

**DISEÑO DE UNA EMPRESA (OCUPARTE S.A.S), ORIENTADA A LA GESTION
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APLICADO EN EMPRESAS
PRESTADORAS DE SERVICIOS EN BIENES RAICES.**

**ANDRES FELIPE GARCIA
JENNIFER POSSO VERGARA
HECTOR EMILIO ROLDAN H**

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GERENCIA
Y CONTROL DE RIESGOS
PEREIRA
COHORTE XII
2017**

**DISEÑO DE UNA EMPRESA (OCUPARTE S.A.S), ORIENTADA A LA GESTION
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APLICADO EN EMPRESAS
PRESTADORAS DE SERVICIOS EN BIENES RAICES.**

ANDRES FELIPE GARCIA

JENNIFER POSSO VERGARA

HECTOR EMILIO ROLDAN H

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GERENCIA Y
CONTROL DE RIESGOS**

ASESORA: MERCY SOTO CHAQUIR

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GERENCIA
Y CONTROL DE RIESGOS**

PEREIRA

COHORTE XII

2017

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

AGRADECIMIENTOS

A nuestro buen Dios por el don de la vida y
por permitirnos soñar.

A nuestras familias por su irrestricto apoyo para
alcanzar nuestros sueños.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	8
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
2.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	10
2.2 JUSTIFICACIÓN.....	11
3 OBJETIVOS.....	14
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	14
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
4. MARCO DE REFERENCIA.....	16
4.1 ANTECEDENTES.....	16
4.2 MARCO CONCEPTUAL.....	18
4.3 MARCO TEÓRICO.....	27
4.3.1 INTRODUCCIÓN.....	27
4.4 MARCO LEGAL Y NORMATIVO.....	28
4.4.1 Generalidades.....	28
4.4.2 Decreto número 1072/ 26 de mayo de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.....	30

4.4.3	RESOLUCION 1016 / MAYO 31 DE 1981 Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.....	32
4.4.4	LEY No. 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"	35
5.	CONSIDERACIONES ÉTICAS	39
6.	METODOLOGIA DEL TRABAJO	40
6.1	MÉTODO.....	40
6.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	41
7.	RESULTADOS	42
7.1	Herramientas comunes al desarrollo e implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	42
7.1.1	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	42
7.1.2	Elaboración del SG-SST	43
7.1.3	Desarrollo de la documentación.....	45
7.1.4	La legislación existente	46
7.1.5	Las normas y documentos técnicos	47
7.2	Herramientas exclusivas de la propiedad horizontal	47

7.2.1	La experiencia al implementar el sistema en un Conjunto Residencial	47
7.2.2	La Legislación que incumbe específicamente a la propiedad horizontal, como la Ley 675 de 2001 - RÉGIMEN DE PROPIEDAD HORIZONTAL.	47
7.2.3	Reglamentos propios de cada unidad residencial	47
7.2.4	Documentos de internet que hacen referencia a las actividades propias en la propiedad horizontal.	47
7.3	Software de administración <i>GeSSafe</i>	48
8.	MARCO EMPRESARIAL	49
8.1	PRESENTACIÓN.....	49
8.2	Visión.....	50
8.3	Misión.....	51
8.4	Política de Calidad.....	51
8.5	Manual del SG-SST para el caso de la propiedad horizontal Quintas de Corozal (empresa)	52
8.5.1	OBJETIVO DEL MANUAL	52
8.5.2	ALCANCE.....	53
8.5.3	ACTUALIZACIÓN.....	53
8.6	IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA PILOTO.....	53
8.6.1	CENTROS DE TRABAJO.....	54

8.6.2	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO O DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO:	54
8.6.3	MATERIA PRIMA Y EQUIPOS UTILIZADOS EN EL PROCESO:.....	54
8.6.4	PARTES INTERESADAS.....	57
8.6.5	TURNOS DE TRABAJO.....	57
8.6.6	ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	59
8.6.7	POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	59
8.6.8	ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	59
8.6.9	PLANIFICACIÓN	70
8.6.10	APLICACIÓN.....	79
8.6.11	AUDITORÍA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN	85
8.6.12	MEJORAMIENTO.....	89
8.6.13	IDENTIFICACIÓN DE CAMBIOS.....	90
9.	SOFTWARE GeSSafe.....	92
10.	CONCLUSIONES.....	103
11.	RECOMENDACIONES.....	106
12.	BIBLIOGRAFÍA	108

1. INTRODUCCIÓN

Una de las posibilidades que genera la especialización en Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Gerencia de Riesgos, es el desarrollo, implementación y mantenimiento de dicho sistema en las empresas, lo cual constituye un amplio espectro de aplicación.

La motivación inicial para la realización de tal especialización en la Universidad Libre nació de la necesidad de aplicar este conocimiento a la construcción de dicho sistema en las unidades residenciales de la ciudad, como también la posibilidad de integrar servicios adicionales como evaluaciones médicas ocupacionales, estudios ergonómicos de puestos de trabajo, mediciones, profesiogramas y otras labores conexas.

En el planteamiento de esta aspiración surgió la pregunta sobre las herramientas requeridas para tal implementación. Es así como no sólo se vio la necesidad de identificar peligros y riesgos y sus respectivas medidas de control, de plantear las causas y soluciones al ausentismo laboral (1), de generar el plan de trabajo anual, y todo lo referente a la implementación del Sistema adaptado a la actividad en la propiedad horizontal, sino que nuestra mirada se dirigió a la necesidad de crear un software que facilitara la administración de dicho sistema. Es así como en el desarrollo de nuestro proyecto nos hemos encontrado con herramientas de todo

tipo: normatividad y legislación, recursos económicos y humanos, software administrativo, además de los lineamientos propios del sistema de gestión.

Este trabajo pretende responder a la pregunta “¿cuáles son las herramientas del sistema de gestión que se requieren para la protección de la salud de los trabajadores en la propiedad horizontal?” mediante la creación de una empresa dirigida en principio a la actividad en el sector de la propiedad horizontal, que logre acreditarse en la región por su profesionalismo multidisciplinario, por la calidad de sus asesorías y por su responsabilidad e integridad en la aplicación de los conocimientos tanto de las profesiones de base como los adquiridos durante la realización de la especialización en la Universidad Libre de Pereira.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

La Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con relación al desempeño de labores en propiedad horizontal, en nuestro medio, es un tema que está por explorar. Esto se hace evidente en la escasa, por no decir nula, bibliografía que se encuentra al respecto.

De otro lado, al tratar de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que cubra este sector (la propiedad horizontal), nace la necesidad de indagar cuáles son las herramientas del sistema de gestión que se requieren para la protección de la salud de los trabajadores en la propiedad horizontal.

Y una de las formas como se llevará a cabo este proyecto es mediante la creación de “OCUPARTE S.A.S.”, que pretende ser una empresa enfocada en la implementación, asesoría y mantenimiento de sistemas de gestión en la seguridad y salud en el trabajo y gestión de los riesgos, en lo relacionado con la propiedad horizontal y/o bienes raíces, bien sea para empresas constituidas para dicha misión, o para las administraciones independientes. Para ello desarrollaremos el programa en el Condominio Quintas de Corozal ubicado en el Pueblito Cafetero de la ciudad de Pereira, Risaralda.

2.2 JUSTIFICACIÓN

Desde hace muchos años se han venido planteando estrategias de promoción y prevención (PyP) de la salud de todos los trabajadores a través de programas de medicina preventiva y salud ocupacional, sin embargo la poca concientización de los empleadores y la ausencia de planificación en los organigramas institucionales, que no incluyen administradores de la seguridad y salud para la empresa bien por razones económicas o por ignorancia, no permiten resultados óptimos a nivel empresarial

Con la estructuración de la Ley 1562 de 2012, el Congreso de Colombia modifica el sistema de riesgos laborales, determinando que lo que antes se llamaba Salud Ocupacional se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin es prevenir lesiones y enfermedades laborales, así como promover y proteger la salud de los trabajadores.

Para ello establece la obligatoriedad de desarrollar, implementar y administrar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (17) por parte del empleador bajo cualquiera de las modalidades de contratación laboral existentes. Dicho sistema debe ser un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua, cuyo objetivo es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el mismo trabajo, y que implica la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones a través de la concepción de un plan de trabajo anual, acorde con los objetivos propuestos, mediante la implementación de actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades y lesiones laborales, conforme a la normativa vigente.

Así, se hace importante en este sistema determinar los factores de riesgo laborales y controlarlos, determinar las enfermedades profesionales derivadas de las

actividades del trabajo en cada caso y los agentes de riesgo ambientales y sociales propios del medio en el que se desarrolla dicha actividad. De este modo, el control del ausentismo es una tarea importante para verificar la mejora que el sistema introduce.

Esto queda materializado al expedirse el Decreto 1443 de 2014, posteriormente recogido en el Decreto 1072 de 2015 (22), en el cual se establece la obligatoriedad de implementar el SG-SST por parte de todo empleador, y desarrolla los elementos que dicho sistema debe considerar.

El sistema de gestión, por tanto, integra una gran cantidad de documentos (planes, programas, procesos, instructivos, leyes, etc.) y de reportes (informes, cuadros, cronogramas, listas de chequeo, etc.), cuyo manejo se puede hacer bastante engorroso y que para empresas pequeñas y con poca disponibilidad de personal para las labores administrativas se hace extenso y tedioso. Por tanto, la creación de un software amigable, que facilite el seguimiento y control de los procesos y la interpretación de resultados, de bajo costo administrativo, que incluso sea amigable con el ambiente al bajar los requerimientos de papelería, tinta y equipos para su manejo, se convierte en una opción imprescindible, casi que en un clamor.

Este proyecto busca, mediante la creación de la empresa “OCUPARTE S.A.S.”, brindar asesoría en el desarrollo, implementación y manejo de los sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el ámbito de la propiedad horizontal, al mismo tiempo que se educa, concientiza y se crean estrategias de autocuidado, promoción y prevención de la salud en los trabajadores y empleadores a nivel empresarial en general.

Cabe destacar, que es importante que el personal directivo se interese en emprender la promoción de la salud en el lugar de trabajo por diferentes razones, entre las que figuran las siguientes:

- Aumentar la productividad de los empleados y mejorar la imagen institucional.
- Generar el apoyo suficiente y necesario para dar cumplimiento a los requerimientos legales establecidos en materia de seguridad laboral.
- Generar confort y bienestar en los trabajadores, con el beneficio que la estabilidad de los mismos genera tanto para ellos como para la empresa.

Estas razones se pueden sintonizar de forma precisa con los objetivos empresariales a largo y corto plazo.

Este desarrollo busca no solo aportar herramientas de trabajo en beneficio de la salud de los trabajadores de la propiedad horizontal, sino también de las empresas prestadores de servicios en bienes raíces, con el fin de contribuir al mejoramiento de las mismas.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL.

Diseñar una empresa (OCUPARTE S.A.S.) cuyo propósito es desarrollar, implementar y administrar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que incluye, además, brindar capacitación y asesoría en los temas relacionados, para la protección de los trabajadores de la propiedad horizontal y de las empresas prestadoras de servicios en bienes raíces, con base en la aplicación de un primer diseño del sistema de gestión implementado en el Condominio Quintas de Corozal, ubicado en el sector Pueblito Cafetero de la ciudad de Pereira,.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.2.1 Establecer los requisitos e insumos necesarios para la creación e implementación de una empresa de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo aplicado a la propiedad horizontal y las empresas prestadoras de servicios en bienes raíces.

3.2.2 Desarrollar el software **GeSSafe** aplicado a la propiedad horizontal según los requerimientos legales, y que sea fácilmente adaptable a los cambios en la

legislación y a los requisitos particulares de cada unidad de trabajo, aplicado en la prueba piloto al Condominio Quintas de Corozal de la ciudad de Pereira.

3.3.3 Identificar las recomendaciones necesarias al programa de promoción de la salud y prevención de enfermedades laborales del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en la experiencia recogida en el desarrollo e implementación de dicho sistema en el Condominio Quintas de Corozal de la ciudad de Pereira, y que puedan y deban hacerse extensivas para el uso de OCUPARTE S.A.S. en desarrollos e implementaciones posteriores sobre las propiedades horizontales a intervenir.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 ANTECEDENTES

El desarrollo e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo habilita a los empleadores para identificar los riesgos a los que están sometidos los trabajadores, verificar las condiciones de los puestos de trabajo y aplicar los controles de eliminación, sustitución, de ingeniería, administrativos y los equipos de protección adecuados para reducir el riesgo.

De igual manera permite tener el conocimiento de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que interfieren con el desarrollo normal de la actividad empresarial y disminuyen la productividad, además de tener graves implicaciones sobre la vida y el desempeño familiar y social de los trabajadores y sobre la utilidad que la misma empresa espera.

La legislación ha evolucionado hacia la protección de la vida y la salud de los trabajadores, enfatizando en la gran responsabilidad que el empleador tiene frente a la asignación de recursos que minimicen (eliminen o sustituyan preferiblemente) los riesgos que generan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Por

tal motivo, se hace necesario fundamentar el diseño de dicho sistema sobre una matriz legal que integre toda la legislación pertinente.

Nuestro trabajo permite al Condominio Quintas de Corozal, además de cumplir con las exigencias de la legislación y de la normatividad, adelantar actividades de protección a sus trabajadores, sean estos directos o indirectos. En este sentido, es un trabajo importante, por cuanto tiene como fin proteger la vida y la salud de los trabajadores, así sea en un pequeño ambiente laboral. Y luego, pretende expandir su aplicación a los trabajadores de todo tipo de unidad residencial y de empresa de bienes raíces.

Para el funcionamiento de la empresa a crear, OCUPARTE S.A.S., se requiere la combinación de diseño e implementación de SG-SST en empresas de P.H., con la aplicación de los conocimientos específicos de la Especialización estudiada. Por tal motivo, se establece como proyecto piloto el desarrollo de este SG-SST en el Condominio Quintas de Corozal, el cual requiere mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, disminuir el grado de riesgo por accidente y enfermedad profesional, como también cumplir con las exigencias de la Ley en cuanto a la Seguridad y Salud en el trabajo. Para esto se hace necesario diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo políticas, procedimientos y actividades en Medicina preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial que contribuyan al cumplimiento de dichos objetivos. La experiencia acumulada durante dicho diseño, sumada a los conocimientos específicos de la Especialización estudiada, serán insumos determinantes para aplicar en la empresa a crear, OCUPARTE S.A.S.

4.2 MARCO CONCEPTUAL

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

Acción correctiva: Acción para determinar y modificar la(s) causa(s) de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

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

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

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.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

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

Amenaza: Condición latente derivada de la posible ocurrencia de un fenómeno físico de origen natural, socio natural o entrópico no intencional, que puede causar daños a la población y sus bienes, la infraestructura, el ambiente y la economía pública y privada. Es un factor de riesgo externo.

Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador reporta por escrito al empleador las condiciones adversas de seguridad y salud que él identifica en su lugar de trabajo.

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.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Competencia laboral en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas requeridas por un trabajador en su puesto de trabajo, para cumplir con los requerimientos de seguridad y salud en el trabajo.

Condiciones de Salud: El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

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: a) las características generales de los locales, instalaciones, maquinas, 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 y psicosociales.

Descripción socio demográfica: Descripción de la distribución 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, turno de trabajo.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG- SST con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Eficacia: Extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Emergencia: Estado caracterizado por la alteración o interrupción intensa y grave de las condiciones normales de funcionamiento u operación de la empresa, causado por un evento o por la inminencia del mismo, que requiere de una reacción inmediata y coordinada de todos los trabajadores afectados y que exige la atención o participación de la brigada de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos, de otros grupos de apoyo.

Enfermedad profesional: Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que

desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinado como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar la magnitud de un riesgo.

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que 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, destrucción parcial o total de una planta o instalación con parálisis total de sus actividades y/o alteración de la cadena productiva, parálisis de una instalación básica o estratégica de la empresa, alteración significativa del funcionamiento normal de la empresa.

Factor de riesgo: Elemento o fenómeno que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Grado de riesgo (peligrosidad): Es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la agresividad de un factor de riesgo con respecto a los demás. **Panorama de factores de riesgo:** Es una herramienta que se utiliza para recoger en forma sistemática la siguiente información: el factor de riesgo, la fuente generadora, el personal expuesto, el tiempo de exposición, las consecuencias y el grado de control de riesgo del factor de riesgo identificado.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

Indicadores de estructura: Son indicadores que miden la disponibilidad y la accesibilidad de los recursos de que dispone la organización para atender las demandas y necesidades de la organización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso: Son indicadores que miden la forma e intensidad como se utilizan los recursos disponibles para atender los requerimientos de la organización en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. Básicamente se utilizan para medir uso (extensión e intensidad), utilización, productividad y rendimiento de los recursos.

Indicadores de resultado: Son indicadores que miden los resultados obtenidos, el impacto del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, tales como los indicadores de cobertura, eficiencia, eficacia y efectividad.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos legales exigibles por parte 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 en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones legales aplicables.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión en 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.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos legales aplicables, entre otros.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso expreso de la alta dirección de una organización en lo concerniente a la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente por la alta dirección de la organización.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Requisito legal aplicable: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma legal que está vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra uno o más exposiciones o eventos peligrosos, y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

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, 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.

Seguridad y Salud en el Trabajo - SST: es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de

anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Debe ser liderado por el empleador con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliada la empresa y con la participación de los trabajadores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo –SST, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante debe incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG- SST.

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

desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

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

Administradora de fondo de pensiones (AFP): Es una entidad que tiene como objetivo administrar los aportes que mensualmente realizan los trabajadores y las empresas. Estas instituciones brindan una rentabilidad, para garantizar al trabajador un retiro laboral digno.

Administradora de Riesgos Laborales (ARL): Es una entidad que tiene como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen profesional que puedan ocurrir en el trabajo.

Ausentismo: La empresa debe llevar un registro de todas las ausencias por causa de salud tales como: ausencias por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consultas de salud.

Botiquín de Primeros Auxilios: El botiquín de primeros auxilios es un recurso básico para las personas que prestan un primer auxilio, ya que en él se encuentran los elementos básicos indispensables para dar atención satisfactoria a víctimas de un accidente o enfermedad repentina y en muchos casos puede ser decisivo para salvar vidas.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Es el organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas, cuyo objetivo principal es participar activamente en el desarrollo de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de las actividades de promoción, divulgación e información.

Condiciones Peligrosas: Son todas las circunstancias o condiciones físicas que pueden causar lesiones o alteraciones en la salud. Por ejemplo: maquinaria deficiente o con falta de mantenimiento, pisos resbalosos, etc.

Elemento de Protección Personal (EPP): Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad.

Entidad Promotora de Salud (EPS): Es una entidad que tiene como objetivo brindar servicios de salud, en prevención y atención de los trabajadores y sus beneficiarios, en enfermedades de origen común o general y en maternidad.

Inspecciones de Seguridad: Son observaciones que se realizan en el lugar de trabajo para descubrir los factores de riesgo, evaluarlos y corregirlos antes de que

ocurra un accidente u otras pérdidas. Las inspecciones pueden ser planeadas o no planeadas.

Lista de Chequeo: Es una lista de situaciones que expresa el estado ideal de las condiciones de trabajo, y que permite identificar cuales se cumplen y cuales faltan.

Medicina del Trabajo: Promoción, prevención, evaluación y control del estado de salud del trabajador, en relación con los factores de riesgo a los que está expuesto, con el fin de ubicarlo en un sitio acorde a sus condiciones físicas y psicológicas.

4.3 MARCO TEÓRICO

4.3.1 INTRODUCCIÓN

Dentro del abanico de herramientas existentes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas, la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se constituye en la más importante, ya que no sólo genera los beneficios propios de incrementar la seguridad y la salud de los trabajadores, sino que al mismo tiempo permite mejores resultados. Para implementar dicho sistema en un conglomerado residencial es necesario estimular una cultura de la seguridad y salud en el trabajo tanto en el entorno laboral como en el círculo de los propietarios del condominio o conjunto, sincronizada con una búsqueda de la calidad, el mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, la eficiencia y eficacia de los servicios, el desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales, requisito este último indispensable en una entidad sin ánimo de lucro.

Es por ello que **OCUPARTE S.A.S.** tiene entre sus propósitos desarrollar el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST**, con el fin de mejorar la

calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

Este interés se centra no solo en dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, parte 2, Título 4, Capítulo 6) como norma obligatoria, sino en el deseo de suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral.

El **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** está orientado a lograr la adecuada administración de los riesgos de tal forma que se pueda ejercer su control en los diferentes oficios y que se salvaguarde e incremente el bienestar físico, mental y social del trabajador y se optime el aprovechamiento de los recursos e instalaciones al interior de las empresas de P.H. y de Bienes Raíces que requieran los servicios de **OCUPARTE S.A.S.**

4.4 MARCO LEGAL Y NORMATIVO

4.4.1 Generalidades

Entre otras, el Sistema de Gestión se implementa bajo las directrices de la siguiente normatividad:

- Norma GTC 045 de 2010
- Cartilla para la implementación del SG SST del ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Resolución 1111 del 2017 sobre estándares mínimos del SG SST.

- Ley 1562 del 2012 – Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y otras disposiciones. (23)
- Ley 100 de 1993
- Decreto 1530 de 1996 – Reglamenta Ley 100
- Decreto 1771 de 1994 – Afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales
- Decreto 1772 de 1994 – Organización y Administración del Sistema General de R.P.
- Decreto 723 de 2013 – Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales
- Decreto 1443 de 2014 – Disposiciones implementación SG SST
- Decreto 614 de 1984 – Bases para organización y administración de Salud Ocupacional
- Ley 675 de 2001 – Régimen de Propiedad Horizontal
- Decreto 1072 de 2015 – Reglamento único sector trabajo

En el caso específico de la propiedad horizontal se debe considerar la Ley 675 de 2001, “Por medio de la cual se expide el Régimen de Propiedad Horizontal”.

Y en el caso particular de cada unidad residencial se debe considerar el Reglamento Interno de Propiedad Horizontal.

Se incluyen a continuación, dada su importancia, las disposiciones legales y derechos que se otorgan a cualquier empleado ciudadano Colombiano.

4.4.2 Decreto número 1072/ 26 de mayo de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

ARTÍCULO 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores.

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores.

Procurar el cuidado integral de su salud.

Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

ARTICULO 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST

7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad.

PARAGRAFO 3: El empleador o contratante debe facilitar mecanismos para el auto-reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

4.4.3 RESOLUCION 1016 / MAYO 31 DE 1981 Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

ARTICULO 2: El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

ARTICULO 5: El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por:

- a. Subprograma de Medicina Preventiva.
- b. Subprograma de Medicina del Trabajo.

C. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

d. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

ARTÍCULO 6: Los subprogramas de Medicina Preventiva, del Trabajo, de Higiene y Seguridad Industrial de las empresas y lugares de trabajo, contarán con los servicios de personal que garantice la eficiencia del Programa de Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 10: Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son:

Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.

Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial, que incluirán como mínimo:

Accidentes de trabajo.

Enfermedades profesionales.

Panorama de riesgos.

Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.

Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Estudiar y conceptuar sobre la toxicidad de materia prima y sustancias en proceso, indicando las medidas para evitar sus efectos nocivos en los trabajadores.

Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.

Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Colaborar con el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.

Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos, relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.

Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.

Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. Ver la Resolución del Min. Protección 2646 de 2008.

Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.

Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.

Elaborar y presentar a las directivas de la empresa, para su aprobación, los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo y ejecutar el plan aprobado.

Promover actividades de recreación y deporte.

4.4.4 LEY No. 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".

ARTÍCULO 4°. *Enfermedad laboral.* Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

ARTÍCULO 8°. Reporte de información de actividades y resultados de promoción y prevención. La Entidad Administradora de Riesgos Laborales deberá presentar al Ministerio de Trabajo un reporte de actividades que se desarrollen en sus empresas afiliadas durante el año y de los resultados logrados en términos del control de los riesgos más prevalentes en promoción y de las reducciones logradas en las tasas

de accidentes y enfermedades laborales como resultado de sus medidas de prevención. Dichos resultados serán el referente esencial para efectos de la variación del monto de la cotización, el seguimiento y cumplimiento se realizará conforme a las directrices establecidas por parte del Ministerio de Trabajo.

Este reporte deberá ser presentado semestralmente a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo para seguimiento y verificación del cumplimiento. El incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, definidas en la tabla establecida por el Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes a la fecha en que se imponga la misma. Las multas serán graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y siguiendo siempre el debido proceso, las cuales irán al Fondo de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en el sistema de garantía de calidad en riesgos laborales.

Parágrafo 1°. En caso de incumplimiento de Administradoras de Riesgos Laborales de los servicios de promoción y prevención establecidos en la normatividad vigente, el empleador o contratante informará a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la verificación y decisión correspondiente, cuya segunda instancia será la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 11. Servicios de Promoción y Prevención. Del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales serán las siguientes:

1. Actividades básicas programadas y evaluadas conforme a los indicadores de Riesgos Laborales para las empresas correspondiente al cinco por ciento (5%) del total de la cotización, como mínimo serán las siguientes:

f) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas

g) Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas.

2. Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el diez por ciento (10%) para lo siguiente:

d) Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales;

e) Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.

Parágrafo 1°. Las administradoras de riesgos laborales no pueden desplazar el recurso humano ni financiar las actividades que por ley le corresponden al empleador, y deben otorgar todos los servicios de promoción y prevención sin ninguna discriminación, bajo el principio de la solidaridad, sin tener en cuenta el monto de la cotización o el número de trabajadores afiliados.

Parágrafo 2°. En todas las ciudades o municipios donde existan trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales las administradoras de riesgos Laborales deben desarrollar las actividades de promoción y prevención con un grupo interdisciplinario capacitado y con licencia de salud ocupacional propio o contratado bajo su responsabilidad. Para ampliar la cobertura, la ejecución de dichas actividades podrá realizarse a través de esquemas de acompañamiento

virtual y de tecnologías informáticas y de la comunicación, sin perjuicio del seguimiento personal que obligatoriamente respalde dicha gestión.

Parágrafo 3°. La Entidad Administradora de Riesgos Laborales deberá presentar un plan con programas, metas y monto de los recursos que se vayan a desarrollar durante el año en promoción y prevención, al Ministerio de Trabajo para efectos de su seguimiento y cumplimiento conforme a las directrices establecidas por la Dirección de Riesgos Profesionales de ahora en adelante I Dirección de Riesgos Laborales.

5. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Al tratarse de estudio de caso que busca proponer la creación de una empresa que incluya el desarrollo de un sistema de gestión, donde se propenda por proteger la salud de los trabajadores, respetando el principio de beneficencia y no maleficencia, al igual que el cumplimiento de la resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud sobre normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, y el artículo 11 de la Ley 84 de 1989, este estudio se clasifica “sin riesgo” ya que no se realizará intervención directa sobre los participantes, sino que se aplicará la revisión documental y posteriormente, la observación de los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores de la propiedad horizontal Quintas de Corozal, donde se cuenta con el permiso de la administración para acceder a la información necesaria como fuente primaria, la cual será manejada bajo criterio de confidencialidad para garantizar la privacidad de los informantes.

6. METODOLOGIA DEL TRABAJO

6.1 MÉTODO

Según Rober Yin, un estudio de caso es una investigación aplicada en las ciencias sociales, y específicamente en administración y gestión, que permite identificar y rescatar prácticas gerenciales innovadoras, desarrolladas como respuesta a un entorno altamente cambiante debido a las características de la región. Su aplicación permite explicar conexiones, así como guiar la recolección y análisis de la información para la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Esta metodología permite realizar una descripción detallada de la situación, tal como es el caso de la ausencia de modelos de empresas destinadas exclusivamente a gerenciar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo orientada a empleados que se desempeñan en el área de la propiedad horizontal.

Para la recolección de la información, se tomó el caso del condominio Quintas de Corozal, donde las fuentes de información son tanto primarias como secundarias, es decir, se toma información sobre la legislación vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, documentos, archivos, informes, actas y listas de chequeo, entrevistas y observación directa de la exposición de los factores de riesgos en los trabajadores.

En el desarrollo del trabajo, fue necesario:

- Evaluar el cumplimiento de los requisitos mínimos aplicando el cuadro de estándares mínimos de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Aplicar la norma GTC 045 de 2010 para identificar y valorar el riesgo
- Desarrollar la metodología de la cartilla para la implementación del SG SST del ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

6.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Se tomó como población y muestra el Condominio Quintas de Corozal y sus trabajadores, con el fin de analizar los requisitos para la creación de una empresa destinada a la Gestión de la Seguridad y Salud de los Trabajadores en el área de la propiedad horizontal.

7. RESULTADOS

Para la creación e implementación de una empresa de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo aplicado a la propiedad horizontal y las empresas prestadoras de servicios en bienes raíces; se requieren diferentes tipos de insumos tales como herramientas fundamentales y comunes a todo SG, herramientas exclusivas de la propiedad horizontal, y herramientas complementarias.

7.1 Herramientas comunes al desarrollo e implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

7.1.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sin el compromiso de la Dirección para buscar mejoras en la seguridad y salud de los trabajadores es imposible pensar en la implementación de un SG-SST en la empresa, cualquiera que ella sea. Y este compromiso se plasma y se desarrolla a partir de la Política de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Debe ser redactada de forma clara y estar comunicada a todas las partes de la organización. De ella se desprende la definición de los objetivos. Como corolario, la misma legislación define tres objetivos obligatorios: Identificación y evaluación de los riesgos y definición de los controles para la prevención, garantizar la seguridad de todos los trabajadores

de la organización a través de la mejora continua de nuestro SG-SST y cumplir con la normativa vigente en materia de riesgos laborales.

7.1.2 Elaboración del SG-SST

En el desarrollo de esta herramienta, nuestra implementación ha distribuido el sistema en cinco grandes bloques: Organización, Planificación, Aplicación, Auditoría y Mejoramiento, además de permitir un “acceso directo” a documentos particularmente importantes para el sistema como el manual del SG-SST, la política y el Decreto 1072 de 2015.

7.1.2.1 Organización del SG-SST.

El Decreto 1072 exige: definir las obligaciones de empleadores, trabajadores y partes interesadas, detallar el programa de capacitación en SST, contar una serie de documentación específica que incluye las responsabilidades asignadas en este ámbito, informes de identificación de riesgos laborales e informes de salud. También hacen parte de la documentación requerida, los planes de trabajo, los programas de capacitación anual, así como los procedimientos para asegurar la SST en el trabajo. Complementan estas exigencias la conservación de los documentos requeridos por un mínimo de 20 años, y la implementación de mecanismos de comunicación para recibir y transmitir todos los aspectos de interés en relación con el SG-SST.

7.1.2.2 Planificación.

Este incluye cuatro ítems: Identificación de los riesgos y peligros que afectan a la Seguridad y Salud en el Trabajo, la evaluación inicial de la situación de nuestro SG-SST, para detectar las prioridades en SST, la Planificación del SG-SST, la cual debe

incluir la implementación y funcionamiento de todos los componentes del SG-SST, el plan de trabajo anual debe contener objetivos, metas, actividades, responsabilidades, cronograma de implantación y recursos requeridos, los Objetivos del SG-SST, para lo cual se requiere definir indicadores que permitan evaluar la estructura del propio sistema, el proceso y los resultados.

7.1.2.3 Aplicación.

Aquí el Decreto 1072 requiere una serie de aspectos: Se exige adoptar una serie de métodos para la identificación, prevención, evaluación y control de los riesgos, y las medidas de prevención y control, en los que se define la jerarquía en su aplicación, de modo que se garantice el control de los riesgos laborales. En nuestro desarrollo, estos requerimientos han quedado incluidos en la Planificación, para evitar duplicidad de documentos. Exige contar con una preparación indispensable para poder dar respuesta ante las posibles emergencias (Prevención, preparación y respuesta ante emergencias) y para vigilar los agentes que puedan afectar la salud de los trabajadores (Programas de vigilancia epidemiológica). Así mismo, el empleador debe implantar un procedimiento que permita la evaluación del impacto sobre la SST: Gestión del cambio y definir procedimientos para la evaluar que en las adquisiciones y contrataciones realizadas también se aseguran las condiciones de SST.

7.1.2.4 Auditoría y revisión por la Alta Dirección. (25)

El Decreto 1072 exige llevar a cabo por lo menos una auditoría de cumplimiento al año, y realizar una revisión del SG-SST por la Alta Dirección con el fin de ver el grado de cumplimiento de la política y objetivos definidos. En cuanto a la investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales establece la necesidad de seguir lo establecidos por el Decreto 1530 de 1996 y la Resolución 1401 de 2007.

7.1.2.5 Mejoramiento.

El Decreto 1072 establece la necesidad de contar con Acciones preventivas y correctivas (la Alta Dirección debe asegurar que se definen e implementan adecuadamente las medidas o acciones que permitan prevenir o subsanar las fallas del sistema, según la revisión realizada), y la mejora continua (la Dirección debe definir los parámetros a seguir y asignar los recursos necesarios para poder asegurar la mejora continua del SG-SST), encaminada a mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de los objetivos.

7.1.3 Desarrollo de la documentación

Una vez determinado el contenido del sistema, el cual queda resumido en el mapa conceptual, es indispensable trabajar en el desarrollo de la documentación, lo cual ha incluido:

7.1.3.1 Desarrollo de la matriz de riesgos y peligros.

7.1.3.2 Levantar el perfil sociodemográfico básico y enfermedades profesionales.

Se recalca la importancia de contratar el desarrollo de las baterías por parte de personal idóneo y de establecer las enfermedades profesionales derivadas de las actividades del trabajo y los agentes de riesgo ambientales y sociales en el caso específico de la actividad en propiedad horizontal, y en particular en el Condominio Quintas de Corozal.

7.1.3.3 Elaborar la Política y establecer los objetivos del SG-SST

Propios del Condominio Quintas de Corozal, y aplicables por extensión, a cualquier propiedad horizontal o trabajo relacionado con la finca raíz.

- 7.1.3.4 Elaborar el Plan de trabajo anual, estableciendo un cronograma para desarrollar durante el 2018.
- 7.1.3.5 Construir la matriz legal (26) que incluya la legislación pertinente sobre trabajo en propiedad horizontal.
- 7.1.3.6 Desarrollar los procesos del sistema.
- 7.1.3.7 Determinar los recursos indispensables para el proceso de desarrollo- implementación-mantenimiento del SG-SST.
- 7.1.3.8 Establecer los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (5) y los programas de vigilancia de salud de los trabajadores.
- 7.1.3.9 Asesorar en el desarrollo de los diferentes cronogramas que el sistema requiere.
- 7.1.3.10 Realizar capacitaciones específicas sobre sensibilización al SG-SST y sus elementos.

7.1.4 La legislación existente

El conjunto de Leyes, Decretos, Resoluciones y demás legislación nacional o local es un insumo particularmente importante para el desarrollo del sistema, y, por tanto, se constituye en herramienta fundamental para su desarrollo e implementación. Esta legislación se detalla en la matriz legal del sistema y se resume en el marco legal de este documento, resaltando particularmente la importancia del Decreto 1072 de 2015, el cual recoge gran parte de la normatividad sobre seguridad y salud en el trabajo, como también la Resolución 1111 de 2017 que establece los mínimos a ser considerados para la estructuración de un SG-SST.

7.1.5 Las normas y documentos técnicos

Como la Guía Técnica Colombiana GTC-45, o documentos de ICONTEC y demás que permiten concretar procedimientos para acercarnos más eficientemente a la obtención de un SG-SST práctico y que cumpla con los requerimientos.

La Resolución 2646 de 2008 definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto y las cuales se estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial. La batería para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta que permite valorar el riesgo intralaboral y extralaboral, y el estrés al que se enfrenta el trabajador. La aplicación de este instrumento y el análisis que de los resultados realice un psicólogo ocupacional permitirán determinar el programa a seguir en cada empresa.

7.2 Herramientas exclusivas de la propiedad horizontal

En cuanto a las herramientas exclusivas de la propiedad horizontal, se encontraron fundamentalmente las siguientes:

7.2.1 La experiencia al implementar el sistema en un Conjunto Residencial

7.2.2 La Legislación que incumbe específicamente a la propiedad horizontal, como la Ley 675 de 2001 - RÉGIMEN DE PROPIEDAD HORIZONTAL.

7.2.3 Reglamentos propios de cada unidad residencial

7.2.4 Documentos de internet que hacen referencia a las actividades propias en la propiedad horizontal.

7.3 Software de administración *GeSSafe*

Finalmente, se optó por crear una herramienta integradora, que permitiera manejar todo el sistema bajo un programa sencillo y que exigiera pocos recursos: el software *GeSSafe*, desarrollado específicamente para la empresa en construcción y que es, en últimas, el objeto de este trabajo, OCUPARTE S.A.S.

Esta herramienta es una verdadera contribución innovadora, que aportara al proyecto de empresa, el plus requerido para obtener un posicionamiento en el mercado en el que se pretende competir, y expandir los intereses hacia la pequeña y mediana empresa.

El documento que se presenta a continuación refleja el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** para aquellas empresas de P.H. y de Bienes Raíces (Empresa a intervenir), consistente con las características específicas de su proceso y de su actividad económica, enmarcado en el diseño realizado para el Condominio Quintas de Corozal, de la ciudad de Pereira.

8. MARCO EMPRESARIAL

8.1 PRESENTACIÓN

OCUPARTE S.A.S



La EMPRESA OCUPARTE S.A.S. fue creada en el año 2018 en la ciudad de Pereira, con el objetivo fundamental de prestar Servicios de desarrollo, implementación y administración de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y gestión de los riesgos, así como de brindar asesoría y capacitación en los temas relacionados, para el sector de la propiedad horizontal, con una clara visión profesional, dirigidos a crear consciencia en los empleadores y empleados generando bienestar integral de los segundos sin descuidar la productividad de las empresas.

El análisis biopsicosocial especializado nos permite descubrir qué aspectos organizacionales funcionan óptimamente, y cuales se pueden mejorar, buscando un desarrollo saludable de la organización, y así poder lograr:

La valoración positiva de los puestos laborales, con la consecuente motivación a los empleados, causando un efecto de mayor productividad

La Disminución del ausentismo y de los accidentes de trabajo.

El Sentimiento de pertenencia e identificación con la organización.

Las organizaciones responsables mantienen a sus trabajadores sanos, lo que disminuye los gastos que conllevan los accidentes y enfermedades laborales.

Para esta nueva empresa es una prioridad la comunicación y la asesoría permanente junto a una buena calidad y servicio óptimo, lo que esperamos lograr Trabajando continuamente para estar a la vanguardia y conservar nuestro liderazgo, optimizando los servicios que se prestaran, renovando equipos, innovando programas, realizando controles de calidad, capacitando al personal para poder mantener nuestra política de mejora continua.

La empresa está constituida por un equipo multidisciplinario que garantiza la interacción entre los conceptos de salud y seguridad con la implementación de tecnología que permita su aplicación óptima.

8.2 Visión

En el 2025 OCUPARTE S.A.S. estará posesionada como la mejor, eficaz y eficiente empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión de Riesgos laborales del eje cafetero, para beneficio de nuestros clientes, empleados.

8.3 Misión

OCUPARTE S.A.S. tiene como misión ser una empresa líder y de vanguardia en la Región Cafetera, que brinda un integral y multidisciplinario acompañamiento a empresas tanto privadas como públicas, buscando así una evolución y mejora continua de su Sistema de seguridad y salud en el trabajo, priorizando la importancia de la salud laboral para la mejora de la productividad y procesos de las instituciones.

8.4 Política de Calidad

OCUPARTE S.A.S, es una empresa enfocada en la implementación, asesoría y mantenimiento de sistemas de gestión en la seguridad y salud en el trabajo y gestión de los riesgos, en prestación de servicios como especialistas en medicina del trabajo, gerencia de riesgos, capacitación en SST, análisis de accidentes de trabajo, prevención y promoción en entornos laborales, higiene del trabajo, profesiogramas, análisis de puestos de trabajo, auditoría del SG-SST, asesoría para la Revisión por la Dirección del SG-SST, y en todo lo concerniente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, para el sector de la propiedad horizontal y/o bienes raíces, bien sea en empresas constituidas o para las administraciones independientes, mediante la aplicación de la legislación vigente y la participación de personal multidisciplinario especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y Gerencia de Riesgos.

8.5 Manual del SG-SST para el caso de la propiedad horizontal Quintas de Corozal (empresa)

En este numeral se presenta el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** para LA EMPRESA piloto (Quintas de Corozal), de acuerdo con las características específicas de sus procesos y de su actividad económica.

8.5.1 OBJETIVO DEL MANUAL

El manual del SG-SST es la compilación de toda la actividad de Seguridad y Salud del Trabajo en una documentación única que permite mantener organizados y actualizados todos los aspectos relativos a la Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo, disponiendo de esta forma de un documento que facilite la interpretación, ejecución, auditorías e inspecciones en esta materia en la EMPRESA a intervenir, radicando aquí la importancia y el objetivo del mismo que es la de brindar una información detallada de todos los procesos y procedimientos en materia de Seguridad y Salud del Trabajo, que permitan al condominio organizar el trabajo de esta actividad según los requerimientos de la legislación vigente, integrándolos a todos los procesos y áreas, para así lograr el mejoramiento de las condiciones de trabajo, eliminar y reducir los riesgos y preservar de esta forma la salud, las capacidades laborales de los trabajadores y la eficiencia de la gestión general, traducido en protección del hombre, incremento de la productividad y eliminación de gastos innecesarios que a su vez son los tres objetivos fundamentales a los que la actividad de Seguridad y Salud del Trabajo dirige sus esfuerzos.

8.5.2 ALCANCE

Por su contenido e importancia este Manual de Seguridad y Salud del Trabajo puede ser utilizado por todos los agentes involucrados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo (Trabajadores directos, indirectos, contratistas, propietarios del condominio, miembros del Consejo de Administración), para dar cumplimiento a los objetivos trazados por la instalación en esta materia. De igual forma puede ser utilizado por las diferentes auditorias de control que llegan a la instalación con el objetivo de revisar esta actividad en la Empresa a intervenir.

8.5.3 ACTUALIZACIÓN

Las enmiendas al manual serán realizadas por el Representante de la Dirección para el sistema o quien este designe con la aprobación de la Alta dirección de la Empresa a intervenir.

8.6 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA PILOTO

En este apartado se presentan los datos de la Empresa a intervenir o estudio de caso, por tanto, serán modificados, como es obvio, con los datos propios.

Nombre: EMPRESA	Nit:
Dirección	Teléfono:
Actividad económica: Empresas dedicadas a actividades de investigación y seguridad, incluye los servicios de conserjería.	Código 1607/2002): 2749201

Clase de riesgo: II	
---------------------	--

8.6.1 CENTROS DE TRABAJO

Nombre centro de trabajo	Dirección	Clase de riesgo	# trabajadores
EMPRESA		II	

8.6.2 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO O DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO:

Para el caso piloto, LA EMPRESA es una persona jurídica de naturaleza civil sin ánimo de lucro, constituida con el fin de garantizar la seguridad y la convivencia pacífica en los inmuebles sometidos a ella, así como la función social de la propiedad, de acuerdo con lo establecido en la Ley 675 de 2001.

Este es el caso de todas las P.H. Debe considerarse que algunas P.H., cuentan con locales comerciales bajo su administración. Dichos locales, en la medida en que tengan trabajadores bajo cualquiera de sus modalidades, deben tener su propio SG-SST.

8.6.3 MATERIA PRIMA Y EQUIPOS UTILIZADOS EN EL PROCESO:

Estos datos son específicos para el caso piloto del Condominio Quintas de Corozal, y deberán modificarse para cada Empresa a intervenir de acuerdo con su propia información. (Igual para todos los casos en que se presenten datos específicos)

ÁREA	MATERIAS PRIMAS	MAQUINARIA EQUIPOS HERRAMIENTAS
ADMINISTRATIVA Administradora Contadora	<ul style="list-style-type: none"> • Papelería • Tinta para impresoras • Implementos de oficina <ul style="list-style-type: none"> ○ Ganchos ○ Cintas ○ carpetas, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadores • Impresoras • Teléfonos • Grapadoras • Perforadoras • Tijeras
OPERATIVA Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Productos de aseo <ul style="list-style-type: none"> ○ Jabones, Detergentes ○ Desmanchadores ○ Desinfectantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Utensilios de aseo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Escobas ○ Traperos ○ Cepillos •
OPERATIVA Vigilante	<ul style="list-style-type: none"> • Minuta • Lapiceros • Papelería 	<ul style="list-style-type: none"> • Radio-teléfonos • Monitores • Computadores

	<ul style="list-style-type: none"> • Implementos de oficina <ul style="list-style-type: none"> ○ Ganchos ○ Cintas ○ Carpetas, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teléfonos • Lectores Biométricos
<p>OPERATIVA</p> <p>Jardineros</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Productos de Jardinería: <ul style="list-style-type: none"> ○ Abonos ○ Insecticidas ○ Fungicidas ○ Combustible (gasolina) ○ Pesticidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Guadaña motorizadas • Bomba de fumigación • Sopladora de barrido • Tijeras para podar • Herramientas para jardinería: <ul style="list-style-type: none"> ○ Pala ○ Azadón ○ Palín ○ Machete

8.6.4 PARTES INTERESADAS

Aplican las mismas consideraciones del numeral 8.6.3

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Papelería• Tinta para impresoras• Implementos de oficina<ul style="list-style-type: none">○ Ganchos○ Cintas○ carpetas, etc.	<ul style="list-style-type: none">• Teléfonos• Computadores
---------------------------	---	--

8.6.5 TURNOS DE TRABAJO

Aplican las mismas consideraciones del numeral 8.6.3

8.6.5.1 Personal operativo

8.6.5.1.1 Personal de jardinería:

Contrato de mantenimiento de jardines que incluye suministro de mano de obra 1 persona:

Lunes a Viernes

07:00 a 12:00

13:00 a 16:00

Sábado

07:00 a 13:00

8.6.5.1.2 Personal de vigilancia

Contrato de Vigilancia con Cooperativa **EMPRESA CONTRATISTA DE VIGILANCIA**

Tres turnos de 8 horas cada uno (06:00 a 14:00, 14:00 a 22:00 y 22:00 a 06:00) realizado por 4 vigilantes, más un vigilante adicional con función de rondero en horario de 10:00 a 06:00, contratados con compañía de vigilancia.

Nota: Jornada laboral regulada según Decreto 4588 de 2006 (especialmente según art. 22) y la Ley 1233 de 2008.

8.6.5.2 Personal administrativo

8.6.5.2.1 Administradora

Modalidad de contratación: Contrato de servicio.

Horario de atención al público: Lunes y viernes de 12:00 m a 14:00 p.m.

Además de requerimientos por reuniones o revisiones con los propietarios.

8.6.5.2.2 Contadora

Modalidad de contratación: Contrato de servicio, no presencial.

8.6.5.3 Partes interesadas

Consejo de Administración

Siete (7) personas, trabajo *Ad Honorem*, sin horario fijo, con participación en reuniones. No son empleados ni ejercen ninguna función laboral en el conjunto, pero hacen parte de la estructura de mando.

8.6.6 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

[Anexo 1. Organigrama](#)

8.6.7 POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

[Anexo 2. Política de SST](#)

8.6.8 ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8.6.8.1 ROLES Y RESPONSABILIDADES

La responsabilidad para la gestión de la SST está en cabeza de la alta dirección de la organización, constituida por la Administración y el Consejo de Administración, para lo cual se han asignado y comunicado las responsabilidades dentro del SG-SST.

Adicionalmente se establecen responsabilidades individuales a través de los diferentes planes de trabajo, procedimientos e instructivos de trabajo, que son evaluadas al realizar el seguimiento a la gestión y durante las auditorías internas programadas.

Si bien el condominio no tiene trabajadores directos, esta responsabilidad está distribuida a través de los contratistas hacia los funcionarios que prestan su servicio en el condominio. En forma periódica (anual) se realizará la evaluación del desempeño y el cumplimiento de estas responsabilidades, definiéndose los apoyos que cada persona puede requerir para su logro.

Como responsable del SG-SST ante la alta dirección nombró a Luz Dary Mejía Muñoz, a quien entrega la autoridad suficiente y el talento humano, y los recursos técnicos y presupuestales requeridos para lograrlo.

La rendición de cuentas está identificada en los procesos y se concentra en la administración y el Consejo de Administración.

En el Manual de Contratistas y en los contratos, el condominio ha establecido las responsabilidades de éstos y sus trabajadores. El administrador, responsable de los trabajos por parte del condominio, es el encargado de verificar que dichas responsabilidades se cumplan.

[Anexo 3. Roles y responsabilidades](#)

8.6.8.2 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

La identificación de las condiciones psicosociales se debe realizar de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 2646 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). Para ello, el condominio demostrará su aplicación mediante la existencia del contrato respectivo con el profesional en Psicología con la licencia correspondiente, y el informe resultado de dicho contrato.

[Anexo 4. Perfil sociodemográfico](#)

8.6.8.3 RECURSOS

El condominio garantizará los recursos necesarios para el funcionamiento del SG-SST, mediante aprobación de presupuesto en la asamblea general que se realiza cada año.

[Anexos 5. Recursos](#)

8.6.8.4 REQUISITOS LEGALES

Los requerimientos legales (Leyes, decretos, resoluciones, normas, directrices, etc.) que deben ser cumplidos por parte de la persona jurídica para el desarrollo del SG-SST se resumen en el cuadro siguiente:

[Anexos 6. Requisitos Legales](#)

8.6.8.5 GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS

La metodología seleccionada por el condominio para la identificación de peligros y valoración de riesgos es la determinada por la Guía Técnica Nacional GTC-45, de más reciente edición. Se presenta esta metodología en el anexo siguiente.

[Anexos 7. Gestión de los Peligros y Riesgos \(8\) \(13\) \(14\) \(15\) \(16\)](#)

8.6.8.6 PLAN DE TRABAJO ANUAL

Se ha realizado el cronograma para desarrollar el SG-SST para el 2017. El condominio debe realizar el cronograma de implementación respectivo, que se realizará durante el 2018.

[Anexo 8. Plan de Trabajo Anual](#)

8.6.8.7 PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE RIESGOS LABORALES

[Anexo 9. Cronograma programa de formación](#)

8.6.8.8 VIGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Por la cantidad de empleados asociados a la actividad del condominio, se ha elegido el Vigía Ocupacional (menos de 10 trabajadores).

Su objetivo principal es hacer seguimiento al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, al igual que canalizar las inquietudes de salud y seguridad de los trabajadores hacia la administración.

El vigía se elige por votación cada dos años y se reúne una vez al mes con la administración.

[Anexo 10. Copasst o Vigía](#)

[Anexo 11. Acta Nombramiento Vigía](#)

[Anexo 12. Acta de reunión vigía](#)

8.6.8.9 INTEGRACIÓN CON OTROS SISTEMAS DE GESTIÓN

[Anexo 13. Integración con otros sistemas](#)

8.6.8.10 CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se identificaron las necesidades de formación para cada cargo, utilizando las siguientes fuentes de información:

- Política en Seguridad y Salud en el trabajo
- Responsabilidades en el SG-SST
- Requisitos de conocimientos y competencias en SST por cargo
- Riesgos inherentes
- Requisitos legales y otros
- Gestión del comportamiento
- Tareas críticas
- Tareas de alto riesgo
- Aspectos de salud (SVE)

- Encuestas de jefes y trabajadores
- Investigación de accidentes y casi accidentes
- Evaluación de desempeño y análisis de brechas con las competencias esperadas.

A partir de esta identificación de necesidades, el condominio establece el plan anual de formación que es construido con el Vigía Ocupacional y es aprobado por la Alta Dirección (Administración, Consejo de Administración). Este plan se revisa y actualiza cada año.

El alcance del plan de formación cubre:

- Trabajadores vinculados
- Contratistas
- Cooperados
- Trabajadores en misión
- Estudiantes

Toda formación dictada debe quedar con el registro de asistencia. Aquellas que duren más de cuatro (4) horas deben tener evaluación de lo aprendido (aplicada al 100% de los asistentes) y evaluación del facilitador (diligenciadas por al menos el 50% de los asistentes).

Es compromiso del condominio exigir a los contratistas (4) la inducción y reinducción para:

- Trabajadores que ingresan a la compañía o que sean transferidos a otros cargos.

- Trabajadores con ausencias superiores a 30 días, por vacaciones, incapacidad o licencias.
- Contratistas y demás terceros que desarrollen funciones en las instalaciones.

Todo el proceso de formación queda actualizado según los registros definidos por la administración del condominio y los contratistas, los que incluyen:

- Matriz de formación
- Plan anual de formación
- Asistencia a la inducción, la reinducción y a las formaciones programadas
- Evaluación de lo aprendido
- Evaluación del facilitador

[Anexo 9. Cronograma programa de formación](#)

8.6.8.11 DOCUMENTACIÓN (9)

El manejo de la documentación se establece en el anexo siguiente:

[Anexo 14. Documentación](#)

8.6.8.12 CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS

Los registros son una parte importante del SG-SST, su adecuada gestión es uno de los aspectos que garantiza la efectividad del sistema.

Para demostrar el cumplimiento con el SG-SST, y garantizar que la política y sus objetivos se han alcanzados, el condominio estableció y mantiene un sistema para la identificación, recolección, y conservación de sus registros, establecido a partir de los requisitos de la legislación colombiana en SST y según los criterios organizacionales definidos.

Dentro de los documentos y registros a conservar el condominio considera, entre otros, los siguientes (Se resaltan los que aplican A LA EMPRESA):

- Información sobre la legislación en SST aplicable.
- Registros de las formaciones proporcionada a todos los empleados (incluida la inducción y la reinducción) y la información SST entregada a ellos.
- Registros de entrenamientos, simulacros y simulaciones ejecutados en desarrollo del plan para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Registros de las inspecciones realizadas.
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST.
- Registros de no conformidades, incidentes, accidentes, enfermedades laborales y la investigación y análisis de estos eventos.
- Registros de los análisis de seguridad realizados a las tareas críticas no rutinarias o trabajos de alto riesgo, los permisos y procedimientos definidos.
- Registros de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y medidas de prevención y control definidas.

- Registro de entrega de elementos de protección personal.
- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores y los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores.
- Los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos, cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente (Nota: Solo aplica en empresas que tengan médico especialista en áreas afines a la SST).
- Registros relacionados con la evaluación del desempeño de la SST.
- Registros de las revisiones por la alta dirección.
- Informes de auditorías internas o externas del SG-SST.

Esta conservación se realiza por la parte responsable, pudiendo corresponder a los contratistas la conservación de la mayoría de los documentos, como responsables directos y jefes de los empleados asignados a las funciones requeridas por el condominio.

8.6.8.13 COMUNICACIONES

El condominio reconoce que la comunicación entre los diferentes niveles de organización y con sus partes interesadas es un elemento clave para el desarrollo, mantenimiento y mejora del SG-SST. Para garantizar su adecuada gestión se establecieron lineamientos para el manejo de las comunicaciones externas e

internas que parten del análisis de las partes interesadas. Estos lineamientos incluyen:

- La recepción, el direccionamiento a quien debe responder y la documentación de la respuesta a las comunicaciones de las partes externas e internas interesadas, debiéndose:
 - Registrar en el centro de control documental (Oficina de Administración) del condominio la fecha de recibo de las comunicaciones recibidas en forma física y de las recibidas vía e-mail que requieran ser respondidas.
 - Registrar en el centro de control documental (Oficina de Administración) la fecha de envío al encargado de dar respuesta.
 - Registrar en el centro de control documental (Oficina de Administración) la fecha de envío de la respuesta y archivar la respectiva respuesta.
 - Generar bimestralmente, desde el centro de control documental (Oficina de Administración), informe a la alta dirección sobre la oportunidad de respuesta de todos los involucrados, para la toma de los correctivos necesarios.
- La definición de los medios y mecanismo para dar a conocer el SG-SST a los trabajadores y contratistas, que incluyen:
 - La inducción y reinducción, además de formaciones específicas en el SG-SST
 - Carteleros
 - Circulares
 - Cartas de la administración

- Campañas de SST
- La estructuración de los siguientes canales para recolectar inquietudes, ideas, y aportes de los trabajadores:
 - Buzones de sugerencias
 - Reportes de condiciones
 - Ideas de mejora
 - Mensajes de correo electrónico

El carácter de empleados por contrato con empresa contratista ocasiona que el condominio no pueda establecer mando directo sobre las personas contratadas, por lo cual se contará con la intermediación de los supervisores de las empresas contratistas para dirigir todas estas directrices. Esto hace que sea muy importante la comunicación efectiva y eficaz con los contratistas.

8.6.8.14 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Está aprobado y firmado por el administrador y permanece visible en la portería, único lugar edificado del condominio. Cuando se tenga el salón social se utilizará este lugar para la segunda publicación.

[Anexo 15. Reglamento de Higiene y Seguridad](#)

8.6.9 PLANIFICACIÓN

8.6.9.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS (10)

Para la identificación de los peligros, evaluación y la valoración de riesgos, se implementó como metodología la propuesta en la GTC 45:2012. Para ello se llevó a cabo:

El inventario de:

- Procesos.
 - Actividades rutinarias y no rutinarias.
 - Maquinarias y equipos.
 - Inventario de materias primas, insumos, químicos, productos intermedios y terminados, y residuos generados, para identificar agentes potencialmente cancerígenos.
 - Sucursales o centros de trabajo.
 - Trabajadores vinculados y terceros y aquellos que realizan actividades de alto riesgo en forma permanente.
-
- La identificación de peligros en cada proceso, actividad, maquinaria, equipo y sucursal o centro de trabajo.
 - La identificación de los controles existentes y su evaluación en cuanto a suficiencia y calidad.

- La determinación de la probabilidad de sufrir una pérdida al momento de exponerse al riesgo.
- La determinación de la consecuencia potencial de exponerse a cada uno de los peligros.
- La valoración del riesgo.
- La determinación de la aceptabilidad del riesgo.

El procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo indica que debe:

- Ser realizado con la participación de los trabajadores de cada proceso.
- Estar documentado.
- Ser actualizado en revisión anual, por el ingreso de nuevos riesgos como resultado de cambios en procesos, equipos, adquisiciones o posterior a investigación de accidentes graves, fatales o por la ocurrencia de eventos catastróficos.
- Estar soportado en herramientas de análisis de seguridad más profundos, cuando la complejidad del riesgo o su criticidad lo requieran o cuando sea necesario según lo establecido por la legislación colombiana.
- Incluir a los trabajadores que se dedican en forma permanente a las actividades de alto riesgo.
- Ser comunicado a los representantes de los trabajadores.

[Anexo 16. Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos](#)

[Anexo 17. Matriz de Peligros y Riesgos](#)

8.6.9.2 ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO (11) (12)

Se utiliza la metodología sugerida por ARL SURA, "Procedimiento para la realización de tareas de alto riesgo", elaborado por Carlos Alberto Velásquez C. y recuperado de internet, http://www.ridssso.com/documentos/muro/207_1498047613_594a647dd7fc0.pdf

De acuerdo con el diagnóstico de peligros y riesgos se identificaron las siguientes tareas de alto riesgo, para las cuales se establecerán los procedimientos requeridos.

Tarea de alto riesgo identificada	Fuente
Trabajo en alturas	Ocasionalmente será necesario realizar trabajos de mantenimiento en alturas para revisión de lámparas y/o transformadores. Para ello deberá contratarse con personal experto, que posea la certificación de trabajo en alturas, que cuente con el equipo de protección personal y las herramientas pertinentes y necesarias, y que aporte los métodos, procesos y señales requeridos.

Otros trabajos ocasionales	De igual forma, el personal contratado debe cumplir con las exigencias del ítem anterior.
----------------------------	---

[Anexo 18. Actividades de alto riesgo](#)

8.6.9.3 EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como primer paso para el diseño del SG-SST se realizó la evaluación inicial del sistema (en la empresa piloto) con personal idóneo, según los requerimientos de Ley; dicha evaluación se encuentra documentada de conformidad con la normatividad vigente y sirvió como base para establecer el plan de trabajo anual.

Para fomentar el auto reporte de condiciones de trabajo y salud, se implementaron las siguientes herramientas:

- Encuesta de condiciones de trabajo.
- Concepto del trabajador en la evaluación de puesto de trabajo.
- Encuesta de condiciones de salud.

[Anexo 19. Evaluación inicial del SG-SST](#)

8.6.9.4 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8.6.9.4.1 Objetivo general:

Establecer y realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, así como de promoción de la salud, para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los servidores DE LA Empresa a intervenir.

8.6.9.4.2 Objetivos específicos

- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.
- Analizar la magnitud de los factores de riesgo e implementar los sistemas de control requeridos para evitar efectos nocivos en los trabajadores, las instalaciones, la comunidad y el medio ambiente.
- Elaborar, analizar y actualizar las estadísticas de la información recolectada en los diferentes registros implementados, los cuales permitirán controlar el comportamiento de los factores de riesgo existentes y detectar la presencia de nuevos agentes agresores.
- Promover las Normas Internas de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, para facilitar el control de los factores de riesgo y prevenir la aparición de accidentes y enfermedades laborales.
- Conformar y fomentar los grupos de apoyo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Vigía Ocupacional y Brigada de Emergencia, los cuales liderarán el desarrollo y adecuado cumplimiento de las metas establecidas por la Organización, en beneficio de la salud de los trabajadores.

- Mejorar continuamente la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

[Anexo 20. Objetivos](#)

8.6.9.5 INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se estableció la batería de indicadores que evaluarán la efectividad del SG-SST, entre los cuales se encuentran:

Tipo de indicador	Nombre	Definición
Estructura	Política de SST	Divulgación de la política de SST
	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad divulgados
	Plan de trabajo anual	Áreas con Plan de Trabajo anual en SST
	Responsabilidades	Asignación de responsabilidades
	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros

Tipo de indicador	Nombre	Definición
	Funcionamiento del Vigía Ocupacional	Funcionamiento del Vigía Ocupacional (Actas)
	Recursos	Asignación de Recursos Humanos
	Plan de emergencias	Cumplimiento del Plan de emergencia
	Capacitación en SST	Avance Plan de capacitación anual en SST
Proceso	Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST
	Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SG-SST
	Intervención de peligros y riesgos	Intervención de los peligros identificados
	Plan de accidentalidad	Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad

Tipo de indicador	Nombre	Definición
	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados
	Simulacros	Porcentaje de simulacros realizados
Resultado	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como número de AT ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.
	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el último año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.
	Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K

Tipo de indicador	Nombre	Definición
	Índice de Lesiones Incapacitantes por A.T	Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un índice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparación entre diferentes periodos.
	Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período
	Índice de Frecuencia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.
	Índice de Severidad del Ausentismo	Es la relación entre los días de incapacidad por enfermedad común y el total de HHT, multiplicado por 240.000
	Porcentaje de Tiempo Perdido	Muestra el porcentaje perdido en un año con relación al tiempo programado.

Tipo de indicador	Nombre	Definición
	Cobertura de la inducción (2)	Muestra el porcentaje de personas que reciben la inducción
	% Cubrimiento EPP	Proporción de trabajadores que reciben los EPP
	% uso EPP	Muestra el porcentaje de personas que usan los EPP

La ficha técnica de los indicadores se encuentra disponible para consulta de todos los trabajadores.

[Anexo 21. Indicadores](#)

Es necesario considerar los indicadores para cada caso específico, según la Empresa a intervenir.

8.6.10 APLICACIÓN

8.6.10.1 EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

[Anexo 22. EPP \(27\) \(28\)](#)

8.6.10.2 INSPECCIONES DE SEGURIDAD

[Anexo 23. Inspecciones de Seguridad \(18\)](#)

8.6.10.3 VIGILANCIA A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Vigilancia de la salud

[Anexo 24 A. Análisis estadístico de ausentismo](#)

[Anexo 24 B. Evaluaciones médicas ocupacionales e historias clínicas](#)

[Anexo 24 C. Caracterización de la accidentalidad](#)

[Anexo 24 D. Seguimiento a exámenes médicos](#)

[Anexo 24 E. Reintegro laboral](#)

8.6.10.4 PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

[Anexo 25 A. Identificación condiciones de Salud](#)

[Anexo 25 B. Prevención, detección y control de enfermedades](#)

8.6.10.5 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTAS ANTE EMERGENCIAS

Con la implementación de las medidas para el tratamiento del riesgo, el condominio busca minimizar la probabilidad de que los peligros identificados generen emergencias en sus instalaciones; sin embargo, si los controles implementados fallan o si amenazas externas llegan a originar emergencias, el condominio ha desarrollado acciones preventivas, de preparación y de respuesta que buscan mitigar las consecuencias de estas emergencias o la afectación que puedan tener en la continuidad del negocio, teniendo en cuenta:

- La identificación y evaluación de las amenazas y su potencial para generar accidentes graves o emergencias.
- La elaboración del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- La documentación de los procedimientos requeridos para atender cada una de las posibles emergencias.
- La definición y consecución del talento humano y los recursos financieros, técnicos y de equipamiento necesarios establecidos en los procedimientos.
- La práctica y prueba del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias a través de simulacros y simulaciones y la evaluación de los mismos.
- La conformación y capacitación de los equipos para la atención de emergencias, según lo establecido por la legislación colombiana.

El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece los protocolos y procedimientos generales para proteger la integridad de todas las personas que laboran dentro de las instalaciones de la organización, de las partes interesadas externas que ingresan a sus instalaciones, y de los vecinos que pudieran verse comprometidos con emergencias internas. El plan detalla, además, los procedimientos operativos normalizados definidos para la atención de los diferentes escenarios de emergencia y define la realización de prácticas, simulacros y simulaciones de los mismos.

[Anexo 26 A. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias \(5\)](#)

[Anexo 26 B. Implementación SVE](#)

8.6.10.6 GESTIÓN DEL CAMBIO

Para garantizar que todos los cambios que se realicen en el condominio ingresen con los riesgos controlados, se estableció el procedimiento para la gestión o administración de los cambios (temporales o definitivos) que incluye:

- Cambios en instalaciones.
- Cambios en las condiciones de trabajo, el proceso, las materias primas e insumos, maquinaria y equipos.
- Cambios en la estructura organizacional.
- Cambios en las actividades de los servicios prestados.
- Cambios en condiciones de trabajo, incluyendo equipos

El procedimiento se activa al identificarse cualquier posible cambio y finaliza al implementar las mejoras requeridas por el SG-SST (incluida la información y formación de los empleados) que aseguren que el cambio ha sido asimilado por el condominio sin generar desviaciones en su desempeño SST.

[Anexo 27. Gestión del Cambio](#)

8.6.10.7 ADQUISICIONES (6)

Para garantizar que las especificaciones relativas a las adquisiciones sean tenidas en cuenta al momento de realizar las compras, se estableció el procedimiento que tiene por objetivos:

- Garantizar que se cumpla con la normatividad colombiana en SST.
- Definir los requerimientos que en SST deben cumplir los materiales, materias primas, insumos (incluidos los productos químicos), maquinaria y equipos que pueden originar desviaciones en la Política, el cumplimiento de la legislación y requisitos de otra índole, o de los objetivos SST que la Empresa a intervenir se ha trazado.

El procedimiento parte de identificar los artículos críticos (materiales, materias primas, insumos, maquinaria y equipos) que deben tener especificaciones escritas de compra o adquisición hasta la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos al recibir estos artículos.

[Anexo 28. Adquisiciones](#)

8.6.10.8 CONTRATACIONES

Para la gestión de la contratación, se establece el Manual para la selección, administración y evaluación de terceros que prestan servicios en las instalaciones, que incluye:

- Los requisitos para la selección y aprobación de terceros (incluido el cumplimiento de los requisitos legales aplicables).
- Las condiciones y cláusulas contractuales a tener en cuenta al formalizar la relación.
- Los canales para la comunicación y el intercambio de información.
- La capacitación inicial previa al inicio de trabajos.
- Las consideraciones operacionales.
- Los requerimientos para la autorización de trabajos de alto riesgo.
- La evaluación del desempeño del tercero.
- Las sanciones.

Los interventores han sido formados para garantizar la administración de los contratos y la verificación de los requerimientos SST que debe cumplir cada tercero.

[Anexo 29 A. Manual de Contratistas](#) (4)

[Anexo 29 B. Ingreso de Contratistas](#) (7)

[Anexo 29 C. Matriz de Gestión de Contratistas](#)

[Anexo 29 D. Verificación en Campo](#)

8.6.11 AUDITORÍA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

8.6.11.1 AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SGSST (24)

Para la realización de la auditoría interna anual, el condominio define el programa consultando previamente las áreas de interés con la alta gerencia, las necesidades de las partes interesadas y el Vigía de SST.

Los objetivos del programa de auditoría incluye:

- Determinar el grado de conformidad del SG-SST con los criterios de auditoría
- Determinar el grado de conformidad de las actividades y los procesos, con los requisitos y los procedimientos del SG-SST.
- Evaluar la capacidad del SG-SST para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales, contractuales o de otro tipo con los que la EMORESA intervenida se compromete.
- Evaluar la eficacia del SG-SST para lograr los objetivos especificados

Para cada auditoría del programa, el equipo auditor define el respectivo plan, que es compartido con el área o proceso a auditar, siendo responsabilidad del líder del área auditada definir las acciones correctivas o preventivas resultado de los hallazgos de la auditoría.

La selección de los auditores se hace garantizando su formación e independencia con el proceso auditado.

Los resultados del programa de auditoría es una de las entradas utilizadas en la revisión por la alta dirección.

[Anexo 30. Auditoría](#)

8.6.11.2 REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

La revisión por la dirección se realiza anualmente con la participación del Consejo de Administración, acompañados por el asignado por la Empresa a intervenir para el desarrollo del SG-SST.

Como entradas para la revisión se usan:

- Los cambios, o cambios esperados en los requisitos legales o de otro tipo que pueden tener repercusiones en el sistema de gestión.
- Cambios en otras necesidades que puedan tener repercusiones en el sistema de gestión. Estos requisitos pueden provenir de organismos de la industria, clientes o cualquier otra entidad a la que el condominio se suscriba.
- Los cambios en las tecnologías y prácticas disponibles.
- Objetivos de organización y los programas que se requiere para garantizar que estos objetivos se pueden alcanzar (o los avances de los programas y objetivos).
- Los cambios o modificaciones previstas a las actividades de la organización, o el alcance del sistema de gestión.
- Los resultados de las actividades de participación del trabajador.

- Los resultados de las investigaciones de accidentes o incidentes, solicitudes o casos de enfermedad relacionada con el trabajo.
- El avance en las acciones correctivas o preventivas, incluida la eficacia de las medidas adoptadas.
- Resultados y tendencias relativas a las inspecciones del lugar de trabajo.
- Los resultados de las auditorías internas y externas.
- Resultados de la vigilancia del ambiente de trabajo.
- Resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Los resultados de los ejercicios o evaluaciones de la respuesta de emergencia.
- Desempeño de los indicadores claves de gestión.
- Los cambios en el alcance de las actividades de la organización, por ejemplo: nuevos procesos, lugares, tecnologías y otros aspectos.
- Los cambios en la estructura de la organización, incluidos cambios significativos en los niveles de trabajadores implicados, los patrones de trabajo y tipo de trabajo.

Las salidas de la revisión, que son comunicados al Vigía de SST debe aportar a:

- La revisión de la política.
- La revisión y ajuste de los objetivos.
- Ajuste en los requerimientos de recursos.

- Ajustes o definición de áreas de interés en las auditorías internas.
- Ajustes del SG-SST.
- Definición de acciones correctivas y preventivas.

[Anexo 31. Revisión alta Dirección](#)

8.6.11.3 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES (3)

Para la investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, el condominio estableció y mantiene un procedimiento en el que se definen las responsabilidades según lo establecido en la legislación colombiana, y las metodologías usadas para la investigación y el análisis.

Al interior de la Empresa a intervenir la notificación de un accidente o incidente de alto potencial dispara una “alerta de seguridad” que es documentada a través de un informe enviado a todos los niveles gerenciales, a partir del cual se convoca el equipo investigador.

Periódicamente se revisan las investigaciones y análisis para identificar si se están llegando a las causas raíces que los originaron y si los correctivos propuestos garantizan la no repetición del evento o de eventos similares.

Las investigaciones y análisis de accidentes, incidentes y enfermedades laborales deben llevar a la revisión de identificación y valoración de riesgos y, a partir de ella, a las modificaciones y ajustes en el SG-SST que sean requeridos.

[Anexo 32 A. Metodología de Investigación](#)

[Anexo 32 B. Procedimiento de Investigación](#)

8.6.12 MEJORAMIENTO

8.6.12.1 ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

Para la definición de las acciones correctivas y preventivas, se definieron las siguientes fuentes:

- Evaluación inicial.
- Auditoría de cumplimiento del SG-SST. (19)
- Revisión por la alta dirección.
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Inspecciones de SST.

El proceso que se sigue es el siguiente:

- Identificación y registro de las no conformidades reales o potenciales.
- Determinación de causas raíces.
- Definición de acciones correctivas o preventivas.
- Implementación de las acciones correctivas y preventivas.
- Revisión de las acciones correctivas y preventivas.

- Si la acción no es efectiva se debe redefinir.
- Si la acción es efectiva se profeso a su cierre.

[Anexo 33. Acciones Correctivas](#)

8.6.12.2 MEJORA CONTINUA

[Anexo 34. Mejora Continua](#)

8.6.13 IDENTIFICACIÓN DE CAMBIOS

La identificación de cambios se llevará al final de cada documento o registro mediante el diligenciamiento de los siguientes cuadros:

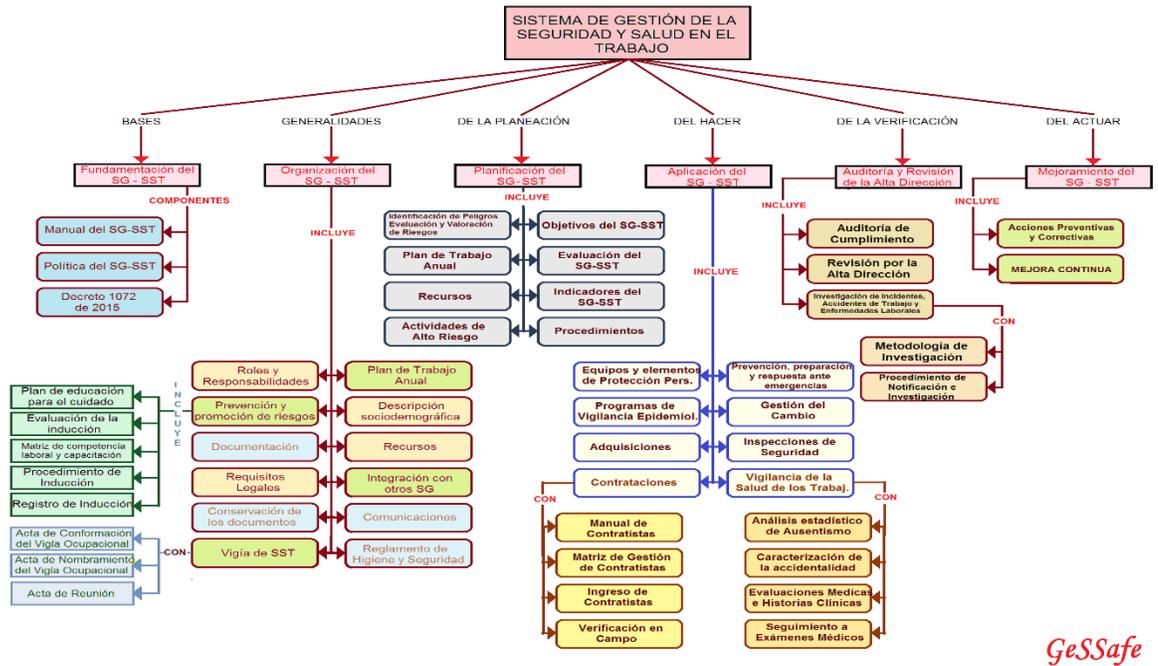
Versión No	Naturaleza del cambio	Fecha

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre	Equipo de desarrollo SG-SST		
Cargo/Rol	Equipo de desarrollo SG-SST	Administrador	Administrador

9. SOFTWARE GeSSafe

GeSSafe (Gestión de la Salud y la Seguridad), es un Software desarrollado para facilitar a las empresas la administración del SG-SST, minimizando costos en la documentación y en el tiempo de acceso a la información del sistema. Es totalmente amigable con el medio ambiente, por cuanto reduce a la mínima expresión el uso de documentos escritos y, por tanto, reduce considerablemente los costos del papeleo que normalmente tiene un sistema de gestión. Diseñado en lenguaje *html*, no requiere el uso de ningún software de base que implique costos para la empresa, lo que permite que sea manejado desde Explorer, Googol, Firefox o cualquier otro navegador.

En el mapa conceptual se puede observar la estructura del presente software, la cual se describe a continuación, brevemente:



GeSSafe inicia con una pantalla que muestra los encabezados principales del sistema (basado en el ciclo Deming o PHVA), en forma de pulsadores.



A través de los pulsadores verdes se ingresa a las diferentes ramificaciones del sistema:

- Organización del SG-SST
- Planificación (P)
- Aplicación (H)
- Auditoría y Revisión por la Alta Dirección (V)
- Mejoramiento (A)

Como puede observarse, los cuatro (4) elementos finales corresponden con las etapas del ciclo PHVA, mientras que el primero se corresponde con aquellos elementos que de alguna forma soportan el sistema en la empresa.

Adicionalmente hay unos pulsadores rojos, mediante los cuales se accede a los documentos básicos del sistema:

- SG-SST
- Manual del SG-SST
- Decreto 1072 de 2015
- Política del SG-SST

Si bien, estos últimos documentos podrían integrarse a los encabezados iniciales, se presentan mediante estos accesos individuales por su importancia y su inmediatez en las necesidades de consulta, por su importancia en la fundamentación del SG-SST.

Veamos brevemente cada una de las derivaciones de esta pantalla, correspondientes, como ya se dijo, a los pulsadores verdes:

9.1 Organización del SG-SST



9.1.1 Roles y Responsabilidades: Documento que establece las responsabilidades de los diferentes agentes de la empresa para responder al SG-SST.

9.1.2 Descripción Socio-Demográfica: Enlaza con el archivo que resume la caracterización sociodemográfica de los trabajadores.

9.1.3 Recursos: enlaza con el procedimiento para la asignación de recursos al SG-SST.

9.1.4 Requisitos legales: enlaza con la matriz de requisitos legales

- 9.1.5 Gestión de los peligros y riesgos: Presenta el documento “metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos”.
- 9.1.6 Plan de trabajo anual: Cronograma que presenta el plan determinado por la empresa para el año en curso.
- 9.1.7 Prevención y promoción de riesgos: Lleva a una pantalla en la cual se despliega el siguiente submenú:
 - 9.1.7.1 Plan de educación para el cuidado
 - 9.1.7.2 Evaluación de la inducción
 - 9.1.7.3 Matriz de competencia laboral y capacitación
 - 9.1.7.4 Procedimiento de inducción
 - 9.1.7.5 Registro de inducción
- 9.1.8 Comité paritario o Vigía ocupacional: enlaza con un submenú desde el cual se puede consultar la documentación propia de este requisito (formatos), bien sea que se tenga COPASST o Vigía ocupacional, así:
 - 9.1.8.1 COPASST:
 - 9.1.8.1.1 Hoja de inscripción de candidatos
 - 9.1.8.1.2 Promoción y elección de candidatos
 - 9.1.8.1.3 Formato para votos
 - 9.1.8.1.4 Acta de apertura candidatos al COPASST
 - 9.1.8.1.5 Acta de cierre candidatos al COPASST

9.1.8.1.6 Acta de conformación del COPASST

9.1.8.2 Vigía ocupacional:

9.1.8.2.1 Acta de nombramiento del Vigía SST

9.1.8.3 En ambos casos:

9.1.8.3.1 Acta de Reunión

No sobra decir que los documentos originales firmados deben reposar en el archivo del SG-SST correspondiente, para evidenciar el cumplimiento de los requisitos.

9.1.9 Integración con otros sistemas de gestión: enlaza con un documento que determina la forma como la empresa debe llevar la integración de los diferentes sistemas de gestión.

9.1.10 Competencia laboral y capacitación en SST: Conduce a un submenú que contiene:

9.1.10.1 Evaluación de la Inducción

9.1.10.2 Matriz de competencia laboral y capacitación

9.1.10.3 Procedimiento de inducción

9.1.10.4 Registro de Inducción

9.1.11 Documentación: documento que define la documentación del sistema, su relación jerárquica y las disposiciones para su conservación.

9.1.12 Conservación de los documentos.

9.1.13 Comunicaciones, en que se definen los canales de comunicación utilizados en la empresa.

9.1.14 Reglamento de Higiene y Seguridad.

9.2 Planificación (P): Actividades y documentos propios de la Planeación.



9.2.1 Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos: enlaza al procedimiento respectivo.

9.2.2 Plan de trabajo anual: enlaza con el plan de trabajo en seguridad y salud en el trabajo en curso.

9.2.3 Recursos: enlaza con el procedimiento para la asignación de recursos al SG-SST.

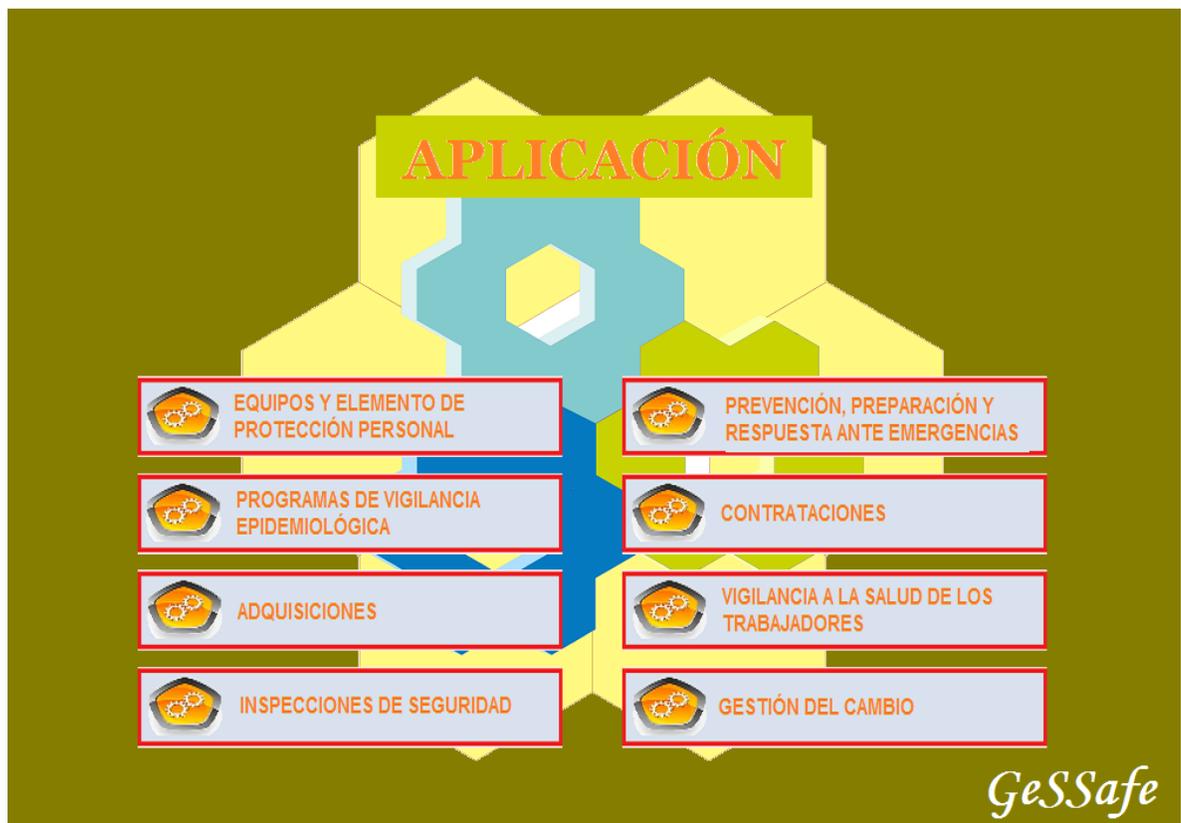
9.2.4 Actividades de alto riesgo: abre el documento que contiene el procedimiento para la administración de tareas de alto riesgo (TAR).

9.2.5 Objetivos del SG-SST

9.2.6 Evaluación inicial del SG-SST

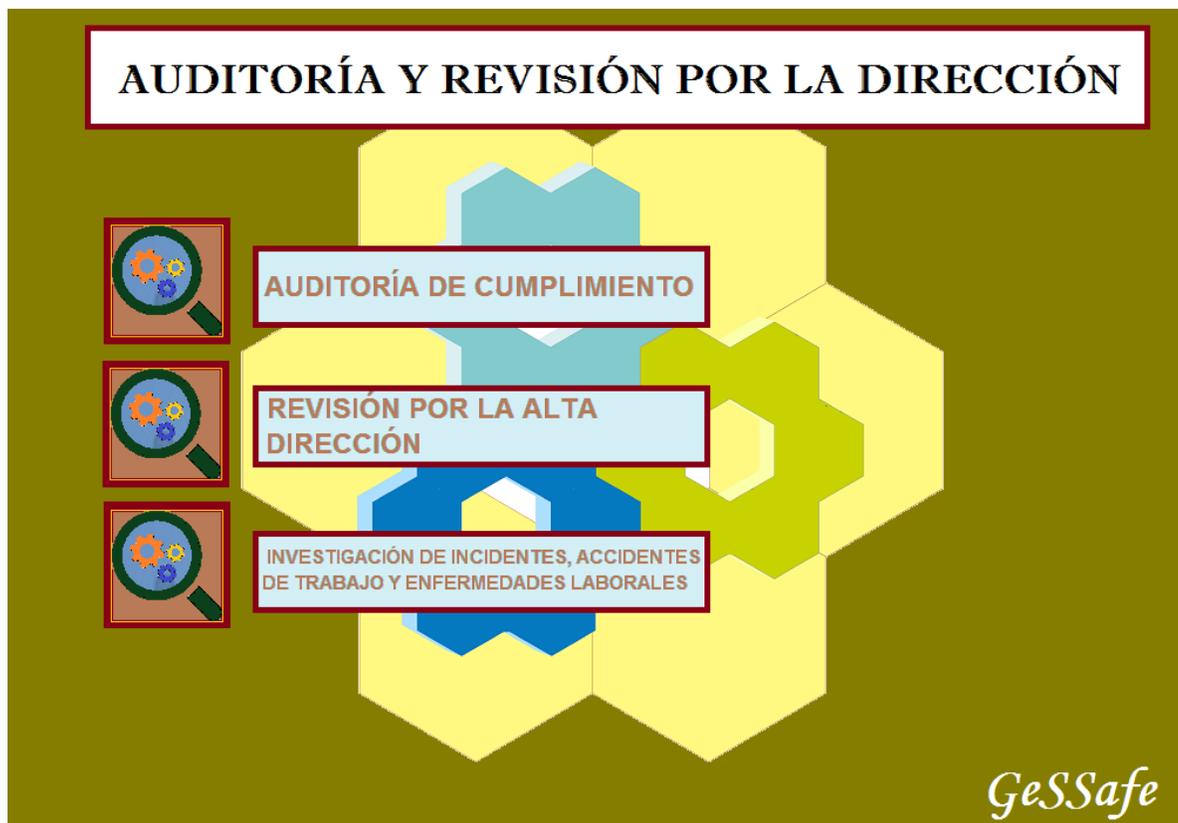
9.2.7 Procedimientos

9.3 Aplicación (H): Actividades, documentos y registros propios del hacer.



- 9.3.1 Equipos y elementos de protección personal
- 9.3.2 Programa de vigilancia epidemiológica: Procedimiento
- 9.3.3 Adquisiciones: Procedimiento
- 9.3.4 Inspecciones de seguridad: Procedimiento
- 9.3.5 Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias (Programa)
- 9.3.6 Contrataciones (Procedimiento)
- 9.3.7 Vigilancia a la Salud de los trabajadores. Abre una nueva ventana:
 - 9.3.7.1 Análisis estadístico de ausentismo (Procedimiento)
 - 9.3.7.2 Evaluaciones médicas ocupacionales e historias clínicas (Procedimiento)
 - 9.3.7.3 Caracterización de la accidentalidad (Registro de Excel con macros para análisis de AT y EP)
 - 9.3.7.4 Seguimiento a exámenes médicos
- 9.3.8 Gestión del Cambio (Procedimiento)

- 9.4 Auditoría y Revisión por la Alta Dirección (V): Documentos, registros y procesos propios de la etapa de verificación.



9.4.1 Auditoría de cumplimiento (Procedimiento)

9.4.2 Revisión por la alta dirección (Documento)

9.4.3 Metodología investigación accidente de trabajo (Documento)

9.5 Mejoramiento (A): Registros propios del actuar.



9.5.1 Acciones preventivas y correctivas.

9.5.2 Mejora continua (Registro de hallazgos).

Finalmente, la ficha inicial tiene un ícono en la parte inferior derecha que permite desplegar el mapa conceptual del software.

Los documentos del sistema han sido elaborados en Word y Excel, pero esto se puede modificar fácilmente en caso de necesitarse otras extensiones.

Cabe decir, además, que los diferentes documentos están enlazados con aquellos otros documentos relacionados. Así, por ejemplo, un procedimiento enlaza con los documentos que le pudieran complementar y con los registros respectivos.

10. CONCLUSIONES

- Dentro de los insumos necesarios para el desarrollo e implementación de un SG-SST es indispensable considerar la legislación en su integridad, partiendo de la base regulatoria propia del sistema y abarcando aquella que apunta a los temas específicos de la protección a la salud y la seguridad en el trabajo, como también la legislación pertinente de la actividad específica, en nuestro caso la propiedad horizontal. Por ello se ha puesto un especial cuidado en la elaboración de la matriz de requisitos legales, y una parte importante de la actividad de OCUPARTE S.A.S. estará dedicada a mantener actualizada esta matriz, consultando e incluyendo la nueva legislación y barriendo aquella que vaya siendo derogada.
- El desarrollo, implementación y mantenimiento del SG-SST es una tarea especializada que comporta una cierta dificultad. Tanto por esta dinámica propia, como por las exigencias de la legislación, es indispensable que personas altamente capacitadas sean las que acometan esta tarea. Pero para empresas pequeñas y medianas esto representa un gran esfuerzo que involucra la utilización de recursos que muchas veces no se tienen a la mano (recurso humano calificado, recursos económicos y técnicos, tiempo, etc.). Es por ello que se hace necesaria la creación de empresas dedicadas a

ofrecer estos servicios, que puedan llevar su experiencia a todos estos nichos de la economía, de tal forma que se maximice la utilización de los recursos. Así, por ejemplo, la dedicación a un sector específico, como en el presente caso la Propiedad Horizontal, hace que la administración del SG-SST se pueda realizar con un esfuerzo inicial que requiera pocas modificaciones para adaptarla a cada empresa en particular, ahorrando dichos recursos. Así, pues, la creación de OCUPARTE S.A.S. entra a llenar un vacío y a dar una respuesta concreta dentro del sector de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- La extensión del SG-SST, su alto contenido documental y la continua actualización que requiere el sistema, implica la utilización de gran cantidad de papel, el desperdicio de tiempo en archivado y en localización, la utilización exclusiva de una persona que dirija todas las inquietudes de los diferentes agentes del sistema, entre otras necesidades. Mediante la creación de un software amigable y sencillo de manejar se consigue que el contenido documental, en su gran mayoría, se pueda almacenar de forma virtual, que se tenga un fácil acceso a los documentos y registros, que la obtención de gráficos y el análisis de resultados esté a la mano. Adicionalmente, cumple un papel ecológico evidente, al reducirse la cantidad de papel y tinta necesarios para su manejo. El software de Gestión *GeSSafe* tiene esta finalidad, y es un valor agregado a la creación de la empresa OCUPARTE S.A.S.
- Para validar la funcionalidad de la empresa Ocuparte S.A.S. y su sistema de información *GeSSafe*, se requiere de otras oportunidades de aplicación de sus bondades en propiedades horizontales donde sus trabajadores evalúen sus propiedades.
- El sistema de información *GeSSafe* es una herramienta de gestión de la información que genera impacto ambiental, toda vez que reduce la utilización

del papel, disminuye los requisitos de espacios para archivos físicos y facilita el acceso a la información.

- Ocuparte S.A.S. es una empresa, producto de la innovación para la gestión de la Seguridad y Salud de los trabajadores de un sector poco explorado pero de gran demanda en la sociedad como es la propiedad horizontal, que permite dar solución a la aplicación de la normatividad vigente en dicho sector.
- El Sistema de Información *GeSSafe* está diseñado en un lenguaje amigable, de fácil acceso e implementación que permite la actualización de la información, lo que facilita en tiempo real acceder a la información de la empresa que lo aplica para obtener informes oportunos y pertinentes sobre los trabajadores que se encuentren en seguimiento.

11.RECOMENDACIONES

- Se ha hecho énfasis en la necesidad de establecer la evaluación sociodemográfica de acuerdo con los requerimientos de ley, principalmente con lo establecido en la Resolución 2646 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”. Es importante que la propiedad horizontal contrate esta evaluación para poder cumplir estrictamente con las disposiciones legales. OCUPARTE S.A.S., por su parte, establecerá convenios con psicólogos especialistas en SST para poder ofrecer este servicio. Por tanto, una recomendación es establecer un mecanismo de contratación al interior de OCUPARTE S.A.S. que nos permita ofrecer este servicio como parte integral de nuestro portafolio.
- Para cumplir con un buen servicio en lo concerniente a las mediciones requeridas por la salud ocupacional y a las valoraciones de puestos de trabajo, es indispensable determinar los equipos necesarios y sus costos, y buscar la financiación para su obtención.
- En lo referente a instalaciones para la prestación del servicio, si bien en una primera etapa se puede realizar mediante el uso de Internet, es importante evaluar la posterior conveniencia de contar con instalaciones físicas que permitan la atención personalizada a los posibles clientes.
- Se requiere de más estudios de caso que permitan seguir ampliando la información sobre las necesidades de creación de empresas como Ocuparte

que busquen cubrir las necesidades de los trabajadores en sectores poco explorados como la propiedad horizontal.

- Es necesario el trabajo interdisciplinario, para desarrollar y validar herramientas innovadoras como el sistema de información *GeSSafe*, aplicado a todas las áreas de la Seguridad y salud de los trabajadores.
- Se ha gestionado el registro de marca y la protección de la creación del software. Dicho registro está en proceso, bajo el radicado 1-2018-12907, en la página correspondiente de Derechos de Autor en Colombia.

12. BIBLIOGRAFÍA

1. ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ. [Intranet DIS: integraciónsocial.gov.co]. “PCD-TH-002 Procedimiento Registro y Análisis del Ausentismo Laboral”. Bogotá, 20 de ene de 2017. Recuperado de Internet, de la URL: http://intranetsdis.integraciónsocial.gov.co/anexos/documentos/3.3_proc_adminis_gestion_talento_humano/10012017_Procedimiento_Registro_y_Análisis_del_Ausentismo_Laboral.docx, Consultado el 20 de sep de 2017.
2. ARL SURA, "*Inducción - RIDSSO.com*", recuperado de Internet de la URL: http://www.ridssso.com/documentos/muro/207_1450475347_56747f53aacea.xlsx, El 28 de septiembre de 2017.
3. ARL SURA. "*Metodología Investigación Accidente De Trabajo*". Documento recuperado de Internet: http://www.ridssso.com/documentos/muro/207_1478777318_582459e6a521d.docx, septiembre 22 de 2017.
4. ARL SURA. "*Modelo para la Elaboración del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo para Contratistas*". Documento recuperado de internet, URL: www.ridssso.com/documentos/muro/d1d32479d313af000b9cebedafc30679.docx, septiembre 28 de 2017.
5. ARL SURA. "*Prevención, preparación y respuesta ante emergencias*". Documento recuperado de Internet, URL: www.ridssso.com/documentos/muro/9026_1457112395_56d9c54bb732c.xlsx, 29-oct-2017.
6. ARL SURA. "*Procedimiento de adquisiciones y compras*". Documento recuperado de Internet de la URL: <https://www.arlsura.com/index.php/283-sgsst/2457-adquisiciones-2>. 20 de sept de 2017.

7. ARL SURA. “*Procedimiento para el Ingreso de Contratistas*”. Documento recuperado de Internet, URL: http://www.ridsso.com/documentos/muro/207_1426269599_5503259fcf2ba.xls, 28 de septiembre de 2017.
8. ARL SURA. “*Metodología ARL Sura Para La Identificación De Peligros, Evaluación y Valoración De Riesgos*”. Documento recuperado de Internet: http://www.ridsso.com/documentos/muro/207_1459260926_56fa8dfe35d3f.docx, septiembre 28 de 2017.
9. ARL-Sura, “*Documentación*”. Documento recuperado de Internet de la URL: http://www.ridsso.com/documentos/muro/207_1461191013_571801651d6c2.docx, 27 de septiembre de 2017.
10. BESTRATÉN Manuel; Pareja Francisco, del INSHT de España. “*NTP 330, Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente*”. Barcelona 1993. Recuperado de Internet a partir de URL: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_330.pdf, septiembre 17 de 2017.
11. BRITISH STANDARDS INSTITUTION. “*BS 8800 V 2004. Guide to occupational health and safety management systems*”. Recuperado de Internet a partir de URL: <http://poznproekt.ru/nsis/bs/management/BS-8800-2004.pdf>, Septiembre 20 de 2017.
12. COLEGIO SAINT ANDREWS. “*Identificación de Tareas de Alto Riesgo*”. Documento recuperado de internet, de la URL: http://www.saintandrews.edu.co/sgc/COLEGIO%20SAINT%20ANDREWS_/GESTION%20HUMANA/SALUD%20OCUPACIONAL/IDENTIFICACION%20DE%20TAREAS%20DE%20ALTO%20RIESGO%20V1.pdf, 28 de agosto de 2017.
13. ICONTEC GTC 45. (2010). “*Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, (571), 1–38*”. Recuperado de internet a partir de URL: <http://www.idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>,
14. ICONTEC GTC 45. (2010). “*Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, (571), 1–38*”. Recuperado a partir de URL: <http://www.idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>.
15. ICONTEC. “*Norma Técnica Colombiana, NTC 5254 Gestión de Riesgo*”, 2006. Editada por Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC, Bogotá D.C., 2006.

16. ICONTEC. “Norma Técnica Colombiana, NTC ISO 31000. Gestión del riesgo. Principios y directrices”. 2011, Editada por Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC, Bogotá D.C., 2011.
17. ICONTEC. “Norma Técnica Colombiana, NTC OHSAS 18001 versión 2007. Seguridad y Salud laboral”, Editada por Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC, Bogotá D.C., 2007.
18. INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECÁNICOS. “Procedimiento Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo”, recuperado de internet, de la URL: http://www.accc.com/index.php?option=com_content&view=article&id=202:procedimiento-inspecciones-salud-ocupacional-&catid=42:acerca-de-acacc, el 20 de septiembre de 2017.
19. INGRESO, Ingenieros Expertos. “Auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST”, documento recuperado de internet, de la URL: https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjB75ed4enXAhUEWSYKHe0cDXcQFggkMAA&url=http%3A%2F%2Fingreso.co%2Fauditoria-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst%2F&usg=AOvVaw3Kz_kToPtNDAIDcP-RUBeQ, septiembre 20 de 2017.
20. MEJÍA Quijano Rubi Consuelo. “Administración de Riesgos un enfoque empresarial”, Universidad Eafit, Fondo Editorial, 2006.
21. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. “Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia (Gatiso)” 2006.
22. MINISTERIO DEL TRABAJO, Gobierno de Colombia. “Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. 26 de mayo de 2015. Recuperado a partir de URL: https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj8WmnPHXAhUJYt8KHUO_DAQQFggqMAE&url=http%3A%2F%2Fdecreto1072.co%2F&usg=AOvVaw3V95FPS2apXnUEE7TgW7WF, Consultado el 28 de sep de 2017.
23. MINISTERIO DEL TRABAJO, República de Colombia. “Ley 1562 de 2012”. Recuperado de Internet a partir de URL:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>, septiembre 17 de 2017.

24. POSITIVA, Compañía de Seguros. “Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, documento recuperado de internet, de la URL: https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjQsJPY6enXAhXISCYKHVjcDFEQFggxMAI&url=https://positivaeduca.positiva.gov.co/cdPositiva/web/web/pdf/auditoriadelcumplimientodesistema.pdf&usg=AOvVaw16KuM41qXc8IYApye_mnFit, septiembre 20 de 2017.
25. SAFEYA. Preguntas frecuentes sobre la auditoría del SG-SST. Documento recuperado de Internet: <https://safeya.co/auditoria-del-sg-sst/>, septiembre 20 de 2017.
26. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES. "GTH-F-23, Matriz de requisitos legales". Documento recuperado de Internet, de la URL: <http://www.ucm.edu.co/ssst/wp-content/uploads/docs/gth-f-23.xls>, 28 de octubre de 2017.
27. UNIVERSIDAD DEL VALLE, Vicerrectoría de Bienestar Universitario, Sección De Salud Ocupacional Edificio, 1–27. “Diagrama De Procesos Solicitud Elementos De Protección Personal”. (2006). Recuperado de Internet a partir de URL: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/SEPP.pdf>, Consultado el 28 de sep de 2017.
28. UNIVERSIDAD DEL VALLE. Vicerrectoría De Bienestar Universitario, Sección De Salud Ocupacional. “Instructivo Para La Utilización de la Guía de Elementos de Protección Personal (E.P.P) Para Los Servidores Públicos De La Universidad, de Acuerdo a los Factores de Riesgo Ocupacional a que Están Expuestos en su Labor”. Documento recuperado de Internet, URL: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/SEPP.pdf>, Consultado el 28 de sep de 2017.