas posturas, cansancio, fatiga, lumbalgias, cervicalgias, dorsalgias, calambres en extremidades inferiores	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	Ajuste antropométrico del puesto de trabajo	Asegurar la realización de las pausas activas, fomentar el autocuidado, sensibilización de higiene postural, capacitación sobre ergonomía	NA
PRECIPITACIONES(LLUVIAS, GRANIZADAS), SISMOS, TERREMOTOS, VENDAVALES	FENOMENOS NATURALES	Traumatismos de tejidos desde leves hasta severos	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Elaboración del plan de emergencias, realizar simulacro de evacuación	NA

Fuente: La autora, tomando el modelo de la aseguradora de riesgos laborales positiva. Ver información completa en el Anexo 4. Matriz de peligros.

Los resultados de la elaboración de la matriz del área administrativa evidencian la presencia de algunos peligros con riesgo aceptable, esta aceptabilidad del riesgo se debe a los controles existentes que se han implementado en la organización y han contribuido a la disminución de los riesgos existentes, reduciendo por lo tanto la probabilidad de riesgo. Por otro lado, se evidencian algunos peligros con aceptabilidad de riesgo pero que requieren controles específicos entre ellos los relacionados a los peligros por condiciones de seguridad relacionados a los accidentes de tránsito y los tecnológicos, así como peligros biomecánicos correspondientes a posturas prolongadas mantenidas y movimientos repetitivos.

Tabla 11. Matriz de peligros servicios generales

PELIGRO			**Evaluación del Riesgo**	**Valoración del riesgo**	**medidas de intervención**				
DESCRIPCIÓN	**CLASIFICACIÓN**	**EFECTOS POSIBLES**	**Interpretación del NR**	**Aceptabilidad del Riesgo**	**eliminación**	**sustitución**	**controles de ingeniería**	**controles administrativos, señalización, advertencia**	**equipos/ elementos de protección personal**
TEMPERATURAS EXTREMAS: Contacto directo con líquidos, solidos, utensilios y/o superficies calientes al preparar los alimentos	FÍSICO	Quemaduras de primer hasta tercer grado.	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Capacitar al personal en autocuidado	Guantes térmicos
RUIDO: Exposición continuo a ruido por tránsito de vehículos		Posible disminución y/o pérdida de la capacidad auditiva, irritabilidad, aumento del ritmo	**III**	ACEPTABLE	NA	NA	Mediciones de ruido	Realizar exámenes de audiometría, sensibilización en autocuidado	NA

		cardiaco y presión arterial, estrés							
EXPOSICIÓN A BACTERIAS, HONGOS, PARASITOS, PICADURAS, FLUIDOS, EXCREMENTOS Y/O VIRUS: Presentes en el ambiente de trabajo	BIOLÓGICO	Infecciones o infestaciones agudas o crónicas, reacciones alérgicas, gripe, enfermedades infectocontagiosas	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Capacitar al personal en riesgo biológico y autocuidado, realizar vacunaciones y fumigaciones	Guantes, tapabocas
PICADURAS DE ANIMALES: Presencia de vectores debido a una fuente de agua ubicada al frente de la instalación		Infeccione, alergias o enfermedades infectocontagiosas	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Capacitar al personal en autocuidado, realizar fumigaciones	Repelente contra mosquitos
EXPOSICIÓN A LIQUIDOS: Manipulación del hipoclorito de sodio y otras sustancias para el aseo de cocina, pisos y baños	QUIMICO	Somnolencia, perdida del equilibrio, asfixia, Intoxicación, irritación, sarpullidos	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	NA	Guantes, tapabocas
LOCATIVO: Hacinamiento de muebles, enseres y documentos, condiciones de orden y aseo (caídas de objetos) caídas al mismo nivel y a distinto nivel, escaleras de acceso al sótano,	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Golpes, lesiones superficiales, heridas de poca profundidad, contusiones, traumas en tejidos blandos y	**III**	ACEPTABLE	NA	NA	NA	Capacitar al personal en autocuidado, señalización piso húmedo, implementar programa	NA

segundo, tercer y cuarto piso		óseos, esguinces, luxaciones						de orden y aseo	
TECNOLÓGICO (Explosión, fuga, derrame, incendio)		Quemaduras de primer hasta tercer grado, heridas, traumatismos, pérdidas humanas y materiales	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Realizar inspecciones periódicas, capacitar al personal sobre la prevención de incendios y el uso de los extintores	NA
PÚBLICOS: (Robos, atracos con arma blanca y/o arma de fuego, atentados, vandalismo, etc.) Recepción del dinero correspondiente a matrículas y mensualidades de los estudiantes.		Heridas por arma blanca y/o arma de fuego, golpes, traumas físicos desde leves a severos, traumas psicológicos, muerte	**I**	NO ACEPTABLE	NA	NA	NA	Capacitar al personal sobre riesgo público, alarma contra robo	NA
MOVIMIENTO REPETITIVO: Las actividades de aseo implican manipulación de objetos tales como escoba y trapeador	BIOMECÁNICO	Calambres en extremidades superiores, desordenes de trauma acumulativo, desordenes osteomusculares en	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Asegurar la realización de las pausas activas y fomentar el autocuidado, sensibilización de higiene	NA

		miembros superiores y de columna en la zona lumbar						postural	
POSTURA PROLONGADA MANTENIDA: Las actividades de aseo y cafetería implican posición bípeda prolongada		Malas posturas, cansancio, fatiga, lumbalgias, cervicalgias, dorsalgias, calambres en extremidades inferiores	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Asegurar la realización de las pausas activas, fomentar el autocuidado, sensibilización de higiene postural, capacitación sobre ergonomía	NA
PRECIPITACIONES(LLUVIAS, GRANIZADAS), SISMOS, TERREMOTOS, VENDAVALES	FENOMENOS NATURALES	Traumatismos de tejidos desde leves hasta severos	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Elaboración del plan de emergencias, realizar simulacro de evacuación	NA

Fuente: La autora, tomando el modelo de la aseguradora de riesgos laborales positiva. Ver información completa en el Anexo 4. Matriz de peligros.

Teniendo en cuenta los resultados de la matriz del cargo operativo, perteneciente a la operaria de servicios generales, se evidencia varios riesgos que son aceptables pero que requieren control específico, es decir, que tienen alta probabilidad de ocurrencia, entre ellos se encuentran asociados los peligros biomecánicos correspondientes a posturas prolongadas mantenidas y movimientos repetitivos, los peligros químicos generados al emplear sustancias

químicas para realizar la limpieza de la instalación , los peligros físicos originados por las temperaturas extremas asociados a quemaduras dado el servicio de cafetería que la trabajadora realiza.

Tabla 12. Matriz de peligros docentes

PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	Evaluación del Riesgo	Valoración del riesgo	medidas de intervención				
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		Interpretación del NR	Aceptabilidad del Riesgo	eliminación	sustitución	controles de ingeniería	controles administrativos, señalización, advertencia	equipos/ elementos de protección personal
EXPOSICIÓN A BACTERIAS, HONGOS, PARASITOS,PICADURAS Y/O VIRUS: Presentes en el ambiente de trabajo, uso de baños y loza de cafetería, manipulación de documentos	BIOLÓGICO	Infecciones o infestaciones agudas o crónicas, reacciones alérgicas ,gripe, enfermedades infectocontagiosas	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Capacitar al personal en riesgo biológico y autocuidado, realizar vacunaciones y fumigaciones	Utilizar jabón antibacterial
PICADURAS DE ANIMALES: Presencia de vectores debido a una fuente de agua ubicada al frente de la instalación		Infecciones, alergias o enfermedades infectocontagiosas	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Capacitar al personal en autocuidado, realizar fumigaciones	Emplear repelente contra mosquitos
ELÉCTRICO: Contacto con electricidad de baja tensión (110v), conexión y desconexión de equipos	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras de primer hasta tercer grado, choque eléctrico, potencialización del	III	ACEPTABLE	NA	NA	NA	Realizar mantenimiento preventivo a instalaciones eléctricas,	NA

		riesgo de incendio						capacitar al personal en riesgo eléctrico	
TECNOLÓGICO (Explosión, fuga, derrame, incendio)		Quemaduras de primer hasta tercer grado, heridas, traumatismos, pérdidas humanas y materiales	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Realizar inspecciones periódicas, capacitar al personal sobre la prevención de incendios y el uso de los extintores	NA
MECÁNICO: Manipulación de herramientas de estudio (cosedoras, saca ganchos, bisturí, tijeras, papelería, jeringas, simuladores, etc.)		Traumas superficiales (heridas, golpes)	**III**	ACEPTABLE	NA	NA	NA	Capacitar al personal en autocuidado	NA
PÚBLICOS: (Robos, atracos con arma blanca y/o arma de fuego, atentados, vandalismo, etc.)		Heridas por arma blanca y/o arma de fuego, golpes, traumas físicos desde leves a severos, traumas psicológicos, muerte	**I**	NO ACEPTABLE	NA	NA	NA	Capacitar al personal sobre riesgo público	NA

LOCATIVO: Hacinamiento de muebles, enseres y documentos, condiciones de orden y aseo (caídas de objetos) caídas al mismo nivel y a distinto nivel, escaleras de acceso al sótano, segundo, tercer y cuarto piso		Golpes, lesiones superficiales, heridas de poca profundidad, contusiones, traumas en tejidos blandos y óseos, esguinces, luxaciones	**III**	ACEPTABLE	NA	NA	NA	Capacitar al personal en autocuidado, señalización piso húmedo, implementar programa de orden y aseo	NA
POSTURA PROLONGADA MANTENIDA: Las actividades de enseñanza implican posición de bipedestación	BIOMECÁNICO	Malas posturas, cansancio, fatiga, lumbalgias, cervicalgias, dorsalgias, calambres en extremidades inferiores	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	Ajuste antropométrico del puesto de trabajo	Asegurar la realización de las pausas activas, fomentar el autocuidado, sensibilización de higiene postural, capacitación sobre ergonomía	NA
RADIACIONES NO IONIZANTES: Exposición a radiaciones por el uso del computador, lámparas fluorescentes	FISICO	Fatiga visual, cefalea, astenopia, lagrimeo, irritación ocular, nistagmus (el cual ocasiona movimientos oculares rápidos e	**III**	ACEPTABLE	NA	NA	NA	Asegurar la realización de las pausas activas y fomentar el autocuidado	NA

		involuntarios)							
RUIDO: Exposición continuo a ruido por tránsito de vehículos		Posible disminución y/o pérdida de la capacidad auditiva, irritabilidad, aumento del ritmo cardiaco y presión arterial, estrés	**III**	ACEPTABLE	NA	NA	Mediciones de ruido	Realizar exámenes de audiometría, sensibilización en autocuidado	NA
PRECIPITACIONES(LLUVIAS, GRANIZADAS), SISMOS, TERREMOTOS, VENDAVALES	FENOMENOS NATURALES	Traumatismos de tejidos desde leves hasta severos	**II**	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	NA	NA	NA	Elaboración del plan de emergencias, realizar simulacro de evacuación	NA

Fuente: La autora, tomando el modelo de la aseguradora de riesgos laborales positiva. Ver información completa en el Anexo 4. Matriz de peligros.

Con respecto a los resultados de la matriz referente a los docentes se evidencia que los peligros que requieren de control específico son los biomecánicos relacionados a las posturas prolongadas, los peligros originados por las condiciones de seguridad correspondientes al riego tecnológico producto de posibles fugas, incendios, explosiones, los peligros biológicos generados por la exposición a bacterias, hongos, parásitos y/o virus presentes en el lugar de trabajo.

Al elaborar la matriz de la organización teniendo en cuenta las áreas, los cargos y las actividades ejecutadas por los empleados, se establecen los diferentes riesgos con sus respectivas evaluaciones y valoraciones. Por otro lado, se definen medidas de intervención con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de los riesgos.

Algunos peligros identificados se encuentran presentes en cada uno de los cargos debido a la naturaleza de los mismos, entre los peligros se encuentran los asociados a los de origen biológico, físicos, biomecánicos, tecnológicos, eléctricos, públicos y fenómenos naturales. Ver información completa en el anexo 4. Matriz de peligros.

7.3 ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA FUNDACIÓN NACIONAL CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN PREHOSPITALARIA FUNAP CC

El diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se elaboró teniendo en consideración las etapas del ciclo PHVA, el decreto 1072 de 1025 y la resolución 1111 de 2017 con el fin de establecer la estructura del sistema para la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC. Ver información completa en el anexo 5. Diseño SG-SST FUNAP CC 2018.

Como primera acción para diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se hace indispensable establecer una política en términos de seguridad y salud en el trabajo, la cual será la guía para encaminar todas las actividades del sistema con el fin de darle cumplimiento. De igual manera, es necesario establecer el objetivo general y los objetivos específicos del SG-SST con el propósito de reconocer si los resultados de la gestión logran cumplir con lo definido previamente por la organización.

A continuación, se describe la política de SST establecidos desde el año 2016 por la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP

CC y los cuales se encuentran aprobados por la ARL positiva. La política de seguridad y salud en el trabajo fue firmada por la representante legal y publicada en un lugar visible de la fundación.

Figura 13. Evaluación del SG-SST ARL POSITIVA

POSITIVA Compañía de Seguros / ARL	POSITIVA S.A Compañía de Seguros / ARL -Gestión Documental- FORMATO EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - PYMES Proceso Promoción y Prevención	Código: VP-RE-ESGSSTP-02 Versión: 2 Fecha: 26/12/2014 Página 1 de ___

1. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la Empresa	FUNDACIÓN NACIONAL CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN PREHOSPITALARIA	Fecha Evaluación D/M/A	16/09/2016
NIT [X] CC [ ] CE [ ] No.	805008987-0	Tiene Sucursales SI [ ] NO [X]	No. Suc.
Actividad Económica Principal	ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN NO FORMAL INCLUYE PROGRAMAS DE ALFABETIZACIÓN PARA ADULTOS ETC.	Código Actividad Económica	1 8060 01
Actividad Económica Secundaria	N/A	Código Actividad Económica	N/A
Actividad Económica Secundaria	N/A	Código Actividad Económica	N/A
Nombre contacto de la Empresa	ORLELLY VALLES ESPINOSA	Correo electrónico del contacto:	oryaes@funapcc.edu.co
Dirección	AV 6 AN # 18 N 29	Cargo contacto:	COORDINADORA ACADEMICA
Teléfono (s)	6611939-40	Celular	3006579876
Correo electrónico representante	oryaes@funapcc.edu.co	Prima de Cotización Mensual $	
Ciudad / Municipio	CALI	Departamento	VALLE
Clases de Riesgos de la empresa	I [X] II [ ] III [ ] IV [ ] V [ ]	No. Total de Trabajadores	19
La empresa tiene una o más sedes	SI [ ] NO. [X] Cuántas	En donde Departamento	Valle Ciudad Cali
No. De Trabajadores Dependientes	19	No. trabajadores independientes afiliados a POSITIVA C.S./ARL	

2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - PYMES

Escriba el valor correspondiente en la columna "criterios de calificación" de acuerdo con el grado de desarrollo de la empresa en el ítem a calificar teniendo en cuenta los siguientes rangos: SI Cumple completamente con el criterio enunciado o No Aplica (1 punto), Si No Cumple comple completamente o o No cumple (NC) con el criterio enunciado (0 puntos)

N°	CRITERIOS DE EVALUACION								PLAN - PROGRAMA	CRITERIOS DE CUMPLIMIENTO: SI es COMPLETO o NA = 1 o SI es INCOMPLETO/ o NC = 0	
	Fecha evaluación Inicial	DD	MM	AAAA	Fecha al final del periodo definido	DD	MM	AAAA		Evaluación Inicial	Evaluación al final del periodo
		16	9	2016		1	12	2016			
1	Tiene definida una Política del SG-SST y esta alineada con la metas objetivos e indicadores de gestión; fue diseñada de manera participativa con los trabajadores. Evidencie registros.								PB-1	1	1

Fuente: (POSITIVA S.A, 2016)

7.3.1 Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La Fundación Nacional Centro De Capacitación en Atención Pre hospitalaria FUNAP CC tiene como razón fundamental el compromiso por la protección de sus trabajadores, velar por la prevención de los accidentes de trabajo, promoción y prevención de las enfermedades laborales y mantener la seguridad y el bienestar físico, mental y social en todos los sitios y puestos de trabajo.

A través del programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, se realiza de manera continua la identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles, considerando las actividades rutinarias y no rutinarias.

Nos comprometemos con la normativa Nacional legal vigente sobre prevención de riesgos laborales y con la asignación de los recursos financieros, físicos, humanos

y técnicos para el control y mejoramiento permanente de la condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

La presente Política de Gestión Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo será publicada y difundida a todo el personal, contratistas, visitantes con el fin de garantizar un ambiente laboral sano y seguro.

A continuación se describen los principales elementos del SG-SST que componen las etapas del ciclo PHVA.

7.3.2 Planear

De acuerdo a al decreto 1072 de 2015 en la etapa de planeación se encuentran inmersa la organización del SG-SST, por tal razón se procedió a realizar en primera instancia la fase de organización y luego la de planeación. Para ello se elaboraron diferentes documentos con el fin de establecer evidencias que definan la estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

7.3.2.1 Asignación roles y responsabilidades

La principal responsabilidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo recae sobre la alta dirección, sin embargo el sistema es incluyente y por lo tanto requiere de la responsabilidad de todos lo que hacen parte de la organización, resultando necesario asignar responsabilidades a los trabajadores, jefes de área, responsable del SG-SST, coordinador de alturas, comité de convivencia laboral y al COPASST.

Dentro de la asignación de responsabilidades, se efectuaron diversas convocatorias para la selección de los responsables, las cuales permitieron establecer y socializar los roles y las responsabilidades referentes al SG-SST.
En la siguiente tabla se evidencia la asignación de las responsabilidades del SG-SST en la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC.

Tabla 13. Asignación de responsabilidades del SG-SST

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES SG-SST	
Gerente	Jenny Valles Espinosa
Jefes de área	Orlelly Valles Espinosa
	Carmen Biviana Tello Quintero
Responsable del SG-SST	Orlelly Valles Espinosa
Trabajadores	Personal administrativo y docentes
Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	Carmen Biviana Tello Quintero
	Ismael Enrique Piedrahita Saldarriaga
	Gloria Amparo Espinosa Victoria
	María Fernanda Díaz García
Comité de convivencia laboral	Carmen Biviana Tello Quintero
	Ismael Enrique Piedrahita Saldarriaga
	Gloria Amparo Espinosa Victoria
	Daniel Piedrahita Valles
Coordinador de alturas	Orlelly Valles Espinosa

Fuente: Elaboración propia

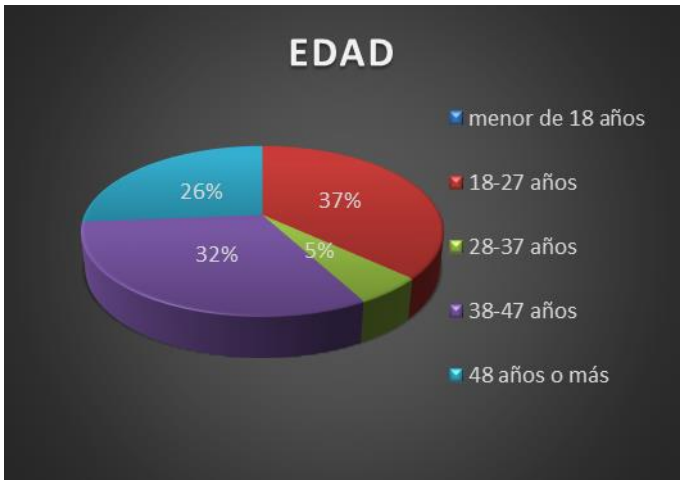
7.3.2.2 Perfil sociodemográfico

Para realizar el perfil sociodemográfico se empleó la encuesta sociodemográfica establecida por la ARL positiva, la cual permite conocer algunas características de la población trabajadora entre ellas la edad, el género, el estado civil, las enfermedades que padecen, el nivel de ingresos, el nivel de escolaridad, el

número de personas a cargo, entre otras características relevantes y necesarias para el SG-SST.

A continuación se interpretan algunos de los resultados obtenidos en la encuesta sociodemográfica realizada a los trabajadores.

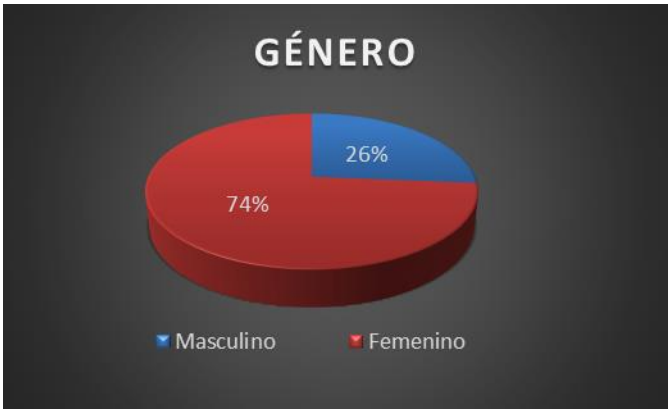
Figura 14. Edad



Fuente: Autora

Teniendo en cuenta el grafico anterior, el 37% de la población se encuentra entre la edad de 18 a 27 años, este rango está conformado en gran parte por los docentes de la institución, el 26% corresponde a la población con mayor edad los cuales poseen 48 años o más, esta población la conforma la mayor parte del personal administrativo y algunos docentes.

Figura 15. Género



Fuente: Autora

El grafico anterior permite identificar el género predominante en la población trabajadora de FUNAP CC, la cual corresponde al género femenino con un 74% del total de trabajadores.

Figura 16. Nivel de escolaridad

Fuente: Autora

El nivel de escolaridad con mayor ponderación es la referente a la formación técnica y tecnóloga con una participación del 53% seguida por la formación universitaria la cual posee la mayoría de los docentes de la institución.

7.3.2.3 Asignación de recursos

La Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC destinó los recursos humanos, técnicos y físicos necesarios para la ejecución del SG-SST.

En el siguiente cuadro se describen los cargos del recurso humano necesario para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 14. Recurso humano SST

CARGO	NÚMERO DE PERSONAS	FORMACIÓN
Coordinador (a) de SST	1	Tecnólogo o Profesional en SST
Miembros comité de convivencia laboral	4	-
Miembros comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	4	-
Equipo investigador de incidentes y accidentes laborales	3	-
Brigadistas	31	-
Asesor ARL POSITIVA	1	Profesional o especialista en seguridad y salud en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

La fundación dispone de equipos de cómputo, impresoras, escáner, área para reuniones dotadas de sillas, mesas, tablero acrílico, televisores, video beam para desarrollar las actividades correspondientes al área de seguridad y salud en el trabajo.

Los recursos financieros serán destinados de acuerdo a las necesidades que surjan como producto de la implementación y gestión del sistema.

7.3.2.4 Requisitos legales

Para establecer la matriz legal se identificó la normatividad vigente relacionada al SG-SST expedida por las entidades gubernamentales como el congreso de la república de Colombia, el ministerio de trabajo, el ministerio de trabajo y seguridad social, el ministerio de la protección social y el presidente de la república de Colombia. Para la elaboración del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se empleó como norma principal el decreto 1072 de 2015 “por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo”.

7.3.2.5 Gestión de los peligros y riesgos

La gestión de los peligros y los riegos en FUNAP CC se realizó empleando la Guía Técnica Colombia 45 de 2012, la cual proporciona la metodología para definir la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. En base a esta guía se diseñó un procedimiento con el fin de definir las pautas necesarias para realizar el adecuado diligenciamiento de la matriz.

7.3.2.6 Plan anual de trabajo

En la elaboración del plan anual de trabajo se consideró definir las actividades, la frecuencia de la ejecución, los responsables, las fechas, los recursos necesarios, las evidencias y las observaciones de cada una de las actividades a realizar. El formato establecido permite identificar las actividades planeadas, ejecutadas y el porcentaje de cumplimiento de cada una de ellas.

7.3.2.7 Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

El Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo se conformó teniendo en cuenta la resolución 2013 de 1986 “ Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo”.

Inicialmente y teniendo en cuenta el número de empleados se procedió mediante mutuo acuerdo con el empleador y la encargada del SST realizar la convocatoria,

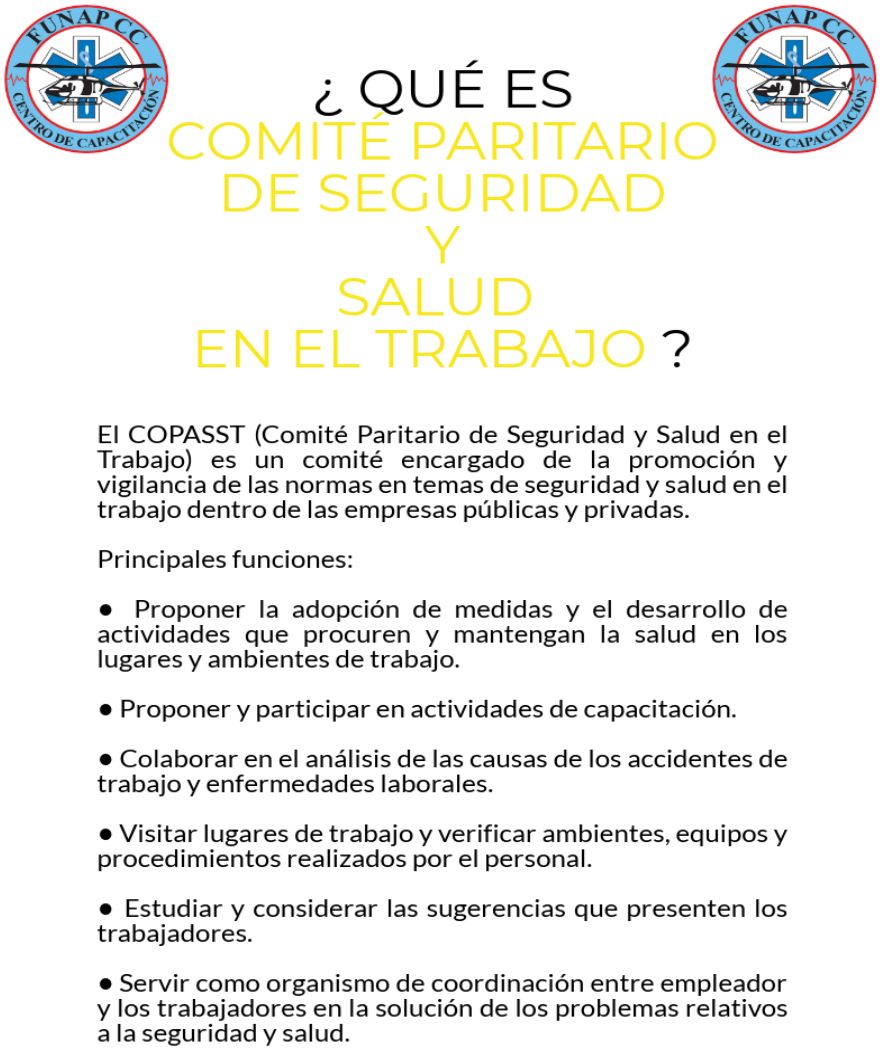
selección y posesión de candidatos al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

Para la divulgación de la convocatoria se diseñaron los anuncios considerando la información referente a las fechas de postulación y al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo tal como se evidencia en las siguientes imágenes:

Figura 17. Convocatoria COPASST

Fuente: Elaboración propia

Figura 18. COPASST



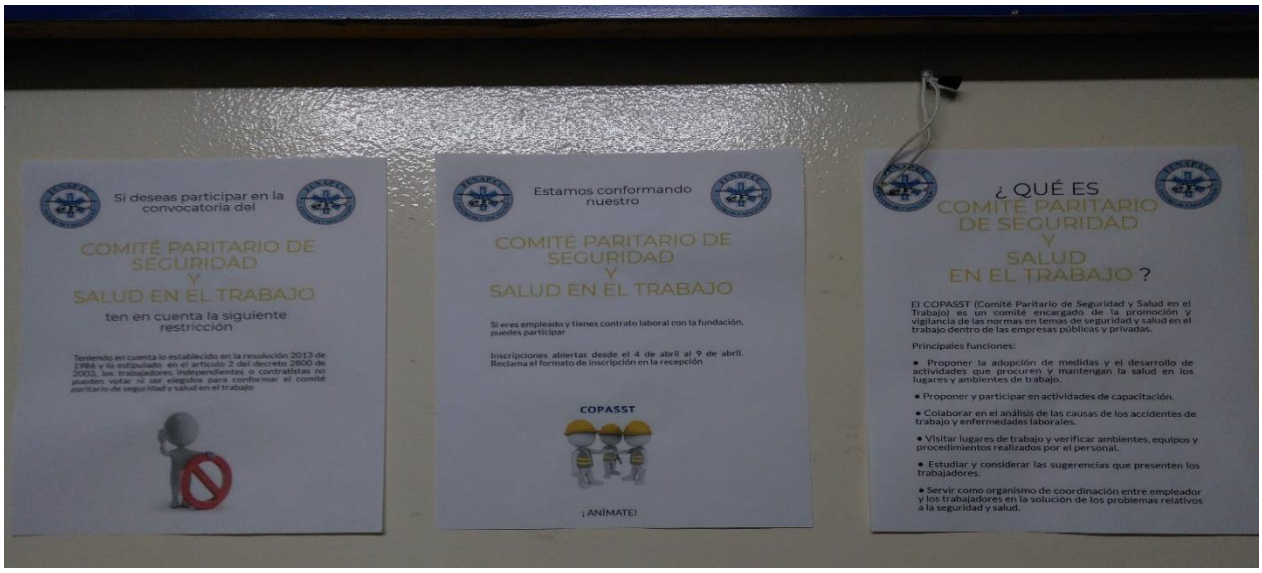
Fuente: Autora

La convocatoria se realizó entre el 04 al 09 de abril, los anuncios se publicaron en las carteleras de la institución con el fin de darla a conocer a todos los trabajadores, tal como se evidencia en las siguientes fotografías:

Figura 19. Publicación de la convocatoria del COPASST en la cartelera principal

Fuente: Autora

Figura 20. Publicación de la convocatoria del COPASST en la cartelera secundaria



Fuente: Autora

Los trabajadores interesados en participar en la convocatoria se inscribieron en el formato establecido para tal fin, ver anexo 6. Registro inscripción convocatoria COPASST.

El día 10 de abril de 2018, se realizó una reunión con los trabajadores de la fundación con el propósito de seleccionar los representantes de los trabajadores al COPASST. Se procedió a socializar las funciones y responsabilidades que asumirían los seleccionados al comité, posterior a ello se realizó la votación y selección de candidatos al COPASST.

Por elección de los trabajadores se nombró a Ismael Enrique Piedrahita Saldarriaga como el representante principal y a María Fernanda Díaz García como representante suplente.

Por otra parte, la representante legal procedió a elegir como representante principal a Carmen Biviana Quintero Tello y como representante suplente a Gloria Amparo Espinosa Victoria.

Lo anterior quedó evidenciado en el acta de conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, ver anexo 7. Acta conformación COPASST

Finalmente, se divulgó mediante anuncios en las carteleras de la institución y por medio de correo electrónico los representantes por parte del empleador y de los trabajadores al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, periodo 2018-2020.

Figura 21. Publicación de los trabajadores seleccionados al COPASST en la cartelera principal

Fuente: Autora

Figura 22. Publicación de los trabajadores seleccionados al COPASST en la cartelera secundaria

Fuente: Autora

Figura 23. Representantes y suplentes del COPASST

Fuente: Elaboración propia

7.3.2.8 Comité de convivencia laboral

De acuerdo a la resolución 652 de 2012 los comités de convivencia laboral se constituyen como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación.

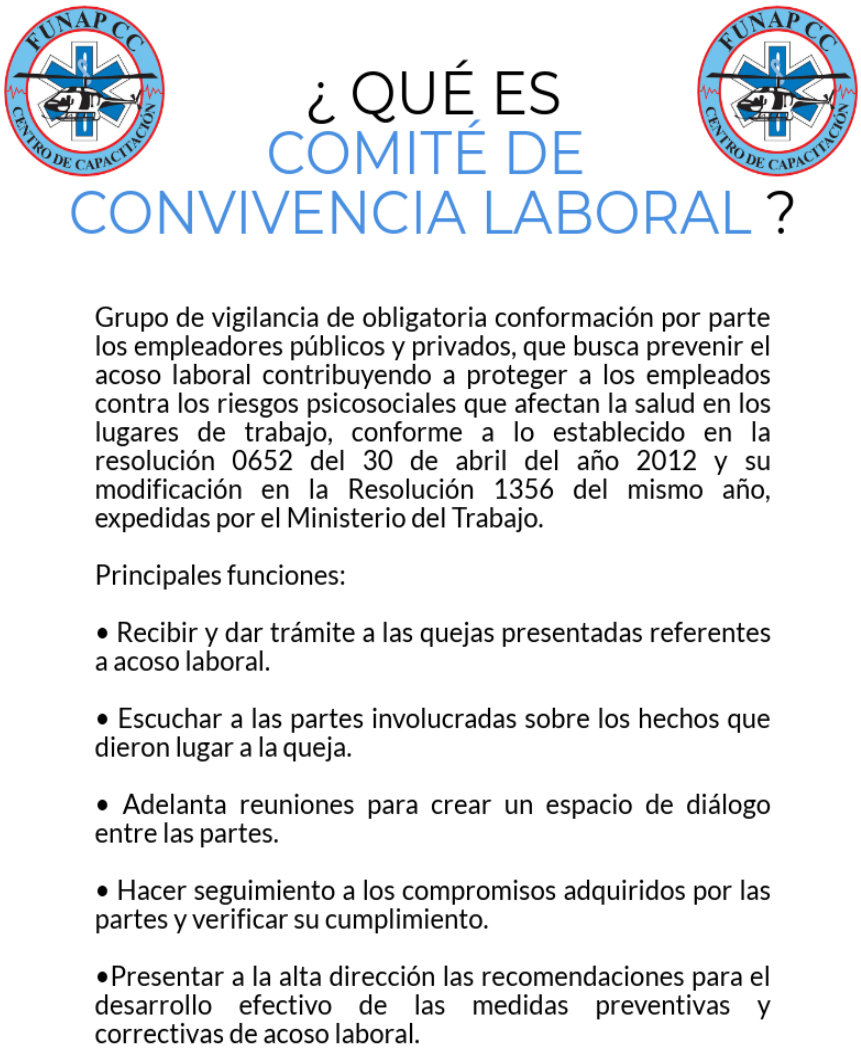
Considerando lo establecido en la normatividad vigente y teniendo en cuenta el número de empleados se procedió mediante mutuo acuerdo con el empleador y la encargada del SST realizar la convocatoria, selección y posesión de candidatos al comité de convivencia laboral.

Para la divulgación de la convocatoria se diseñaron los anuncios considerando la información referente a las fechas de postulación y al comité de convivencia laboral tal como se evidencia en las siguientes imágenes:

Figura 24. Convocatoria comité de convivencia laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 25. Comité de convivencia laboral



Fuente: Autora

La convocatoria se realizó entre el 21 de marzo al 2 de abril, los anuncios se publicaron en las carteleras de la institución con el fin de darla a conocer a todos los trabajadores, tal y como se muestra en las siguientes imágenes:

Figura 26. Publicación de la convocatoria del comité de convivencia laboral en la cartelera secundaria

Fuente: Autora

Figura 27. Publicación de la convocatoria del comité de convivencia laboral en la cartelera secundaria

Fuente: Autora

Los trabajadores interesados en participar en la convocatoria se inscribieron en el formato establecido para tal fin, ver anexo 8. Registro inscripción convocatoria comité de convivencia laboral

El día 3 de abril de 2018, se realizó una reunión con los trabajadores de la fundación con el propósito de seleccionar los representantes de los trabajadores al COPASST. Se procedió a socializar las funciones y responsabilidades que asumirían los seleccionados al comité, posterior a ello se realizó la votación y selección de candidatos al COPASST.

Por elección de los trabajadores se nombró a Carmen Biviana Quintero Tello como la representante principal y a Ismael Enrique Piedrahita Saldarriaga como representante suplente.

Por otra parte, la representante legal procedió a elegir como representante principal a Gloria Amparo Espinosa Victoria y como representante suplente a Daniel Piedrahita Valles.

Lo anterior quedó evidenciado en el acta de conformación del comité de convivencia laboral, ver anexo 9. Acta conformación comité de convivencia laboral.

Finalmente, se divulgó mediante anuncios en las carteleras de la institución y por medio de correo electrónico los representantes por parte del empleador y de los trabajadores al comité de convivencia laboral, periodo 2018-2020.

Figura 28. Publicación de los trabajadores seleccionados al comité de convivencia laboral en la cartelera principal

Fuente: Autora

Figura 29. Publicación de los trabajadores seleccionados al comité de convivencia laboral en la cartelera secundaria

Fuente: Autora

Figura 30. Representantes y suplentes del comité de convivencia laboral

Fuente: Elaboración propia

7.3.2.9 Integración con otros sistemas de gestión

En la actualidad FUNAP CC no cuenta con otros sistemas de gestión, es decir, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es el primer sistema de gestión que la empresa pretende implementar.

7.3.2.10 Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

La organización estableció el plan anual de formación con la participación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y la alta gerencia, logrando identificar las necesidades de formación requeridas de cada cargo empleando

diferentes fuentes de información entre ellas la política de SST, las responsabilidades en el SG-SST, los requisitos legales, las investigaciones de incidentes y accidentes laborales. El alcance del plan incluye al personal vinculado, los contratistas y trabajadores en misión.

Se determinó que la inducción y reinducción será dada a aquellos trabajadores que ingresen a la empresa, sean promovidos a otros cargos, con ausencias superiores a 20 días, por licencias, vacaciones o incapacidad y aquellos contratistas que desarrollen funciones en las instalaciones.

FUNAP CC definió el procedimiento de capacitación de seguridad y salud en el trabajo, el formato del plan de capacitación de SST y el formato de asistencia de capacitación con el fin de tener los registros y las evidencias necesarias.

7.3.2.11 Documentación

Considerando los documentos necesarios para la elaboración del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se emplearon los modelos propuestos suministrados por la ARL positiva. Por otra parte, se definió una codificación con el objetivo de facilitar la búsqueda e identificación de los documentos.

7.3.2.12 Conservación de los documentos

Para garantizar la conservación de la documentación, FUNAP CC dispone de espacios y archivadores necesarios para garantizar el cuidado de los mismos. Por otra parte, la fundación conserva la documentación de forma digital garantizando la preservación de los documentos y por lo tanto de la información.

Teniendo en cuenta la normatividad vigente, la empresa conservará en su acervo documental todos los documentos requeridos del SG-SST teniendo en cuenta los tiempos estipulados de retención establecidos en las normas.

7.3.2.13 Comunicación

Dada la importancia de la comunicación entre los diferentes niveles de la organización para la realización y mejora del sistema, FUNAP CC estableció unos

lineamientos para las comunicaciones internas y externas teniendo en cuenta las necesidades de comunicación de los trabajadores y de las partes interesadas. Los lineamientos incluyen las siguientes actividades: Radicar las comunicaciones recibidas o enviadas y archivar las respuestas, emplear diversos medios para dar a conocer los diversos temas del SG-SST a los empleados y terceros como carteleras, boletines, cartas de gerencias, campañas, entre otros y recolectar las ideas, sugerencias o inquietudes de los trabajadores por medio de las reuniones del COPASST y la persona encargada del SG-SST.

7.3.2.14 Reglamento de higiene y seguridad industrial

En el reglamento de higiene y seguridad industrial se describe la información general de la empresa, y se establecen cuatro artículos, el primero hace referencia al cumplimiento de la normatividad vigente referente a garantizar la adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, el segundo a la conformación y funcionamiento del COPASST teniendo en cuenta el decreto 614 de 1984, la resolución 2013 de 1986, la resolución 1016 de 1989, el decreto 1295 de 1994, el tercero corresponde a la asignación de los recursos necesarios para desarrollar el programa de seguridad y salud en el trabajo el cual contempla el subprograma de medicina preventiva y del trabajo y el subprograma de higiene y seguridad industrial y en el artículo cuatro se establecen los peligros y las fuentes generadoras de los riesgos presentes en la empresa .

El reglamento de higiene y seguridad industrial será firmado por la representante legal y publicado en dos áreas visibles de la fundación

7.3.2.15 Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos se realizó empleando la metodología suministrada por la guía técnica colombiana 45 de 2012. Para realizar esta actividad se consideró los procesos establecidos, las

actividades rutinarias y no rutinarias, las herramientas y equipos empleados por los trabajadores, los controles existentes, la probabilidad de sufrir una perdida al exponerse al riesgo, la determinación de la consecuencia potencial, la valoración del riesgo y la aceptabilidad del riesgo.

7.3.2.16 Evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Como primer paso para el diseño del SG-SST la organización realizó su evaluación inicial empleando dos herramientas adecuadas para tal fin. La primera herramienta evalúa el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la resolución 1111 de 2017 y la segunda herramienta evalúa el nivel de cumplimiento correspondientes a las etapas definidas en el decreto 1072 de 2015, dichas evaluaciones se encuentran documentadas de conformidad con la normatividad vigente y sirvió como base para establecer el plan de trabajo anual.

7.3.2.17 Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Los objetivos al igual que la política de SST se establecieron desde el año 2016 por la Fundación Nacional Centro de Capacitación en Atención Prehospitalaria FUNAP CC y los cuales fueron aprobados por la ARL positiva. Los objetivos se encuentran junto con la política de seguridad y salud en el trabajo en un lugar visible de la fundación con la firma de la representante legal.

Objetivo general

Promover un ambiente de trabajo sano, seguro a través del cumplimiento de la implementación del SG-SST que contribuya a la realización de los trabajadores como seres humanos y le permita a la entidad cumplir su misión.

Objetivos específicos

- Reducir la incidencia de las enfermedades laborales.
- Reducir la incidencia de los accidentes de trabajo.

- Fomentar las competencias específicas de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar estilos de vida saludable y trabajo seguro.

7.3.2.18 Indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Como parte del SG-SST, se definieron los indicadores de estructura, proceso y resultado, los cuales permiten evaluar la gestión del sistema y determinar el nivel de cumplimiento de cada uno de los indicadores, identificar las oportunidades de mejorar, adecuar las metas y estrategias definidas, establecer programas destinados a reducir los accidentes y enfermedades laborales y tomar medidas correctivas y preventivas considerando los resultados obtenidos de los indicadores

7.3.3 Hacer

En la fase del hacer se pretende implementar todas aquellas actividades definidas en la etapa de planeación con el fin de dar cumplimiento al sistema de gestión.

7.3.3.1 Equipos y elementos de protección personal

La empresa destinará los equipos de protección personal al personal que lo requiera y realizará el respectivo registro de entrega. Los trabajadores están en la responsabilidad de darles buen uso e informar en caso de daño o pérdida.

FUNAP CC estableció una serie de formatos con el fin de identificar las necesidades, establecer el control, la reposición y la auditoria de los elementos de protección personal.

7.3.3.2 Inspecciones de seguridad

La empresa realizará revisiones e inspecciones de los puestos de trabajo y de forma general a la instalación, para identificar aquellas condiciones que pueden interferir en el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y en el funcionamiento normal de la empresa. Las inspecciones contribuyen a

realizar acciones de prevención sobre posibles accidentes o afectaciones que puede sufrir la organización.

7.3.3.3 Vigilancia a la salud de los trabajadores

En FUNAP CC se diseñarán programas de vigilancia que faciliten la intervención de los riesgos identificados con el propósito de contribuir al control, prevención y mejora de los mimos para garantizar el bienestar de los trabajadores realizando exámenes médicos laborales que suministren la información referente a afectaciones o enfermedades que padecen y definir los posibles controles.

7.3.3.4 Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Teniendo en cuenta las amenazas internas y externas que pueden generar situaciones de emergencias en la organización, FUNAP CC establecerá las acciones preventivas y correctivas para disminuir las consecuencias de las emergencias que puedan presentarse y afectar a los trabajadores, vecinos, usuarios y partes interesadas externas.

El formato establecido es una guía que permite de manera general conocer y suministrar la información necesaria para desarrollar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

7.3.3.5 Gestión del cambio

Con el fin de poder controlar los cambios temporales o definitivos que pudiesen ocurrir en la empresa se estableció el procedimiento para la gestión del cambio. Este procedimiento permite identificar los cambios originados por modificaciones en las instalaciones, condiciones de trabajo, procesos, materias primas, insumo, máquinas y los asociados a la estructura organizacional con el fin de implementar las mejoras necesarias asegurando que el cambio no generará distorsiones en el desempeño del SG-SST.

7.3.3.6 Adquisiciones

FUNAP CC estableció un procedimiento de compras, el cual contiene los requisitos necesarios que en SST deben tener los materiales, materias primas, equipos, insumos y maquinaria clasificados como artículos críticos que desea adquirir la organización, evitando de esta manera desviaciones en la política de SST y el incumplimiento de la normatividad vigente.

7.3.3.7 Contrataciones

La organización estableció los lineamientos para la selección y evaluación de contratistas y proveedores entre los cuales se establecen los canales de comunicación y el intercambio de información, los requisitos para la selección y aprobación de terceros, las condiciones y cláusulas contractuales a tener en cuenta al formalizar la relación, la capacitación inicial previa al inicio de trabajos, las sanciones, entre otros. Estos lineamientos garantizan los requerimientos SST que deben cumplir a cabalidad los terceros.

7.3.4 Verificar

En esta fase se revisa y analiza los resultados parciales de la gestión con el fin de determinar el cumplimiento de las actividades definidas para establecer las acciones pertinentes a ejecutar y lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos.

7.3.4.1 Auditorías internas del SG-SST

Una de las actividades más importantes en la gestión del SG-SST son las auditorias, dado que estas permiten evaluar el cumplimiento del SG-SST. Las auditorías internas deben de hacerse por lo menos una vez al año y debe de contar con la participación de la alta dirección, los integrantes del COPASST y los trabajadores de áreas independientes al área a evaluar.

7.3.5 Revisión por la alta gerencia

El informe de verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es una herramienta que permite realizar la mejora continua del sistema de gestión y a su vez de la organización. El informe facilita la toma de decisiones por parte de la dirección general y permite medir el nivel de conformidad requisitos del SG-SST con el propósito de identificar oportunidades de mejora.

7.3.5.1 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales

La empresa adoptó el procedimiento de investigación de incidentes, accidentes y enfermedad laboral sugerido por la ARL Positiva, donde plantea como objetivo establecer la causa básica de los incidentes y accidentes de trabajo, para identificar las condiciones anormales, los factores de riesgo y las condiciones de peligrosidad que se presentan de manera repetitiva y así prevenirlos.

Es de carácter obligatorio reportar ante la ARL y llevar el registro de todos los reportes de incidentes y accidentes con el fin de analizar las causas y establecer acciones correctivas y preventivas que disminuyan la frecuencia de los hechos.

7.3.6 Actuar

En la última etapa del ciclo PHVA se comparan los resultados finales con los objetivos y metas planteados inicialmente para determinar el nivel de cumplimiento o de incumplimiento de las actividades establecidas con el fin realizar las respectivas mejoras que logren alcanzar satisfactoriamente lo definido en la política y en los objetivos del SG-SST.

7.3.6.1 Acciones preventivas y correctivas

Para determinar las acciones preventivas y correctivas FUNAP CC determinó acudir a las siguientes fuentes de información: evaluación inicial, auditoria de cumplimiento del SG-SST, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, inspecciones de SST y revisión por la alta dirección.

7.3.6.2 Mejora continua

La mejora continua está inmersa en cada una de las actividades a ejecutar, esta mejora inicia con el diseño del SG-SST hasta el funcionamiento del mismo, además de estar presente en cada una de las etapas del ciclo PHVA la alta dirección se encargará de tomar las decisiones teniendo en cuenta los resultados de las auditorias, indicadores, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

8 CONCLUSIONES

Al realizar la evaluación inicial de los estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017 se evidencia un cumplimiento general del 10.5% arrojando como resultado un estado crítico. De igual manera, se evidencia un estado crítico en cada una de las fases que componen el ciclo PHVA. Esto representa una alta vulnerabilidad en la seguridad y salud de los colaboradores y partes interesadas al no tener una eficiente y eficaz gestión en el sistema de gestión.

Al diligenciar la matriz se evidenció un riesgo no aceptable, el cual está asociado a los peligros por condiciones de seguridad. El riesgo no aceptable es el público, el cual se presenta debido al manejo de dinero y atención al público, la ausencia de vigilancia privada en la empresa, el no contar con cámaras de seguridad ni establecer regulación en la entrada del personal externo.

A pesar de que la fundación diseñó en el 2015 el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y estableció la política y los objetivos , se evidencia que la elaboración no fue la pertinente, dado que la documentación está incompleta y la normatividad con la que fue diseñado no es la vigente, ya que para la realización se tuvo en cuenta el decreto 1443 de 2014 “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”, el cual fue derogado por el decreto 1072 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Por otro lado, se observa que toda la documentación perteneciente al SG-SST esta desactualizada. Esta ausencia en la gestión del sistema y la negligencia en el cumplimiento de la normatividad vigente referente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se refleja en la evaluación de los estándares mínimos del SG-SST y en la evaluación de los requisitos establecidos en el decreto 1072 de 2015.

9 RECOMENDACIONES

- Implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta el plazo establecido en la resolución 1111 de 2017, el cual determina que el periodo de ejecución del SG-SST comprende el año 2018.
- Es indispensable realizar la afiliación a la seguridad social de todos los trabajadores que no cuentan con dicha afiliación.
- Es conveniente utilizar los servicios y las asesorías que ofrece la ARL POSITIVA con el fin de identificar las no conformidades que se puedan presentar en la implementación del SG-SST.
- Se debe asegurar la permanencia de una persona idónea con los conocimientos y habilidades necesarias para ejecutar el SG-SST propuesto y de esta manera dar cumplimiento a los objetivos del mismo.
- Es necesario realizar auditorías internas y externas mínimo una vez al año con el fin de identificar las fallas en relación al SG-SST y poder generar los planes de acción para eliminar las no conformidades resultantes de las auditorias.
- Es importante generar conciencia al personal sobre la importancia en la participación y contribución al desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Se debe registrar los incidentes y los demás indicadores del SG-SST oportunamente con el fin de realizar planes de prevención para evitar la ocurrencia de los mismos.
- Se recomienda el uso de los elementos de protección personal y las señalizaciones a la persona encargada de servicios generales dado que esta no los emplea.
- Es fundamental implementar los controles a los riesgos existentes con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, asegurando la seguridad y salud de los colaboradores.
- Para identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores, es necesario contratar a una persona especializada en emplear

la herramienta “batería” establecida por el ministerio de trabajo, con el fin de establecer y generar un plan de acción en la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Aprovechar los conocimientos del personal referente a la atención prehospitalaria y primeros auxilios para llevar a cabo el plan de emergencias en todas sus etapas (ciclo PHVA).

10 BIBLIOGRAFÍA

Bernal, J. J. (23 de 08 de 2013). *ciclo pdca(planificar,hacer,verificar y actuar): El circulo de deming de mejora continua*. Recuperado el 12 de 04 de 2018, de pdcahome: https://www.pdcahome.com/5202/ciclo-pdca/

Blandón Robledo, B., & Bravo Rosero, P. A. (12 de 02 de 2015). *Actualización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en comercializadora floralia S.A y mercamio S.A.* Santiago de Cali, Colombia: universidad autónoma de occidente. Recuperado el 25 de 10 de 2017, de https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/7885/1/T05883.pdf

FUNAP CC. (octubre de 2017). *Google*. Recuperado el 01 de mayo de 2018, de https://www.google.com.co/maps/uv?hl=es-419&pb=!1s0x8e30a66b63485523:0xb5be0b0d62d4de3!2m22!2m2!1i80!2i80!3m1!2i20!16m16!1b1!2m2!1m1!1e1!2m2!1m1!1e3!2m2!1m1!1e5!2m2!1m1!1e4!2m2!1m1!1e6!3m1!7e115!4shttps://lh5.googleusercontent.com/p/AF1QipMIUYXc-owoG-_ISb

FUNAP CC. (2017). Volante 1 FUNAP CC. Cali, Colombia.

FUNAP CC. (2018). Volante 2 FUNAP CC. Cali, Colombia.

Gómez López, R. (s.f.). *eumed*. Recuperado el 17 de 04 de 2018, de Enciclopedia virtual: http://www.eumed.net/cursecon/libreria/rgl-genaud/1i.htm

Google. (s.f.). Recuperado el 01 de mayo de 2018, de https://www.google.com/maps/contrib/118396857339132261247/photos/@3.4615416,-76.5312423,17z/data=!3m1!4b1!4m3!8m2!3m1!1e1

Google. (s.f.). Recuperado el 01 de mayo de 2018, de https://www.google.com.co/maps/place/FUNAP+C.C/@3.4615416,-76.5312423,2200m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x0:0xb5be0b0d62d4de3!8m2!3d3.4615416!4d-76.5312423

Higinio Cumbal, C. A. (2016). *Propuesta del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabjo para la planta "Muebles D-estilo".* Santiago de Cali: Universidad autónoma de occidente. Recuperado el 25 de 10 de 2017, de https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/9577/1/T07247.pdf

Javeriana. (s.f.). Recuperado el 16 de 04 de 2018, de Pontificia Universidad Javeriana: http://www.javeriana.edu.co/dir-gestion-humana/copasst#.WtTMh5ch3IU

Jorge, R. (2010). *Elaboración del plan de seguridad y salud en el tabajo para la E.E.R.S.A cental de generación hidráulica ALAO.* Riobamba , Ecuador : Escuela superior politécnica de chimborazo. Recuperado el 25 de 10 de 2017, de http://dspace.espoch.edu.ec/bitstream/123456789/950/1/85T00168%20pdf

Lobo Pedraza, K. L. (2016). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma ohsas 18001:2007 y libro 2 parte 2 titulo 4to capitulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa ingenieria & servicios sarboh s.a.s.* Bogotá DC, Colombia: Escuela colombiana de ingenieria Julio Garavito. Recuperado el 25 de 10 de 2017, de https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/EC-

Trabajos%20de%20Grado%20Especializaci%C3%B3n%20en%20Gesti%C3%B3n%20Integrada%20QHSE-1064111948.pdf

Martínez Jiménez, M. N., & Silva Rodríguez, M. (2016). *Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la empresa los Angeles OFS.* Bogotá DC, Colombia: Universidad distrital francisco josé de caldas. Recuperado el 25 de 10 de 2017, de http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf

Ministerio del trabajo. (25 de 01 de 2016). *sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sst) guia técnica de implementación para mipymes.* Recuperado el 12 de 04 de 2018, de mintrabajo: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178

Organización internacional del trabajo. (28 de 04 de 2011). *Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua.* Recuperado el 12 de 04 de 2018, de ilo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

POSITIVA S.A. (16 de septiembre de 2016). Evaluación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo- PYMES. Recuperado el 05 de mayo de 2018

POSITIVA S.A. (2016). *Informe de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.* Recuperado el 05 de mayo de 2018