

**PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL SECTOR EDUCATIVO
(RÉGIMEN GENERAL: ADMINISTRATIVOS), CASO PILOTO: INSTITUCIÓN
EDUCATIVA CIUDADELA CUBA DE PEREIRA**

LUIS ALBERTO ARTEAGA CASAS

ORLANDO RODRÍGUEZ GARCÍA

Investigadores Principales

JOSÉ ALEJANDRO AGUIRRE MARÍN

CAROLINA GALLEGO GARCÍA

LUIS MIGUEL MARTÍNEZ SERNA

Investigadores Auxiliares

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

2018

**PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL SECTOR EDUCATIVO
(RÉGIMEN GENERAL: ADMINISTRATIVOS), CASO PILOTO: INSTITUCIÓN
EDUCATIVA CIUDADELA CUBA DE PEREIRA**

JOSÉ ALEJANDRO AGUIRRE MARÍN

CAROLINA GALLEGO GARCÍA

LUIS MIGUEL MARTÍNEZ SERNA

**Trabajo presentado como requisito para optar al título de
Administrador de Empresas**

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

2018

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Pereira, septiembre 20 de 2018

CONTENIDO

	Pág.
LISTA DE TABLAS	vi
LISTA DE GRÁFICAS	vii
LISTA DE ANEXOS	ix
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
Marcos de Referencia	4
Marco teórico	4
Marco contextual	12
Estado del Arte	13
Objetivos del proyecto	17
Objetivo general	17
Objetivos específicos	17
Diseño metodológico	18
Tipo de investigación	18
Población y muestra	18
Proceso de la muestra	18
Instrumentos	18
Estructura de las encuestas aplicadas	19
Variables e indicadores	20
Limitantes	20

1. CRITERIOS PERTINENTES AL DISEÑO DE UN SG-SST	21
1.1 Normativa	24
1.2 Responsabilidades	28
1.3 Estándares mínimos (teóricos)	33
2. DIAGNÓSTICO DEL SG-SST EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDADELA CUBA	37
2.1 Trabajo de Campo	37
2.1.1 Análisis de las encuestas realizadas	37
2.1.2 Análisis de la entrevista	70
2.1.2.1 Perfil del Entrevistado	70
2.1.2.2 Entrevistas	71
2.2 Análisis documental	90
2.2.1. Estándares mínimos (calificación de la matriz)	90
2.2.2 Documentos existentes	94
2.3 DOFA	94
3. PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO EN SEGURIDAD Y EN EL TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDADELA CUBA	97
CONCLUSIONES	108
RECOMENDACIONES	110
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111
ANEXOS	117

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Ficha técnica.	19
Tabla 2. Variables e indicadores.	20
Tabla 3. Perfil del entrevistado.	70
Tabla 4. Entrevista 1.	71
Tabla 5. Entrevista 2.	74
Tabla 6. Entrevista 3.	77
Tabla 7. Entrevista 4	80
Tabla 8. Puntos en común entre los entrevistados.	82
Tabla 9. Diferencias entre los entrevistados.	85
Tabla 10. Matriz Dofa Institución Educativa Ciudadela Cuba.	95
Tabla 11. Plan de mejoramiento.	98

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Rango de edad por género.	37
Gráfica 2. Cruce de edad con cargo.	38
Gráfica 3. Cruce cargo desempeñado con género.	40
Gráfica 4. Cruce edad con tipo de contrato.	41
Gráfica 5. Cruce género con tipo de contrato.	42
Gráfica 6. Cruce de cargo con tipo de contrato.	43
Gráfica 7. Cruce de tiempo laborado en la institución con género.	44
Gráfica 8. Cruce de tiempo laborado en la institución con tipo de contrato.	46
Gráfica 9. Cruce de edad con formación.	47
Gráfica 10. Cruce de edad con formación y género.	48
Gráfica 11. Cruce de edad con formación y género.	48
Gráfica 12. Comités de Apoyo al SG-SST que conozcan en el trabajo según género.	49
Gráfica 13. Comités de Apoyo al SG-SST que conozcan en el trabajo según tipo de contrato.	50
Gráfica 14. Accidentes laborales según género.	51
Gráfica 15. Accidentes laborales según tipo de contrato.	51
Gráfica 16. Reporte de accidentes laborales.	53
Gráfica 17. Reporte de accidentes laborales según género.	53
Gráfica 18. Factor de ocurrencia del accidente laboral.	54
Gráfica 19. Qué Grupo Operativo para la atención de las emergencias conoce. Según tipo de contrato.	55

Gráfica 20. Qué Grupo Operativo para la atención de las emergencias conoce.	
Según género.	56
Gráfica 21. Examen ocupacional que realiza la empresa.	57
Gráfica 22. Inspecciones que realiza la institución.	58
Gráfica 23. Riesgos y peligros expuestos por el cargo. Según género.	59
Gráfica 24. Riesgos y peligros expuestos por el tipo de contrato. Según tipo de contrato.	59
Gráfica 25. Políticas de seguridad y salud que conocen.	62
Gráfica 26. Criterios del plan de emergencia de la institución, según género.	62
Gráfica 27. Criterios del plan de emergencia de la institución, según tipo de contrato.	63
Gráfica 28. Evidencia y análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
Según género.	64
Gráfica 29. Evidencia y análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
Según tipo de contrato.	66
Gráfica 30. Tienen una Cultura para seguir los protocolos de seguridad. Fuente: encuesta realizada.	67
Gráfica 31. Capacitación, formación y entrenamiento en SG- SST. Según género.	67
Gráfica 32. Capacitación, formación y entrenamiento en SG- SST. Según tipo de contrato.	68
Gráfica 33. El colegio ha realizado un proceso de rendición de cuentas.	69

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Instrumento No. 1 – Encuesta	117
Anexo B. Instrumento No. 2 – Entrevista	121
Anexo C. Estándares mínimos.	123
Anexo D. Documentos existentes.	124

RESUMEN

En el desempeño de las funciones propias de los cargos administrativos en los colegios, existen riesgos de tipo legal, laboral, administrativo, civil, entre otros.

En este sentido todas las instituciones están en la obligación de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), dentro del cual se desarrollará un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua; a partir de la política institucional, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el propósito de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Lo cierto es que la Institución Educativa Ciudadela Cuba, por ser una entidad pública, adscrita a la Secretaría de Educación Municipal de Pereira, donde la gran mayoría de colaboradores son contratistas y no funcionarios de planta, quienes además, tienen alta rotación por su influencia política, requiere de un sistema y estrategias que les permita actualizarse sin verse afectados los procesos de la organización.

Por todo lo anterior con el presente trabajo se pretende brindar acompañamiento en la implementación y estructuración del SG-SST, teniendo presente que existen normas que los protegen en su entorno laboral, también se hace con el fin de proteger a la institución de aspectos legales que pueda tener a futuro, teniendo siempre como prioridad el bienestar de los colaboradores de la institución educativa.

Palabras clave: SG-SST, implementación, estructuración, administrativos, sistema educativo.

ABSTRACT

In carrying out the functions of administrative positions in schools, there are legal, labor, administrative, and civil risks. In this sense, all institutions are obliged to implement a Safety and Health Management System at Work, SG-SST, within which a logical and step-by-step process can be developed, based on continuous improvement; from the institutional policy, the organization, the planning, the application, the evaluation, the audit and the actions of improvement, with the purpose of anticipating, recognizing, evaluating and controlling the dangers that may affect safety and health in the job .

The truth is that, being a public entity, attached to the municipal education secretariat of Pereira, where the vast majority of employees are contractors and not staff of the plant, which have, have high turnover due to their political influence, requires of a system and strategies that allow them to update themselves without affecting the processes of the organization.

For all the above with this work, we seek to support the agreement on the implementation and structuring of the SG-SST, always thinking of employees as an essential part of the relationship, bearing in mind that there are standards that protect them in its environment, labor, is also done in order to protect the institution from the legal aspects that may have a future, always taking as a priority the welfare of employees of the educational institution.

Key words: SG-SST, implementation, structuring, administrative, educational system.

INTRODUCCIÓN

Es así como el implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo persigue ante todo, crear un ambiente de trabajo en el que prime la seguridad de todos y cada uno de los empleados, en todos los niveles jerárquicos de una organización.

Cabe resaltar que las organizaciones con SG-SST dan confianza entre sus trabajadores, al mostrarse como entornos que se preocupan por sus condiciones de trabajo. Esto genera que los empleados estén a gusto y no quieran marcharse, reduciéndose así la rotación del personal, es por esto que se realizó la estructuración e implementación del SG-SST en la Institución Educativa Ciudadela Cuba, ya que actualmente no cuenta con uno definido en el área administrativa. Esto con el fin de dar cumplimiento a la normatividad exigida. Cabe resaltar que el no llevar a cabo dicha actividad puede acarrear con sanciones e implicaciones legales, situaciones como auditorías, problemas a futuros como enfermedades laborales y gastos para la organización

Se trabajó para cumplir los objetivos con herramientas tales como las encuestas, las entrevistas, gráficas y derroteros con el fin de implementar lo mejor posible el SG-SST. Toda esta información recogida permitió sacar resultados que permitan el análisis de cómo se lleva el SG-SST y poder tomar decisiones e implementar un plan de mejoramiento para la institución educativa.

Dicho trabajo se desarrolló en tres capítulos, así:

Capítulo uno (1). Normativa existente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo dos (2). Evaluación del estado actual de la seguridad y salud en el trabajo de la Institución Educativa Ciudadela Cuba.

Capítulo tres (3) Riesgos y/o condiciones inseguras buscando la prevención, atención y seguimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SST).

Marcos de Referencia

Marco teórico

Herrera (2016) expone:

Desde sus inicios, la salud ocupacional en Colombia ha permitido comprender la transformación legal del tema y evolución de las instituciones creadas para la seguridad de la salud de los trabajadores en cualquier empresa.

A pesar de que el tema legal se encuentra a la vanguardia en el país, no se está aplicando de manera correcta, lo que indica un déficit en capacitación y aplicación del sistema; todo esto a causa del desconocimiento de la ley y la falta de seguimiento a los trabajadores, dejando un vacío en la cultura de prevención en riesgos profesionales de la empresas.

Hace algunos años, el sistema de riesgos profesionales, estaba basado en la reparación de daños y no en su prevención, es decir, no se ejercen capacitaciones y concientización de riesgos, por el contrario se enfoca en el diagnóstico, tratamiento, pensiones por incapacidad e indemnización, y el servicio era prestado por el Seguro Social.

Finalmente, esto cambió a partir de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994, cuando se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo

fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por otra parte, González, Merchán y Rodríguez (2013) afirman:

Bajo el nuevo sistema, nacen las administradoras de riesgos profesionales (ARP) las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados.

Si se lee la historia, se encuentra que en 1883, en Alemania, bajo el gobierno del canciller Otto Von Bismarck, aparece técnicamente la doctrina moderna de la seguridad social, que se institucionalizó en su época con la Ley del seguro de la enfermedad. El término “seguro social” se vuelve común a partir de su reconocimiento en Norteamérica de la denominada “Social Security Act” en 1935. Entre los antecedentes más importantes relacionados con su consolidación se encuentra el informe de Lord Beveridge en 1942 donde se propone una reforma radical a la seguridad social y servicios asistenciales, orientada a ofrecer una protección más amplia y una cobertura universal a toda la población. Luego en 1948 se ve reforzada con la Constitución del Servicio Nacional de Salud Británico.

Teniendo en cuenta sus inicios, y según investigación realizada por cinco aprendices del Sena, respaldados por el Banco Colpatria, se expone que la salud ocupacional es el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental, social y emocional de los trabajadores de todas las profesiones, promovida la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo (Botero, Martínez, Bohórquez, Guerrero y Contreras, 2010).

Según Botero y otros (2010):

Es importante conocer los derechos que tiene un trabajador en cualquier cargo que se desempeñe, ya que para las empresas, lograr fijar un control de riesgos que gire en torno a ellos es de gran utilidad. También argumentan que el éxito de cualquier empresa en el compromiso es crear un programa lo suficientemente efectivo de salud ocupacional que provea seguridad, protección y atención integral a los empleados para que ellos logren desempeñarse en sus labores y generar más productividad.

Rojo (2014) identifica la necesidad de que todas las empresas sean grandes o pequeñas, públicas o privadas, de alto o bajo riesgo, tengan un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, no solo para beneficios de los colaboradores, sino también para evitar sanciones económicas. El artículo también indica que no solo se debe implementar un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que también se debe mantener un constante seguimiento y vigilancia ha dicho programa con el fin de mantener los parámetros de seguridad en control para su buena implementación.

Por otro lado, según la OMS, la salud ocupacional procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. También argumenta que en Colombia, su estructura se basa en los lineamientos dados por la Norma Técnica Colombiana GTC 34 (Coesprosalud, 2012).

La Institución Educativa Normal Superior de Cali, tiene en sus procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo capacitaciones no solo a los Trabajadores de la entidad, sino también a los alumnos, teniendo como principales objetivos, el desarrollo de un proceso lógico y por etapas,

basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de la institución (Estupiñán, 2016).

De acuerdo a las Nuevas normas ISO 45001 (2014) se puede afirmar:

Que la norma OHSAS 18001 expone como principales requisitos generales del SG-SST, definir y documentar el alcance de dicho sistema así como también determinar cómo se va a cumplir.

La política de la seguridad y salud en el trabajo es obligación de la alta gerencia definirla y autorizarla y garantizar que sea apropiada, se comprometa a la prevención, la mejora continua, los requisitos legales y sea comunicada a todo el personal, también que esté siempre disponible y sea revisada periódicamente.

La planificación es otro requisito el cual se ocupa de la identificación, evaluación y determinación de controles de los peligros, los requisitos legales deben ser identificados por la organización para que sean considerados en la implementación y mantenimiento del sistema. También es responsabilidad de la organización establecer, implementar y mantener objetivos y programas de SST para todos los niveles y todas las funciones de las mismas.

La implementación y operación abarca recursos, funciones, responsabilidades y autoridad, por esto, es indispensable que exista uno o varios integrantes de la alta dirección con responsabilidad específica en SST, siempre comprometidos con la mejora continúan. La comunicación y participación también es fundamental en este requisito así como la documentación del sistema y el control de los mismos.

Por último, la verificación puede la medición y seguimiento del desempeño, la evaluación del cumplimiento legal, la investigación de incidentes, no conformidades, acciones correctivas y preventivas, controlar registros y auditorías internas.

Para Álvarez (2016):

La seguridad y salud en el trabajo es un tema basado en normas que son fruto de conocimientos tácitos que son incorporados en las mismas, tomándolos en articulados de esta forma. Así mismo la norma OHSAS 18001, establece los requisitos mínimos de las mejores prácticas en SG-SST, entre otros. Muchas veces los conocimientos tácitos resultan de las observaciones de accidentes en algunos casos catastróficos, como el caso de la petroquímica de Bocal en la India. Como consecuencia, de estos eventos indeseados, se establecen nuevas normativas y va actualizando la normativa existente. Además de las normas es necesario teorizar acerca de los accidentes para prevenirlos y poder entender sus causas. Por lo que identificando esta necesidad, se ha desarrollado una teoría para la prevención de accidentes basada en trayectorias dinámicas extendidas.

Skiba (2011) argumenta que:

La seguridad en el trabajo debe comenzar en la fase de planificación y continuar a lo largo de las distintas etapas productivas. En consecuencia, sus requisitos deben establecer antes del inicio de la actividad y ser aplicados en todo el ciclo de trabajo, de forma que los resultados pueden valorarse a efectos de asegurar la retroinformación, entre otras razones. Asimismo debe considerarse durante la planificación la responsabilidad de la supervisión para mantener la seguridad y salud de los participantes en el proceso productivo. En el proceso de fabricación hay una interacción entre las personas y los objetos.

Cabe aclarar que el término objeto se utiliza en un sentido amplio, tal y como se aplica en la designación tradicional de “sistema de personas-(maquinas)-entorno”. No solo se refiere a los instrumentos técnicos de trabajo, las máquinas y los materiales, sino también a todos los elementos del entorno, como suelos, escaleras, corrientes eléctricas, gas, polvo, ambiente, etc.

Menciona Valenzuela (2013):

La enfermedad laboral es reconocida en la Ley 1562 de 2012 como la contraída del resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad o del medio en el que el empleado se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional determinó, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales; y en los casos en que una dolencia no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

De acuerdo con lo anterior, los padecimientos profesionales más frecuentes son musculo-esqueléticos, dados por malas posiciones y cargas profesionales estáticas y dinámicas. Por ejemplo, el síndrome del Túnel del Carpio y del manguito rotador. Estos malestares no sólo se presentan en áreas administrativas sino en la población en general que está expuesta a movimientos repetitivos, como personal de aseo y mantenimiento, que al finalizar la jornada llegan al hogar a desarrollar la misma tarea.

Esan Bussines (2018) afirma que:

Para asegurar las condiciones laborales y los planes de salud de los trabajadores, la empresa debe poner en pie un plan de salud ocupacional. Esto también forma parte de la consolidación de la compañía.

En Latinoamérica la fuerza de trabajo representa alrededor del 50% de toda la población, según una publicación de la Organización Panamericana de la Salud. Para asegurar el máximo rendimiento, capacidad y productividad de cada uno de estos trabajadores, es necesario desarrollar un eficiente plan de salud ocupacional.

Las personas económicamente activas, desde que inician su vida laboral, pasan en promedio entre 8 y 12 horas en su trabajo. En una organización, la salud ocupacional es muy importante, ya que otorga protección al trabajador, oportunidades de desarrollo, mejora sus relaciones sociales, autoestima y otros efectos positivos. Al mejorar la satisfacción de los trabajadores, también aumenta su productividad. Por ende, esto favorece el desarrollo y crecimiento de la empresa y disminuye la tasa de rotación laboral.

Una empresa no solo debe brindar un seguro médico formal a sus empleados en planilla, sino también asegurarse de que las condiciones en infraestructura, por ejemplo, sean adecuadas. A su vez, se consideran las condiciones psicosociales, puesto que el estrés laboral, ansiedad, maltratos laborales, entre otros factores, ocasionan graves problemas a los trabajadores.

Las personas que trabajan bajo mucha presión, estrés o bien en condiciones laborales precarias, tienen mayor riesgo de desarrollar hábitos negativos. Por ejemplo, tienden a fumar con mucha frecuencia, abandonan la actividad física o contemplan una dieta no saludable.

Por otro lado Céspedes y Martínez (2016) explican que:

En Cuba a partir de la existencia de insuficiencias en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) en las empresas que pueden ser por la

ocurrencia de incidentes y accidentes del trabajo con repercusiones en la responsabilidad social de las mismas. En este sentido la presente investigación tiene como objeto, el estudio de los SGSST, cuestión de gran importancia para el sector empresarial, pues en los momentos actuales dentro del ámbito empresarial a nivel internacional constituye un parámetro para determinar si una empresa es socialmente responsable, por lo que nuestro país no está ajeno de estas exigencias en el contexto empresarial.

Un punto muy polémico y complejo dentro de las empresas es lo concierne a la asignación de los recursos financieros para la ejecución de las acciones, en este sentido, aquellas deben trazar la estrategia adecuada para garantizar la asignación más efectiva y velar por su cumplimiento, por esto se plantea que los programas de prevención pueden abarcar además de los particulares enunciados, los siguientes aspectos: cumplimiento de medidas dictadas por inspecciones, formas de estimulación y reconocimientos por el cumplimiento en SST, acciones de comunicación y divulgación, las evaluaciones de riesgo así como otros elementos que se consideren necesarios incluir en el programa de prevención teniendo en cuenta las particularidades de las empresas.

Y es por esto que los trabajadores desempeñan un papel importante en el control de las acciones en materia de SST, por lo que los sindicatos contribuyen de manera eficaz al desarrollo de esta labor a través de las auto inspecciones, la selección y el adiestramiento de los inspectores sociales y el movimiento de áreas protegidas, entre otras, que en consecuencia han de recibir el apoyo más decidido por parte de la administración.

Marco contextual

Contexto Institucional donde se desarrollará la investigación

Nombre: Institución Educativa Ciudadela Cuba de Pereira.

NIT 816.006.215-4.

Adscrita la Secretaría de Educación Municipal de Pereira.

Ubicación: Carrera 28 calle 71 esquina, Barrio Los Cristales Cuba.

Historia: con 16 años de historia, un modelo educativo humanista y un impacto importante en zona suroccidental de Pereira, INCECICU, se convierte hoy en la Institución Educativa más grande del departamento de Risaralda en la formación de ciudadanos competentes y hombres y mujeres de bien.

Misión: en la Institución Educativa Ciudadela Cuba se ofrece educación formal en los niveles de Preescolar, Básica Primaria, Secundaria y media, en los programas académicos de jornada diurna, nocturna y sabatina.

Visión: nuestra Institución Educativa Ciudadela Cuba, continuará consolidándose como una de las mejores de la región, ofreciendo una formación integral con fortalezas en sistemas de información e inglés; que desarrolle en sus egresados competencias para ingresar a la educación superior o al mercado laboral, como respuesta a las necesidades de un mundo globalizado.

Contexto Administrativo:

No. Funcionarios Administrativos: 26

No. de Docentes: 109

No. de Directivos: 6

No. de Estudiantes: 3.450

No. de Sedes: 2 (Institución Educativa Ciudadela Cuba de Pereira, 2017).

Estado del Arte

Caso: Colegio San Viator Bogotá – Bilingüe Internacional.

Contexto: el colegio San Viator es una institución ubicada en la ciudad de Bogotá, que fomenta los principios y valores Viatorianos a través de una educación humana y espiritual, bilingüe, con perspectiva internacional.

Nombre del trabajo: Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo: planear y ejecutar proyectos garantizando la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados; analizar los factores de orden externo y ambientes originados en los lugares de trabajo, buscando la preservación de buenas condiciones en el entorno laboral.

Resultado: el colegio San Viator de Bogotá logró la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el cual podrán tener un cambio en condiciones óptimas para sus colaboradores. El colegio realiza chequeos anuales para detectar fallas en el sistema o para actualizarse si es necesario.

Tal resultado obedece a estrategias y técnicas tales como:

En busca de la preservación y el cuidado de los colaboradores, y cumpliendo con la normatividad exigida por el gobierno colombiano, el colegio San Viator de Bogotá ejecutó las siguientes actividades que están enfocadas en la implementación correcta y adecuada de un sistema de seguridad y salud en el trabajo:

-Actividades de carácter permanente que combinen acciones preventivas y correctivas, capacitando al personal sobre los diferentes riesgos que existen en el entorno laboral.

-El colegio cuenta con el apoyo de ARL LIBERY (una compañía del Grupo Liberty Mutual), como la encargada de asesorar en la actualización de todo el sistema y el soporte del mismo.

-Realizar un presupuesto en el que se incluyan capacitadores profesionales que con su gestión contribuyen en el control y seguimiento de riesgos y promoción de la salud (Colegio San Viator Bogotá, 2017)

Caso: Colegio Montessori Cartagena.

Contexto: el Colegio Montessori está ubicado en la ciudad de Cartagena, fundado por Ana Elvira Román de García. Esta institución se basa en formar seres humanos integrales, trascendentes y conscientes.

Nombre del trabajo: Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivo: implementar un sistema de seguridad y salud para dar cumplimiento a lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo en el Decreto 1072/2015, Capítulo 6, teniendo en cuenta siempre el bienestar de los estudiantes y colaboradores.

Resultados: el colegio Montessori implementó el SG-SST y ha desarrollado varias actividades, entre ellas están: capacitaciones, brigadas de evacuación, simulacros et, con esto han venido creando una cultura a sus directivos y estudiantes sobre la seguridad y la salud en sus entornos laborales (Colegio Montessori Cartagena, 2017).

Caso: Colegio Saint Andrews.

Contexto: el colegio San Andrews es una institución educativa ubicada en la ciudad de Pereira, Risaralda, el 13 de enero del 2003 el Colegio abrió sus puertas, siendo bendecido por monseñor Tulio Duque, acto en el que participaron, los estudiantes y padres de familia que confiaron y apoyaron nuestro sueño hecho realidad.

Nombre del trabajo: Manual general del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos: dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

-Identificar, valorar e intervenir los factores de riesgo a la salud y seguridad, su causalidad asociada al trabajo de los colaboradores..

-Establecer acciones dirigidas a mejorar el ambiente laboral y al trabajador, para prevenir los daños a la salud, con el objeto de aplicar controles preventivos y mecanismos de protección frente al riesgo laboral.

Resultados: el SG-SST se logró implementar con satisfacción en el colegio, la entidad también cuenta con un plan de emergencias donde se identifica y aplica un proceso de planeación en prevención y recuperación en casos de emergencia.

Estrategias: el Colegio Saint Andrews establece dentro de sus prioridades la implementación y el desarrollo de un Programa de Salud Ocupacional apoyadas a nivel gerencial y el cual va encaminado a velar por el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores, para ello creó las siguientes estrategias:

-Por medio de la implementación del SST busca crear un lugar de trabajo seguro encaminado a velar por el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores y estudiantes.

-Programa de capacitaciones semestrales en los cuales se está actualizando a los colaboradores sobre prevención en el entorno laboral.

-Asegurar el compromiso del empleador con la seguridad y salud de los mismos.

-Suministrar a cada trabajador los elementos de protección personal requerida, de acuerdo a los factores de riesgo a los que va a estar expuesto, exigiendo su uso durante el desarrollo de la labor pero también propiciando los medios para crear en este personal la conciencia de autocuidado (Colegio Saint Andrews, 2017).

Caso: Colegio: Americano de Cali

Contexto: el Colegio Americano de Cali se encuentra ubicado en la ciudad de Cali. La historia del Colegio Americano, va de la mano de los aspectos socio-económicos, políticos y culturales de la ciudad, el departamento y el país. Por lo tanto, al hacer un acercamiento a este contexto se puede ver con claridad la importancia y el valor que marca esta institución.

Nombre del trabajo: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivos: promover la participación activa del COPASST con el fin de establecer canales adecuados de comunicación para divulgar los procedimientos de Seguridad y Salud en el trabajo.

Cumplir con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Implementar las medidas de control que ayuden a minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedad laboral, daños a la propiedad e impactos socio ambientales.

Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del SG SST.

Estrategias: promover y vigilar las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro del Colegio Americano.

-Identificar los peligros y amenazas existentes, con el fin de poner en práctica medidas de control que mejoren las condiciones de trabajo y salud.

-Planear y desarrollar actividades que contribuyan al bienestar físico y mental de los trabajadores.

-Promover y practicar activamente los programas de capacitación y formación a los trabajadores del Colegio Americano sobre Salud Ocupacional.

Resultados: la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, empezó su ejecución en el año 2015 en el mes de diciembre, en búsqueda de proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores poniéndose al mismo tiempo al día en sus obligaciones legales (Colegio Americano de Cali, 2015).

Objetivos del proyecto

Objetivo general

Estructurar e implementar un modelo del SG-SST en el área administrativa en la Institución Educativa Ciudadela Cuba. Año 2018.

Objetivos específicos

- Identificar la normativa existente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluar el estado actual de la seguridad y salud en el trabajo de la Institución Educativa Ciudadela Cuba.
- Identificar los riesgos y/o condiciones inseguras buscando la prevención, atención y seguimiento en SST.
- Diseñar un plan de mejoramiento al SG-SST inherente al área administrativa de la Institución Educativa Ciudadela Cuba.

Diseño metodológico

Tipo de investigación

Describe hechos y fenómenos que se representan en un contexto determinado, para este caso con la relación laboral, el estado actual y la propuesta de implementación de los SG-SST, los riesgos que se presentan en los SG-SST y los requerimientos establecidos para un SG-SST, incluyendo el plan de mejoramiento.

Población y muestra

Población: todas las Instituciones Educativas a nivel general, en particular la ciudad de Pereira.

La muestra: Institución Educativa Ciudadela Cuba de la ciudad de Pereira, donde se implementa el SG-SST.

Unidad de análisis y de observación: personal administrativo de la Institución Educativa Ciudadela Cuba.

Proceso de la muestra

Se realizaron encuestas a la totalidad del personal Administrativo de la Institución Educativa Ciudadela Cuba.

Instrumentos

Encuestas a funcionarios administrativos, entrevistas a expertos y directivos, análisis documental, capacitaciones, folletos.

Estructura de las encuestas aplicadas

Ficha técnica

Tabla 1. Ficha técnica.

	Instrumentos No. 1 Capacitación a funcionarios de IE	Instrumento No. 2 Encuesta a funcionarios de la IE	Instrumento No. 3 Entrevistas a Expertos
Fecha de aplicación	Agosto de 2018	Agosto 2018	Septiembre 2018
Universo del estudio	Totalidad de funcionarios administrativos de la IE	Totalidad de funcionarios administrativos de la IE	Profesionales de SST de diferentes empresas de la región.
Unidades estadísticas	Funcionarios de la IE	Funcionarios de la IE	Representantes de SST de otras empresas
Tamaño de la muestra	Veinticinco (25)	Veinticinco (25)	Cinco(5)
Precisión	100%	100%	
Diseño muestra	Muestreo total	Muestreo total	Muestreo aleatorio
Resultados			
Método de recolección	Capacitación presencial grupal	Encuestas realizadas personalmente a cada funcionario	Entrevista realizada personalmente a profesionales expertos del SG SST

Fuente: grupo de investigación.

VARIABLES E INDICADORES

Tabla 2. Variables e indicadores.

Variables	Indicadores
Perfil del entrevistado	Conocer el perfil de los encuestados (Funcionarios administrativos de la Institución Educativa Ciudadela Cuba).
II. Cuerpo del trabajo (Estándares mínimos de SST)	-Evaluar conocimientos de los funcionarios con respecto al SST. -Evaluar situaciones ocurridas acerca del SST en la IE. -Identificar el impacto que se puede generar con la implementación del SST.
III. Sugerencias, recomendaciones y observaciones	Conocer las sugerencias de los encuestados, al igual que sus recomendaciones y observaciones, que permitan construir el mejoramiento para un buen desarrollo de la propuesta de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la IE.

Fuente: grupo de investigación.

Limitantes

Dificultad para el desarrollo del trabajo por dependencia de información de terceros (Encuestas a empleados de la Institución Educativa Ciudadela Cuba).

Dificultad para obtener la información y disponibilidad de tiempo por los profesionales de Seguridad y Salud en el trabajo entrevistados.

Alto nivel de ocupación laboral y académica.

1. CRITERIOS PERTINENTES AL DISEÑO DE UN SG-SST

En el desempeño de un Administrador de Empresas y en su rol como empresario, gerente, directivo, asesor o colaborador se ve en la necesidad de comprender las culturas organizacionales con todos sus aspectos a tener en cuenta y dentro de ellos los Sistemas integrales de calidad y de gestión, cumplen una tarea fundamental en el desarrollo de sus funciones.

Es por esto que vale la pena destacar la importancia de la administración dentro de una organización, ya que el éxito de una empresa u organismo social, se debe a la buena administración que posea. El rol del administrador dentro de las organizaciones es de vital importancia, ya que para las organizaciones, la manera más indicada de competir con otras es el mejoramiento de su administración, dicho en otras palabras, tener una mejor coordinación de sus recursos incluyendo al humano.

Debido a esto es que este papel es tan importante dentro de la organización, ya que se apoya el mejoramiento de cada uno de los procesos de una entidad, aportando con ideas o soluciones para los diferentes inconvenientes que se presenten en ella, como administradores se debe velar por que la organización cumpla con todo lo establecido en su plan estratégico teniendo mediciones y control de cada uno de los indicadores.

Una buen administrador se destaca por planear, hacer, verificar y actuar dentro de cada uno de los procesos de la misma, es un pilar muy esencial dentro de la organización, se puede decir que es el brazo derecho de la alta gerencia, es por esto que se debe desempeñar el mejor papel dentro del cargo que se está desempeñando.

Por lo anterior, el rol del administrador es vital en una compañía, este es el que asume el liderazgo y es este el que debe exponer sus ideas y planes a todos los integrantes de la organización. El clima entre jefe y colaboradores deber ser de constante comunicación en el cual, las dos partes puedan expresar sin problema alguno sus dificultades con el objetivo de encontrar las mejoras más pertinentes para la solución efectiva de dicho conflicto.

Lo ideal en una organización es que las personas que están alrededor del gerente sean capaces de darse cuenta a tiempo de errores, malas decisiones o descuidos en los que está cayendo este líder, y lo más importante que se lo hagan saber y se ayuden a solucionar a tiempo.

Es por ello que las relaciones entre los colaboradores y los demás recursos traen consigo riesgos y responsabilidades asociadas al desempeño de las funciones de cada uno de los integrantes de la organización y dentro de estas la manera como se desempeñan en los cargos (de la importancia de la buena salud de los trabajadores dentro de la organización); por ello el Sistema de Salud Ocupacional que data desde 1950 en Colombia, ha dado cambios significativos en cuanto a la promoción, prevención, la atención y el seguimiento.

Con base en lo mencionado anteriormente, se puede evidenciar que un buen administrador debe ir de la mano con los sistemas de gestión que las empresas hoy en día están obligadas a planear y ejecutar, y no solo por verlo como una obligación, sino también como una manera de mejorar los procesos tanto internos como externos de las organizaciones se deben implementar dichos sistemas de gestión, en especial el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que lo hace muy importante.

El objetivo principal del mismo el cual según Uniamazonia (2017) consiste y se enfoca en “proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del

SG-SST en la institución, así como también cumplir y mantener actualizada la legislación y normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Sánchez (2012) afirma:

Como gerente de Seguridad y Salud en el trabajo de AENOR en España, puedo afirmar que en la actualidad son muchas las organizaciones que han decidido gestionar sus riesgos laborales mediante la implantación de un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo como parte de sus estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos y proteger a su plantilla, debido a que este sistema fomenta los entornos de trabajo seguros y saludables, al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general de los procesos que se manejan en la organización.

De la misma manera, el portal A&A Consultores (2017) destaca 5 razones importantes para implementar el SG-SST en una organización, ya que además de tratarse de un ordenamiento de ley en Colombia, el sistema de gestión contiene grandes beneficios tanto para empleados como para empresas. Las 5 razones importantes que destaca el portal web son:

- La empresa transmite confianza a su entorno, ejecuta sus procesos de manera segura y es amigable con el medio ambiente.
- La empresa cuenta con procesos claros y documentados como en el caso del reglamento interno de trabajo y el reglamento de higiene y seguridad.
- Permite disminuir costos al administrar todo como un sistema completo y no con programas de salud y seguridad independientes o por separado.

- Es una magnífica herramienta de diagnóstico y planeación. Para su implementación es necesario conocer el estado actual y de allí se logran identificar varias oportunidades de mejora en la empresa en general.
- El SG-SST puede ser usado como un elemento de marketing puesto que su implementación aporta a la buena imagen de la empresa.

Sistegra SST (2016) explica que:

Un plan de seguridad y salud ayuda a la empresa a poner al mínimo el número de accidentes en la organización, pero también para cuidar y fomentar la salud en los trabajadores ya que esto se verá reflejado en el trabajo que ellos realicen y al mismo tiempo en la productividad que tiene la empresa.

En conclusión, la implementación del SG-SST no solo es una exigencia legal sino una excelente herramienta que le permitirá a la empresa ser más estructurada, organizada y orientada al cumplimiento de objetivos

Para ello la Ley 1562 de 2012 y los Decretos reglamentarios establecen los criterios, las políticas, los estándares mínimos, entre otros, que permiten de una manera organizada construir un SG-SST. A continuación se describe la normatividad de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.

1.1 Normativa¹

Para determinar que el SG-SST sea eficientemente ejecutado, se implementa una normatividad legal que rige a todas las organizaciones de Colombia, incluyendo normas técnicas, resoluciones, decretos y leyes que permiten una estandarización y un orden lógico no

¹ Toda la normatividad se puede consultar en el Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. Fondo de Riesgos Laborales, en su página Web: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>

solo los propósitos del SG-SST, si no también, muestra la manera de cómo llegar a la excelencia de dicho sistema de gestión, teniendo como soporte la normatividad para ampararse en ella según la situación que se presente tanto con los colaboradores, como con una actividad que se presente, con terceros, o incluso con la misma empresa.

Ahora, para entender un poco más acerca de la normatividad del SG-SST., se pudo describir una serie de normas que argumentan sus objetivos individuales tanto en leyes, como en decretos y resoluciones, así como la norma técnica que parametriza una serie de actividades para ejecutar, todas las acciones que se deben desarrollar en esta área.

En este sentido, la Aseguradora de Riesgos Laborales Sura en su portal web tiene un espacio exclusivo para la normatividad vigente que rige el SG-SST en Colombia, con el fin de que las empresas se informen acerca de los beneficios y características del SG-SST, pero a su vez, para que eviten sanciones que pueden llegar a ser desde monetarias, hasta sanciones de cierre a las organizaciones, o sanciones a los gerentes o administradores.

Entre varias leyes y decretos que abarcan el sistema de gestión general de las organizaciones, se destacan leyes como la Ley 1562 de 2012, “por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional” (Congreso de Colombia, 2012). Así mismo, la Ley 1010 de 2006, “define, previene, corrige y sanciona las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato ofensivo y desconsiderado y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (Congreso de Colombia, 2006).

Por otro lado, el Decreto 52 de 2017 decreta que:

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, deberán sustituir el Programa de Salud ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del 1 de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática del mismo (Presidencia de la República de Colombia, 2017).

Así mismo, el Decreto 171 de 2016 que fue anterior al decreto mencionado, también tenía como propósito la transición entre el programa salud ocupacional por el SG-SSST, solo que el Decreto 52 tiene las fases más definidas para su buena implementación (Ministerio de Trabajo. 2016).

De otro lado, el Decreto 1117 de 2016 se refiere a “los requisitos y términos de inscripción para el ejercicio de intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales, dejando de cierta forma parametrizado este proceso” (Presidencia de la República, 2016).

Para determinar los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud y en el trabajo y riesgos laborales, se creó el Decreto 472 de 2015, donde “también estipula las normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas definitivos de la empresa” (Ministerio de Trabajo, 2015).

De igual manera, el Decreto 1477 de 2014 “expide la tabla de enfermedades laborales que se deben tener en cuenta y manejar en un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tabla que se actualiza periódicamente, según estudios y decretos que van saliendo con el pasar de los años” (Presidencia de la República de Colombia).

El Decreto 1443 de 2014 “dicta disposiciones para la implementación del SG-SST” (Presidencia de la República de Colombia), decreto muy importante y a tener en cuenta para la estructuración y ejecución del mismo en la Institución Educativa Ciudadela Cuba.

Las resoluciones también son muy importantes en la normatividad a tener en cuenta para la implementación y control del SG-SST en las empresas de Colombia. Entre ellas se destacan la Resolución 1111 de 2017, “la cual define los estándares mínimos del SG-SST para empleadores y contratantes, siendo una herramienta importante para las empresas, en la que se pueden basar y guiar para no cometer errores que puedan llevar a una sanción o a una mala implementación del sistema” (Ministerio de Trabajo, 2017).

Para integrar el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en las organizaciones se creó la Resolución 5321 de 2016 “dejando descrito todo lo relacionado con dicho comité, como se conforma, cuáles son sus características y funciones” (Ministerio de Trabajo, 2016).

La Resolución 4927 de 2016 “busca garantizar la disponibilidad de personal para implementación y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo” (Ministerio de Trabajo, 2016).

La Resolución 6045 de 2014 “busca la adopción del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo que va desde el 2013 hasta el 2021. En la resolución 1356 de 2012 se buscó modificar parcialmente el tema de Comité de convivencia laboral” (Ministerio de Trabajo, 2014).

Cabe aclarar también que “las actividades reglamentadas en materia de salud ocupacional” se determinaron en la Resolución 1075 de 1992 (Ministerio de Trabajo, 1992).

Para el tema de “exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión a todos los trabajadores” se creó la Resolución 6398 de 1991, la cual es una excelente resolución para

beneficio del trabajador e incluso de la organización que de cierta forma sabe cómo ingresa un empleado a la empresa y como sale, y poder tomar medidas en un determinado puesto o área de trabajo (Ministerio de Trabajo, 1991).

1.2 Responsabilidades

El papel del gerente en el SG-SST es muy importante y según el portal Nuevas Normas ISO 45001 (2016), deberá cumplir con las siguientes funciones:

- Tiene la responsabilidad de que se lleve a cabo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en las organizaciones.
- La responsabilidad de las decisiones políticas y la dirección estratégica que la empresa puede llevar a cabo en términos de seguridad y salud en el trabajo.
- La comunicación de la información pertinente de las partes interesadas, internas y externas.
- Garantizar que la consulta se lleva a cabo internamente para asegurar que los procesos son seguros y las decisiones se toman porque están bien informados.
- La responsabilidad de garantizar que la empresa cumple con todos los requisitos.
- La responsabilidad de que la delegación y la especificación de los derechos, roles y responsabilidades aseguren la claridad en términos sobre cómo operar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,
- La responsabilidad de organizar las pruebas periódicas y las pruebas de emergencia.
- La empresa debe vigilar de forma continua las situaciones inseguras e investigar los incidentes que han producido.

- Asegurar la medición y la revisión que se lleva a cabo para permitir que se produzca la mejora continua.

Por su parte, Sumatec (2016) define detalladamente los roles y responsabilidades dentro de una organización para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, afirmando que “dicho sistema está bajo responsabilidad de la gerencia, pero con el apoyo de un responsable de seguridad y salud en el trabajo, coordinadores de sedes, áreas o procesos, comité de COPASST”.

Por todo lo anterior se puede evidenciar que el gerente de una empresa asume toda la responsabilidad de la entrega de los diferentes elementos del SG-SST y su rendimiento.

Para llevar un informe y reporte de las responsabilidades anteriormente mencionadas, el administrador del SG-SST deberá realizar un informe de rendición de cuentas resumiendo todas las actividades realizadas durante el año o periodo objeto del informe (Safetya, 2016).

Esta rendición de cuentas será el principal insumo de la gerencia de la empresa para realizar su revisión por la dirección, facilitará los procesos de auditoría y permitirá a nuevos administradores conocer la historia de actividades de salud ocupacional realizadas en la empresa.

En este informe debe ir incluido también el informe realizado por la Brigada de Emergencia, por el Comité de Convivencia, por el COPASST o Vigía, por el Comité de Seguridad Vial y todos aquellos que participen de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, debido a que por decirlo así, es un consolidado general de todas las actividades que abarca un SG-SST.

También se puede definir como obligaciones del empleador la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del SG-SST en la empresa, el empleador tendrá también entre otras, las siguientes obligaciones, las cuales están definidas por el Decreto 1072 de 2015:

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud, en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la' empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- 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.
- Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la. normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema

Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

- Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

- Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema: de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

- 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.

- Participación de los trabajadores: debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

- Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo,

según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

- Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las Empresas: debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras: a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación; b. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST, y; c. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.

- Integración: el empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa (Ministerio de Trabajo, 2015)

1.3 Estándares mínimos (teóricos)

Como primera medida, cabe aclarar conceptualmente que los estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para todas las empresas o señaladas en el campo de aplicación, pero en su implementación se ajusta, adecúa, armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme de trabajadores, actividad económica, labor u oficios que desarrollen las empresas o entidades obligadas a cumplir dichos estándares.

En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de Estándar deben asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo el sistema de gestión, debe garantizar una cobertura e todos sus trabajadores.

Cada empresa o entidad debe desarrollar de manera exclusiva, particular y con recursos propios el diseño, implementación y ejecución de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Estándares Mínimos (Ministerio de Trabajo, 2017).

Por otra parte el Consejo Colombiano de Seguridad (2017) explica:

Se podrán realizar actividades, planes y programas de manera conjunta con otras empresas de la misma actividad económica, zona geográfica o gran una empresa o entidad asuma o reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a otra.

Para poder desarrollar un buen proceso y obtener resultados positivos en los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, se debe tener en cuenta que existen cuatro fases importantes las cuales son la planeación que se enfoca en la identificación y generalidad de la empresa, los recursos que se van a disponer para efectuar el sistema de gestión, la gestión integral del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo el

cual incluye también un plan anual de trabajo. Como segunda fase se encuentra la aplicación de todas las estrategias planeadas, enfocándose en la gestión de la salud, la gestión de los peligros y riesgos, la gestión de amenazas, que incluye la mitigación de las mismas, posteriormente se realiza una verificación de lo ejecutado, incluyendo auditorías o seguimientos detallados de cada proceso, para así poder actuar en la cuarta fase buscando como meta principal el mejoramiento del sistema.

En resumen, los estándares mínimos son muy importantes tanto para los trabajadores como para los empleadores, ya que define el derrotero y requisitos mínimos que se deben cumplir en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Los estándares mínimos son una herramienta para la mejora continua, y según el portal Revista Empresarial (2017):

El concepto de sistemas de gestión se utiliza con frecuencia en los procesos de toma de decisiones en las empresas y sin saberlo, también en la vida diaria. La aplicación de los SG-SST se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los avances respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse.

En este sentido, cabe resaltar que los estándares a evaluar corresponden a los siguientes:

Estándar No. 1 – Recursos.

Estándar No. 2 – Gestión integral del SG-SST.

Estándar No. 3 – Gestión de la Salud.

Estándar No. 4 – Gestión de Peligros y Riesgos.

Estándar No. 5 – Gestión de Amenazas.

Estándar No. 6 – Verificación del SG-SST.

Estándar No. 7 – Mejoramiento.

Para conocer un poco más de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a continuación se describe el índice según la Resolución 1111 del 2017.

Índice según Resolución 1111 del 2017

Artículo 1°. Campo de aplicación y cobertura

Artículo 2°. Objeto.

Artículo 3°. Los Estándares Mínimos son graduables, dinámicos, proporcionados y variables según el número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios.

Artículo 4°. Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 5°. Diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la microempresa.

Artículo 6°. Apoyo, asesoría y capacitación para el diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el micro y pequeña empresa.

Artículo 7°. Sistema de Acreditación en Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas

Artículo 8°. Obligaciones del empleador o contratante

Artículo 9°. De la afiliación irregular en riesgos laborales mediante asociaciones o agremiaciones.

Artículo 10. Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019

Artículo 11. Implementación definitiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de enero del año 2020 en adelante.

Artículo 12. Tabla de Valores de los Estándares Mínimos

Artículo 13. Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.

Artículo 14. Planes de mejora a solicitud del Ministerio del Trabajo.

Artículo 15. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 16. Estándares Mínimos para trabajadores en actividades de alto riesgo.

Artículo 17. Plan Estratégico de Seguridad Vial.

Artículo 18. Prevención de accidentes en industrias mayores.

Artículo 19. De la transición, actualización y ajustes a los Estándares Mínimos.

Artículo 20. Vigilancia delegada.

Artículo 21. Sanciones.

Artículo 22. Vigencia (Ministerio de Trabajo, 2017).

2. DIAGNÓSTICO DEL SG-SST EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDADELA CUBA

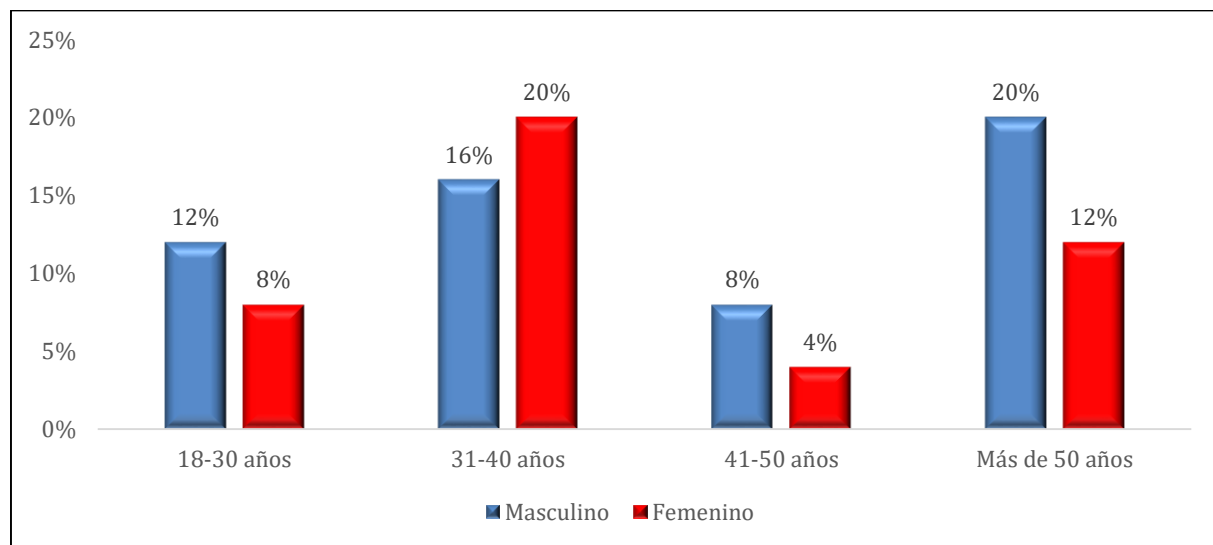
2.1 Trabajo de Campo

2.1.1 Análisis de las encuestas realizadas

Dentro de las actividades que se desarrollaron en la realización del trabajo de grado donde se buscó la implementación del SG-SST en la Institución Educativa Ciudadela Cuba, estuvo la realización de 25 encuestas a los administrativos de dicha institución.

El trabajo de campo se realizó durante una semana, utilizando la metodología del acompañamiento del estudiante al personal administrativo. A continuación, se observará los resultados y el análisis de dichas encuestas

- Cruce de rango de edad con género.

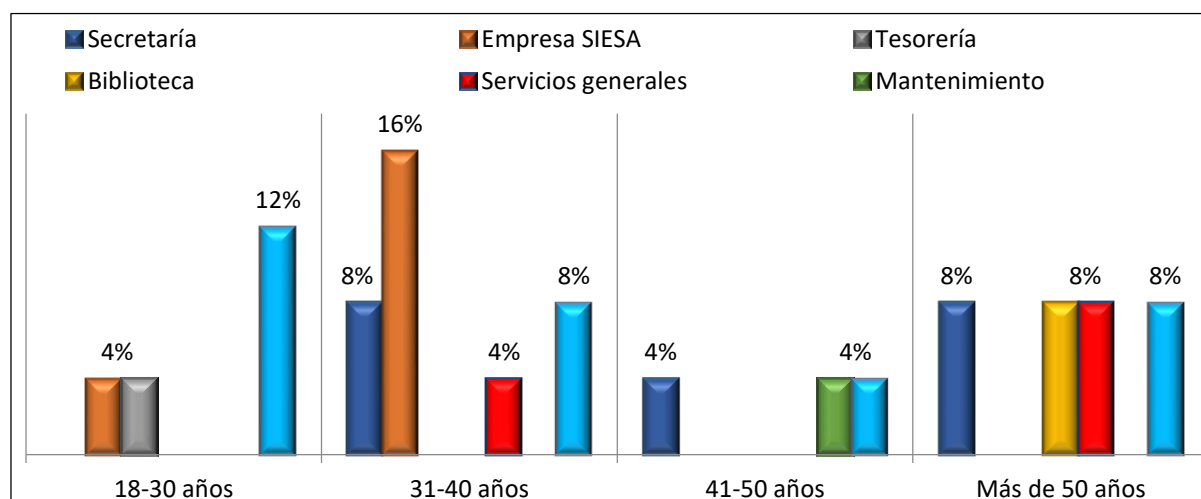


Gráfica 1. Rango de edad por género. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 1 se analizó la edad de las personas encuestadas y su género; se pudo encontrar que la gran mayoría de colaboradores están en el rango de edad entre 31 y 40 años con un porcentaje total del 36% donde de este porcentaje 16% son hombres y 20% son mujeres.

En segundo lugar se ubica el rango de edad entre 18 y 30 años donde el 12% son hombres y el 8% son mujeres y en tercer lugar se ubica el rango de edad entre 41 y 51 años donde se encontró que el 20% corresponde a los hombres y el 12% a las mujeres. Es decir que en total se pudo observar que en la institución en la parte administrativa hay más hombres que mujeres con un porcentaje respectivamente del 56% y el 44%.

- Cruce de edad con cargo.



Gráfica 2. Cruce de edad con cargo. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 2 se relacionó la edad de las personas encuestadas y su cargo; se encontró que en el rango de edad que se encuentra el mayor porcentaje de trabajadores es de 31-40 años, donde se pudo observar que de los 25 trabajadores 9 se encuentran en este rango de edad, se encuentran dos Secretarias con un peso porcentual del 4% cada una para un total del 8%, 4 personas de la empresa SIESO, con un peso porcentual del 4% para un total del 16%,

una persona del cargo servicios generales con peso porcentual del 4% y dos personas del cargo de Auxiliar Operativo cada uno con un peso porcentual del 4% para un total del 8%, se puede analizar que estos cargos en estos rangos de edad cubren la mayoría de los trabajadores con un 36%.

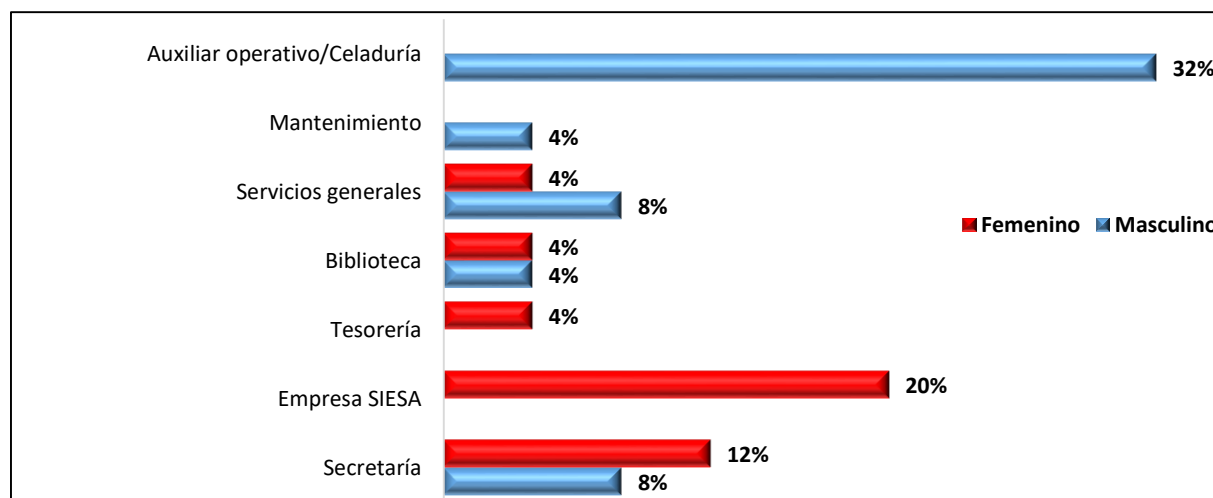
En segundo lugar se encontró que entre la edad de 18 a 30 años hay 5 personas de las 25 encuestas relacionadas con sus cargos de la siguiente manera: 1 persona con el cargo de servicios generales de la empresa SIESO con un peso porcentual del 4%, seguida de la tesorería con un peso porcentual del 4% y tres personas del cargo auxiliar operativo/celaduría con un cargo porcentual de del 4% por persona para un total del 12%, se pudo analizar que cubren la segunda parte del total de trabajadores con un peso total del 20% para este rango de edad.

En tercer lugar está en rango de más de 50 años de edad donde se encontró cargos como: 2 Secretarias con un cargo porcentual de del 4% por persona para un total del 8%, seguido de 2 personas del cargo Biblioteca con un cargo porcentual de del 4% por persona para un total del 8%, 2 personas del cargo Servicios Generales con un cargo porcentual de del 4% por persona para un total del 8% y se y 2 personas del cargo Auxiliar Operativo/Celaduría con un cargo porcentual de del 4% por persona para un total del 8%, este rango de edad tiene en su totalidad un peso porcentual del 32%.

En cuarto y último y no menos importante está el rango de edad entre 41 y 50 años donde se ubican 4 personas de las 25 encuestadas relacionados en los siguientes cargos: 1 personas en el cargo de Secretaria con un peso porcentual del 4%, 1 persona en el cargo de mantenimiento con un peso porcentual del 4%, 1 persona en el cargo de Auxiliar Operativo/

Celaduría con un peso porcentual del 4%, este rango de edad tiene en su totalidad un peso porcentual del 12%. Para un total del 100%.

- Cruce cargo desempeñado con género.



Gráfica 3. Cruce cargo desempeñado con género. Fuente: encuesta realizada

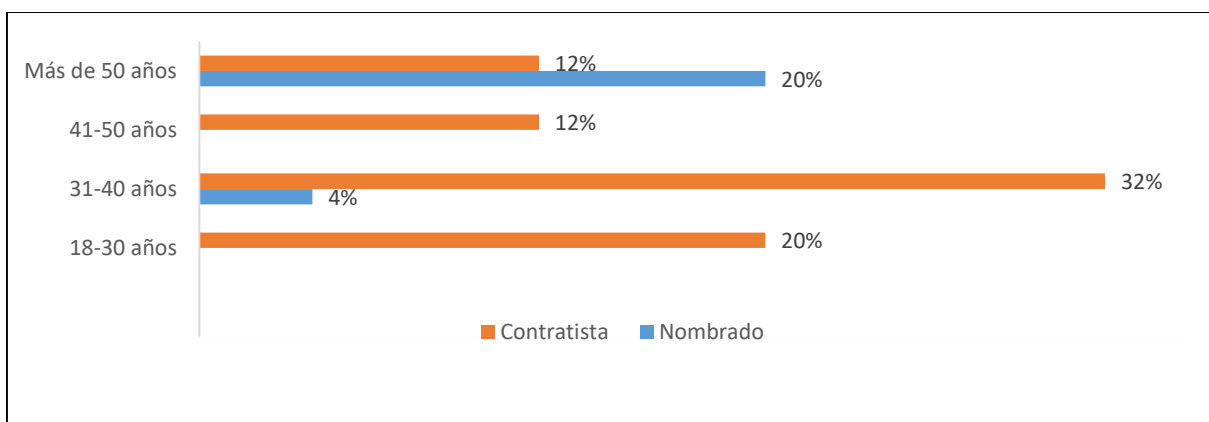
Se relacionaron en la gráfica 3 los diferentes cargos que se encuentran en la entidad en el área administrativa, donde se comparará el cargo que desempeñado con el género. Se pudo observar que la gran cantidad de colaboradores están en el cargo de Auxiliar Operativo/ Celaduría donde se encontró 8 personas y todas estas con género masculino con un peso porcentual cada uno del 4% para un total del 32%.

En segundo lugar se evidenció que el cargo de secretaría con 5 personas, donde 2 de ellas son mujeres con un peso porcentual cada uno del 4% para un total del 8% y tres son hombres con un peso porcentual cada uno del 4% para un total del 12% para un total del 20%, con este mismo peso porcentual se encontró 5 personas donde todas son de género femenino en el cargo de la empresa SIESO, con un peso porcentual cada uno del 4% para un total del 20%, en segundo lugar se encontró al cargo de Servicios Generales con 3 personas donde 1 de ellos es mujer con un peso porcentual del 4% y 2 personas son hombres con un peso

porcentual cada uno del 4% para un total del 8%, para un total de peso porcentual de este rango de edad del 12%.

En tercer lugar se encontró el cargo de tesorería hay 1 persona son mujeres con un peso porcentual cada uno del 4% para un total del 8% y tres son hombres con un peso porcentual cada uno del 4% para un total del 12% para un total del 20%

- Cruce edad con tipo de contrato.



Gráfica 4. Cruce edad con tipo de contrato. Fuente: encuesta realizada

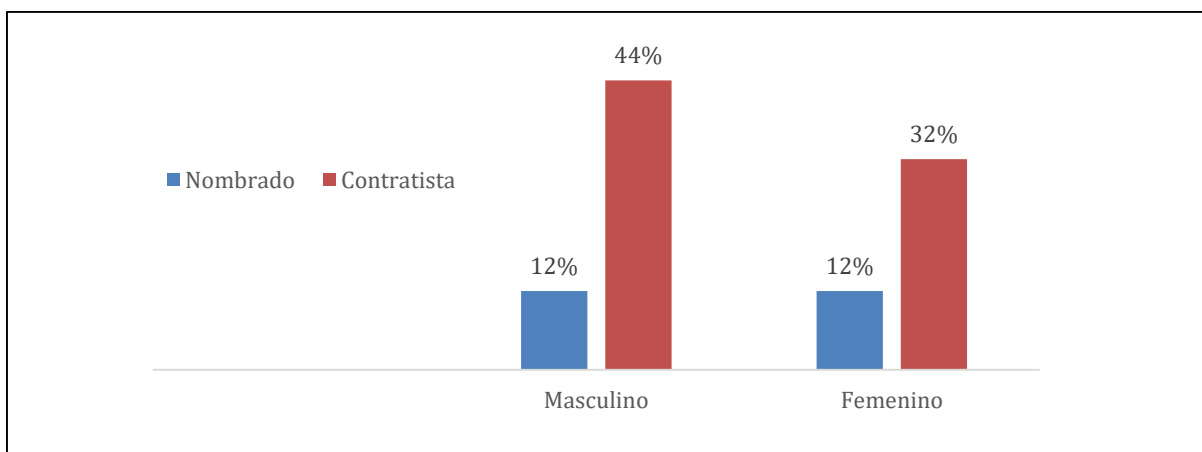
Se relacionó en la gráfica 4 los diferentes cargos que se encuentran en la entidad en el área administrativa donde se encontró el cargo que desempeñado con el tipo de contrato. Se pudo analizar que en el rango de edad entre 31 a 40 años se cuenta con la mayor cantidad de colaboradores de 25 se encontraron en este rango de edad 9 de los cuales 1 tiene tipo de contratación nombramiento un peso porcentual del 4% y 8 personas con un tipo de contrato de prestación de servicios cada uno de ellos con un peso porcentual del 4% para un total de 32%, el total ponderado para este rango de edad es del 36%.

En segundo lugar se encontró el rango de edad de más de 50 años donde se encontraron 5 personas con tipo de contratación nombramiento cada una con un peso porcentual del 4% para un total del 20%, y 3 personas con tipo de contratación de prestación de servicios cada

una con un peso porcentual del 4% para un total del 12%, el total ponderado para este rango de edad es del 32%.

En tercer lugar se encontró el rango de edad de más de 18 a 30 años 5 personas con tipo de contratación nombramiento cada una con un peso porcentual del 4% para un total del 20%, el total ponderado para este rango de edad es del 20%. En cuarto lugar se encontró el rango de edad de más de 41 a 50 años donde encontraron 3 personas con tipo de contratación de prestación de servicios cada uno con un peso porcentual del 4% para un total del 12%, el total ponderado para este rango de edad es del 12%.

- Cruce género con tipo de contrato



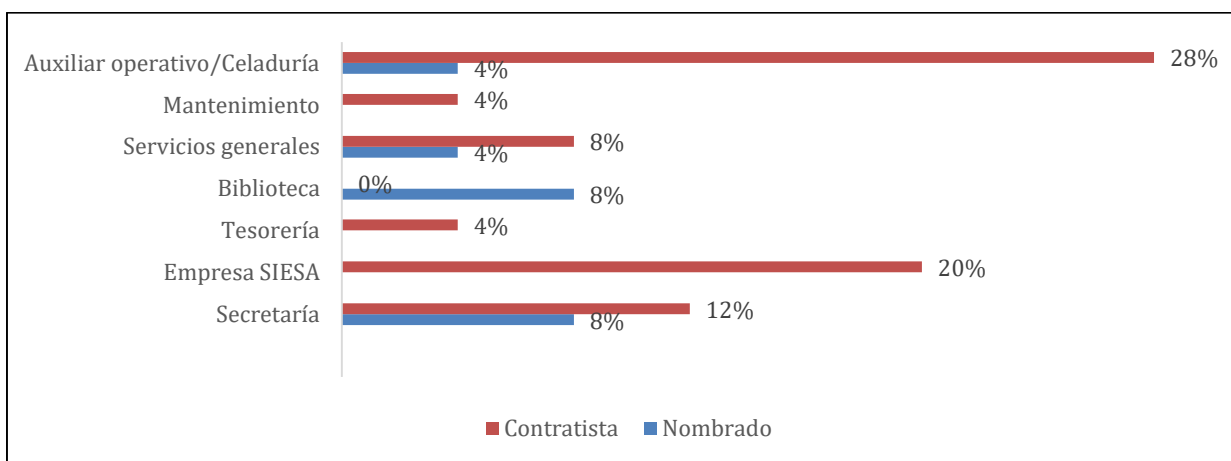
Gráfica 5. Cruce género con tipo de contrato. Fuente: encuesta realizada.

Se relacionó en la gráfica 5 el género y el tipo de contrato; en la institución trabajan 25 personas en la parte administrativa, de acuerdo a esto y teniendo en cuenta el tipo de contrato, ya sea contratista o nombrado, se pudo observar que hay 3 mujeres nombradas que expresadas en términos porcentuales representan un 12% y 3 hombres nombrados que representa también un 12%, para un total de 6 personas nombradas que en la institución representan el 44% del total de colaboradores. En cuanto a las personas que su tipo de contrato es contratista, se pudo observar que 11 son hombres con un peso porcentual del 44%

y 8 son mujeres con un porcentaje del 32% para un total de contratistas de 19 personas con un peso porcentual total del 76%.

De acuerdo a lo anterior se puede deducir que el contrato con mayor incidencia es el de tipo contratista que nos representa un 76% del total de colaboradores, seguido por los nombrados que representan un 44%, para un total del 100% que nos representa la suma de la unión de los dos tipos de contrato (nombrado y contratista).

- Cruce de cargo con tipo de contrato.



Gráfica 6. Cruce de cargo con tipo de contrato. Fuente: encuesta realizada.

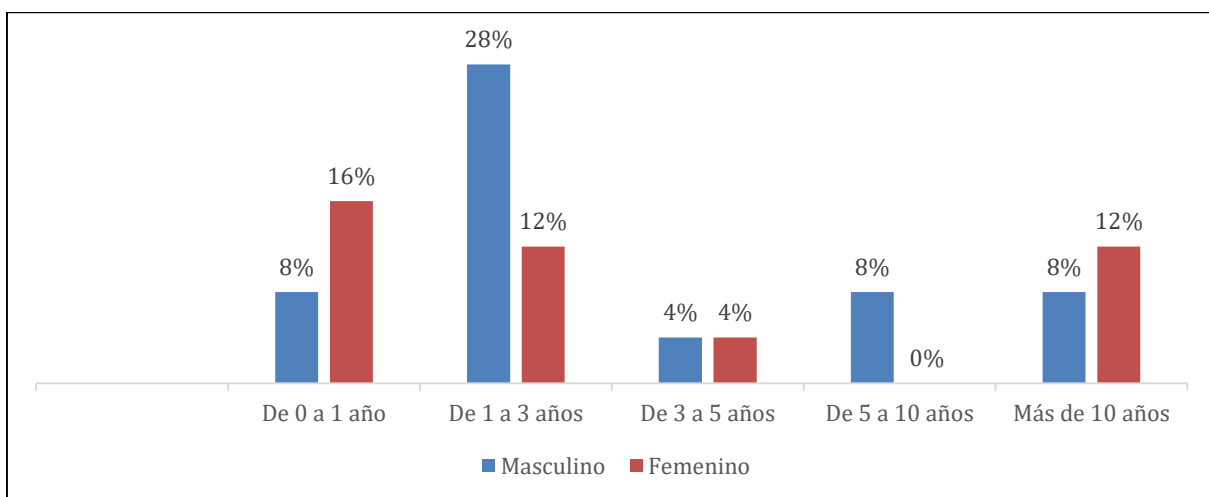
Se relacionó en la gráfica 6 el cargo con el tipo de contrato y teniendo en cuenta que del 100% del total de colaboradores el 24% son nombrados y el 76% son contratistas se pudo deducir lo siguiente.

En cuanto a los auxiliares operativos o de celaduría se observó que 7 de ellos son contratistas con un peso porcentual del 28% y tan solo 1 persona es nombrada con un porcentaje del 4% para un total del 32% refiriéndonos a los auxiliares operativos, en cuanto a los colaboradores de mantenimiento se encontró que 1 persona desempeña este cargo siendo contratista y que nos representa el 4% sobre el total de todos los colaboradores, las personas de servicios generales representan un 12% sobre el total y están divididos de la siguiente

manera: 1 es nombrado con el 4% de peso porcentual y 2 contratistas con un peso porcentual del 8%, en la biblioteca laboran 2 personas los dos con tipo de contrato nombrados que representa un 8% sobre el total de colaboradores, en tesorería actualmente se desempeña 1 persona contratista con un peso porcentual del 4%, en la institución laboran también 5 personas contratistas de la empresa SIESO con un porcentaje significativo del 20% la segunda más representativa después de los auxiliares operativos (32%), por último se encontró el cargo de Secretaria con un total de 5 personas, 2 nombrados con una representación porcentual del 8% y 3 contratistas con el 12% de representación.

Los dos cargos con más incidencia en la institución son la de auxiliar operativo con una representación total del 32% (4% nombrado, 28% contratista), seguida de las personas de aseo (SIESO) con un 20% (12% contratistas y 8% nombrados), en tercer lugar el cargo de Secretaria con un 20% contratistas, en cuarto lugar se encontró al cargo de servicios generales con un 12% (8% contratistas, 4% nombrados), seguida de la biblioteca con un cargo porcentual del 8% todos nombrados y por último se encontró que el cargo de mantenimiento tiene un peso de 4% y todos son de tipo de contrato contratistas.

- Cruce de tiempo laborado en la institución con género.



Gráfica 7. Cruce de tiempo laborado en la institución con género. Fuente: encuesta realizada.

Se relacionó en la gráfica 7 el tiempo laborado en la entidad con el género: se evidencia que la mayoría de colaboradores tienen es decir 9 personas de la entidad tienen en tiempo laborado entre 1 y 3 años con un peso porcentual para el género masculino del 28% y para el género femenino del 12%, es decir que las personas que llevan entre 1 y 3 años en la entidad equivale a un 40%.

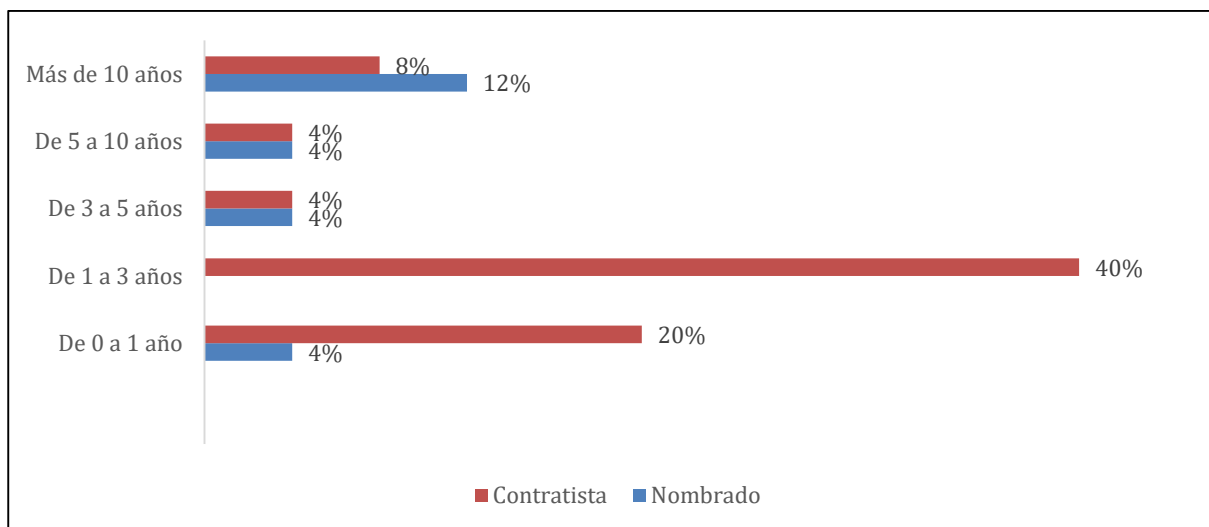
En segundo lugar, se encontró que 6 personas de las 25 tienen un tiempo laborado en la entidad entre 0 y 1 año con un peso porcentual para el género masculino de 8% y para el género femenino del 16% es decir que para este rango de tiempo de antigüedad en la entidad equivale a un 24%.

En tercer lugar se encontró que 5 personas que tienen un tiempo laborado en la entidad de más de 10 años con un peso porcentual para el género masculino de 8% y para el género femenino del 12% es decir que para este rango de tiempo de antigüedad en la entidad equivale a un 20%,

En cuarto lugar se encontró que 2 personas que tienen un tiempo laborado en la entidad entre 3 y 5 años con un peso porcentual para el género masculino de 4% y para el género femenino del 4% es decir que para este rango de tiempo de antigüedad en la entidad, equivale a un 8%.

Y por último y no menos importante 2 personas que tienen un tiempo laborado en la entidad entre 5 a 10 años con un peso porcentual para el género masculino de 8% es decir que para este rango de tiempo de antigüedad en la entidad equivale a un 8%.

- Cruce de tiempo laborado en la institución con tipo de contrato.



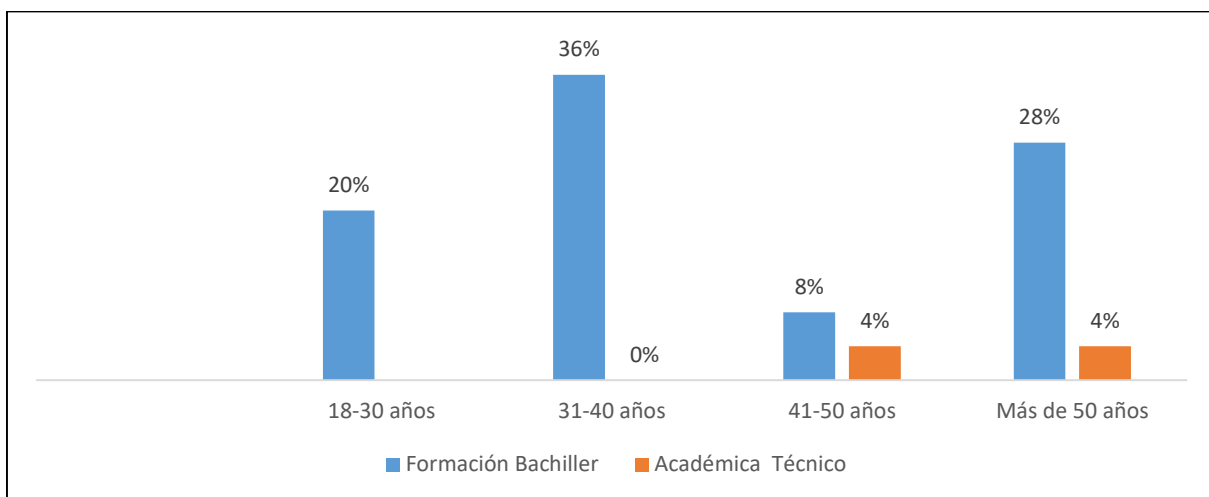
Gráfica 8. Cruce de tiempo laborado en la institución con tipo de contrato. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 8 se hizo la relación entre el tiempo laborado en la institución con el tipo de contrato; se encontró que de los 25 colaboradores totales es decir el 100%, 7 son nombrados que corresponden al 28% y la mayoría son contratistas con un total de 19 personas que corresponden al 76% sobre el total de colaboradores.

Se evaluaron los tiempos laborados en la organización y se encontró lo siguiente, 1 nombrado que corresponde al 4% sobre el total de colaboradores y 5 contratistas que corresponden al 20% llevan en la institución de 0 a 1 año, 10 contratistas que corresponden al 40% sobre el total de colaboradores llevan entre 1 a 3 años en la institución, 1 nombrado correspondiente al 4% y 1 contratista también con el mismo 4% del peso porcentual llevan entre 3 a 5 años laborados, 1 nombrado con 4% de peso porcentual sobre el total de colaboradores y 1 contratista que corresponde a el 4% llevan entre 5 y 10 años laborados en la institución, por último se encontró que 3 nombrados equivalentes al 12% y 2 contratistas con un peso porcentual del 8% llevan más de 10 años en la institución.

Se evidenció de forma clara que las personas o colaboradores que más tiempo llevan en la institución son los nombrados con un promedio de entre 5 a más de 10 años laborados en la institución, por el contrario se encontró que la gran mayoría de contratistas con un 60% llevan entre 1 y 3 años laborados en la institución.

- Cruce de edad con formación.



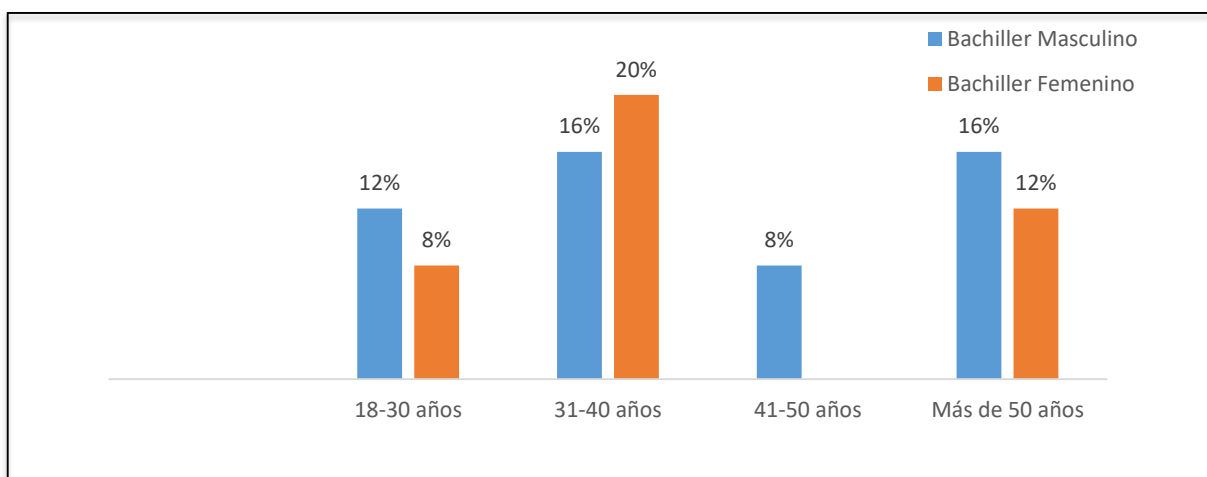
Gráfica 9. Cruce de edad con formación. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 9 se relacionó la edad de los colaboradores y el nivel y teniendo en cuenta que del 100% del total de colaboradores el 92% son personas con formación académica bachiller y el 8% son personas con formación académica técnico se pudo deducir lo siguiente:

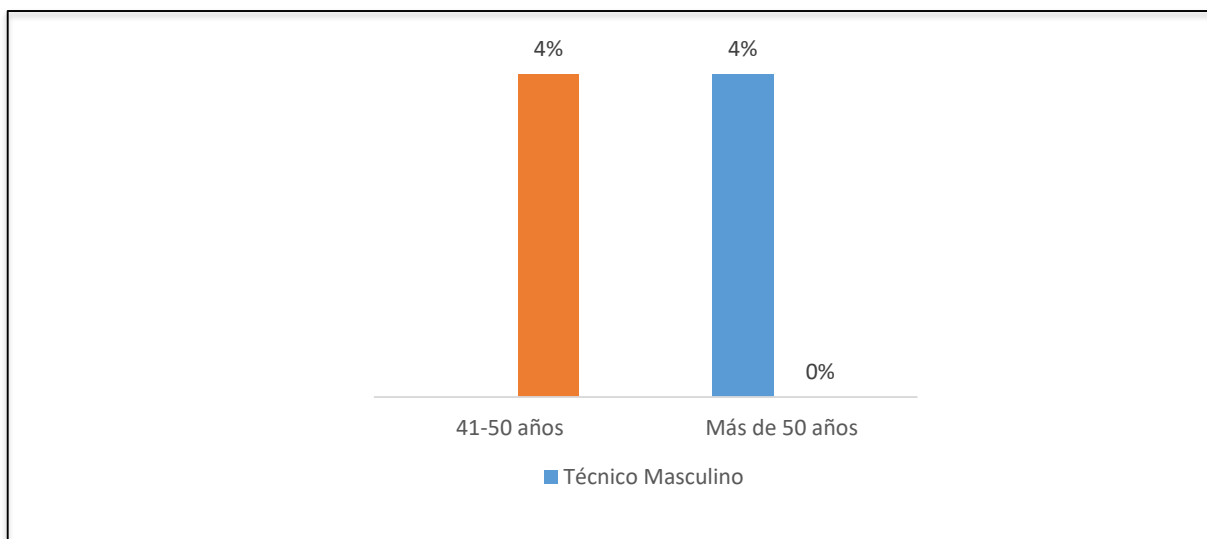
En cuanto al rango de edad entre 31 a 40 años que se encuentra en el primer lugar, se observó que 9 de ellos son tienen formación académica bachiller con un peso porcentual del 36%, en cuanto al rango de edad de más de 50 años ocupa el segundo lugar se encontró que 7 personas cuentan con formación académica bachiller que representa un 28% del total de los colaboradores y el 4% que equivale a un persona con formación académica técnico, el rango de edad entre 18 y 30 años ocupando el tercer lugar representan un 20% sobre el total y están divididos de la siguiente manera 5 personas cuentan con el nivel académico bachiller y por

último, en el cuarto lugar se encontró que el rango entre los 41 a 50 años tienen 2 personas con formación bachiller que equivalen al 8% del total de colaboradores y 1 persona con formación académica técnico que equivale al 4%.

- Cruce de edad con formación y género.



Gráfica 10. Cruce de edad con formación y género. Fuente: encuesta realizada.



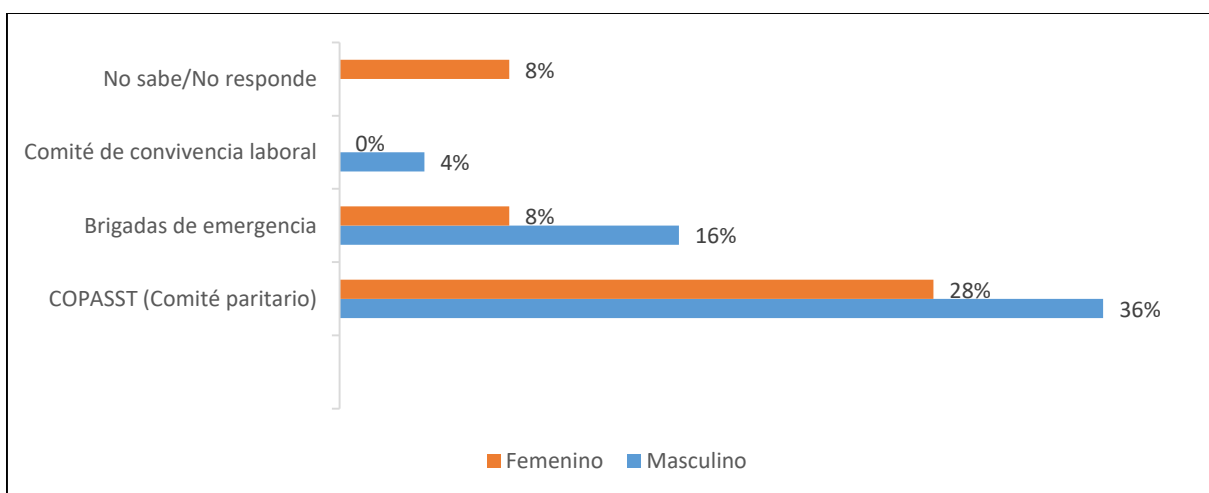
Gráfica 11. Cruce de edad con formación y género. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 10 se relacionó la edad y la formación académica en cuanto a bachilleres, también se evaluará el cruce entre la edad y la formación académica en cuanto a técnicos que será explicada en la gráfica 11; todo lo anterior con el fin de obtener una mejor percepción y entendimiento acerca de esto.

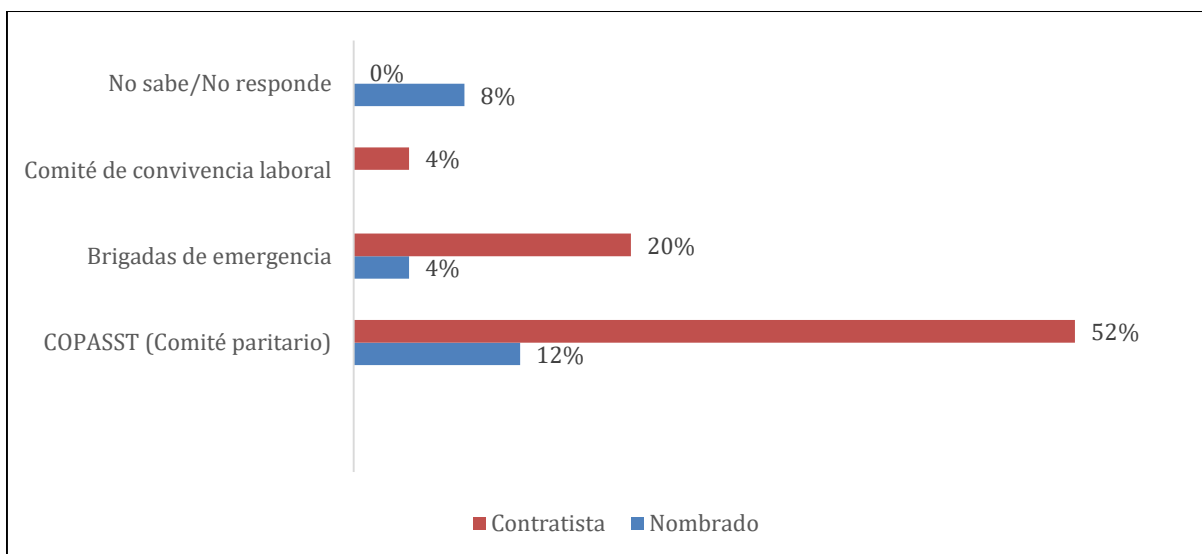
En la gráfica 10 se muestra el cruce de edad y la formación de bachiller que se encontró en la institución, se evidenció que los hombres con edades entre 18 y 30 años el 12%, es decir 3 hombres son bachilleres, a diferencia de las mujeres que tan solo el 8% son bachilleres, es decir 2 personas, ahora bien entre las edades de 31 a 40 años se encontró que las mujeres superan a los hombres en un 4%, ya que 5 mujeres con un peso porcentual del 20% son bachilleres y 4 hombres con un peso porcentual del 16% son bachilleres, entre las edades de 41 a 50 años no hay mujeres con esta formación y hay 2 hombres equivalentes al 8% que si tienen este tipo de formación, en la edad de más de 50 años se encontró que el 16% de los hombres, es decir 4 colaboradores son bachilleres y un 12% de mujeres, es decir 3 mujeres son bachilleres.

En la gráfica 11 se muestra el cruce de edad y la formación técnica que tiene tanto hombres como mujeres en la institución, solo se encontró que 1 hombre y 1 mujer de más de 40 años tiene una formación técnica en la institución.

- Comités de Apoyo al SG-SST que conozcan en el trabajo.



Gráfica 12. Comités de Apoyo al SG-SST que conozcan en el trabajo según género. Fuente: encuesta realizada.



Gráfica 13. Comités de Apoyo al SG-SST que conozcan en el trabajo según tipo de contrato. Fuente: encuesta realizada.

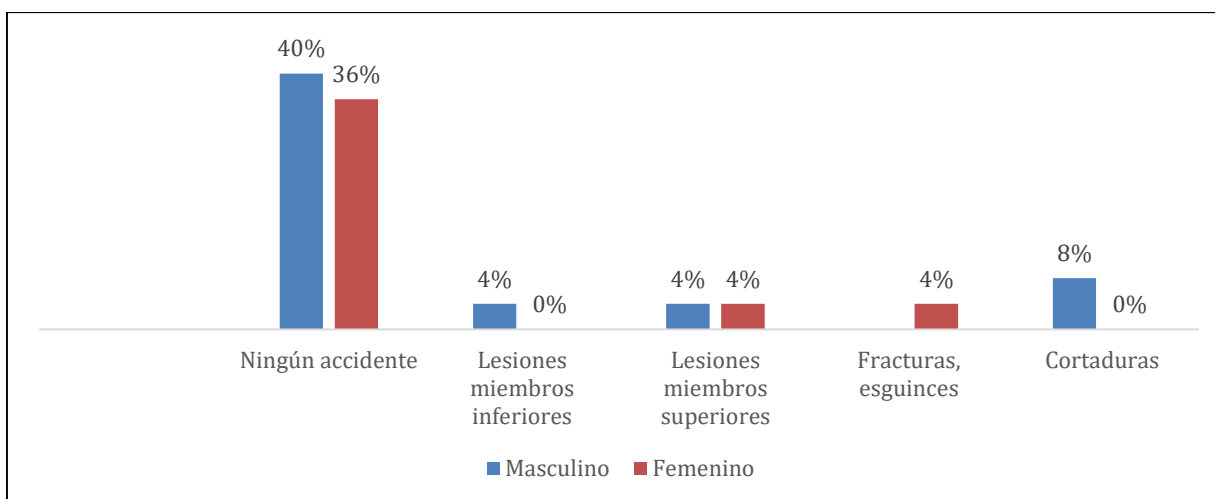
En la gráfica 12 se hizo la relación entre el género y los tipos de comités que conocieran dentro de la entidad teniendo en cuenta que del 100% del total de colaboradores el 64% dicen conocer el COPASST, el 24% brigadas de emergencias, el 8% no sabe/ no responde y un 4% comité de convivencia laboral después de dicho análisis general se puede deducir lo siguiente.

Que el COPASST (Comité Paritario) quien ocupa el primer lugar se observó que 16 de la totalidad de los colaboradores administrativos el 36% es de género masculino y el 28% de género femenino para un total de ponderación del 64%, en el segundo lugar se encontró el comité de brigadas de emergencia donde del total de trabajadores 6 dijeron conocer dicho comité de los cuales el 16% son de género masculino y el 8% de género femenino, en tercer lugar se encontró que 2 personas responden no sabe/no responde y por último en cuarto lugar se encontró una persona que dice conocer el comité de convivencia laboral de género femenino con un peso porcentual del 4%.

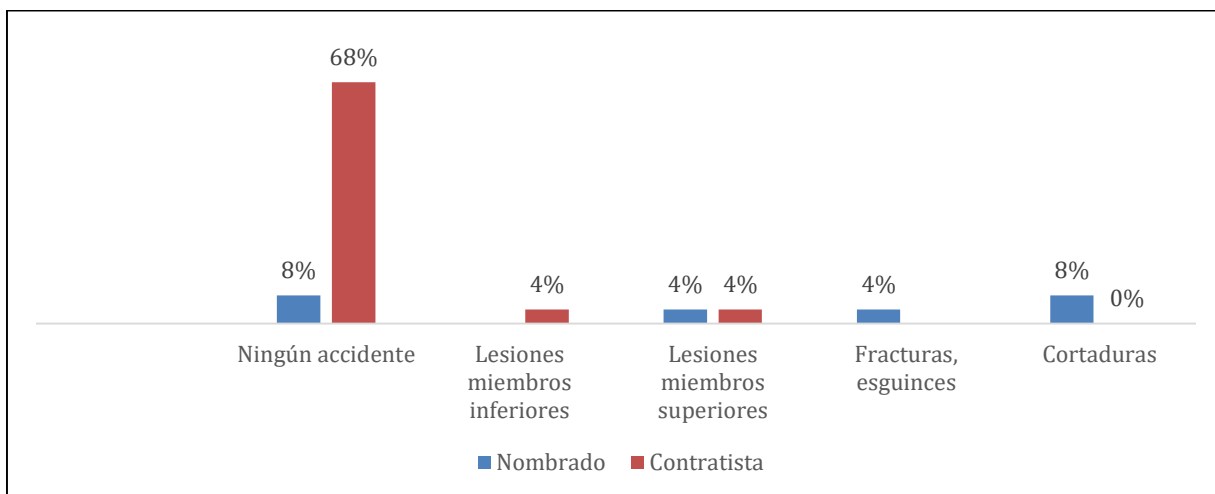
En la gráfica 13 se hizo la relación entre el tipo de contratación y los tipos de comités que conocieran dentro de la entidad teniendo en cuenta que del 100% del total de

colaboradores el 64% dicen conocer el COPASST, el 24% brigadas de emergencias, el 8% no sabe/ no responde y un 4% comité de convivencia laboral.

- Accidentes laborales



Gráfica 14. Accidentes laborales según género. Fuente: encuesta realizada.



Gráfica 15. Accidentes laborales según tipo de contrato. Fuente: encuesta realizada.

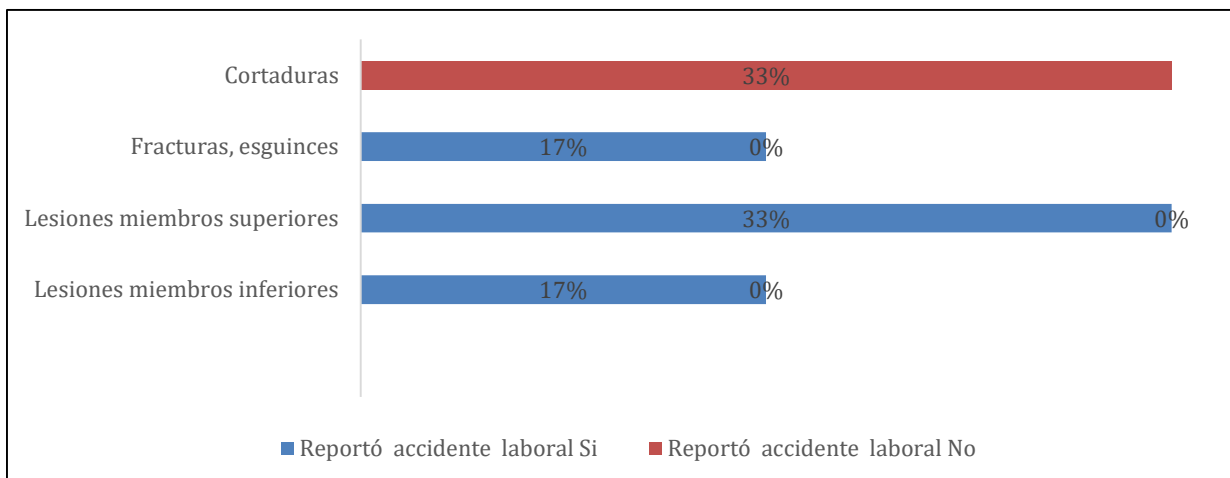
A continuación, se mostrarán los accidentes laborales en la institución, para eso se dividieron dos gráficas, en la gráfica 14 se mostrarán los accidentes presentados según el género, y en la figura 15 se mostrarán los accidentes presentados según el tipo de contrato.

Para este análisis se tomaron 25 colaboradores que corresponden al 100% del total de colaboradores de la institución.

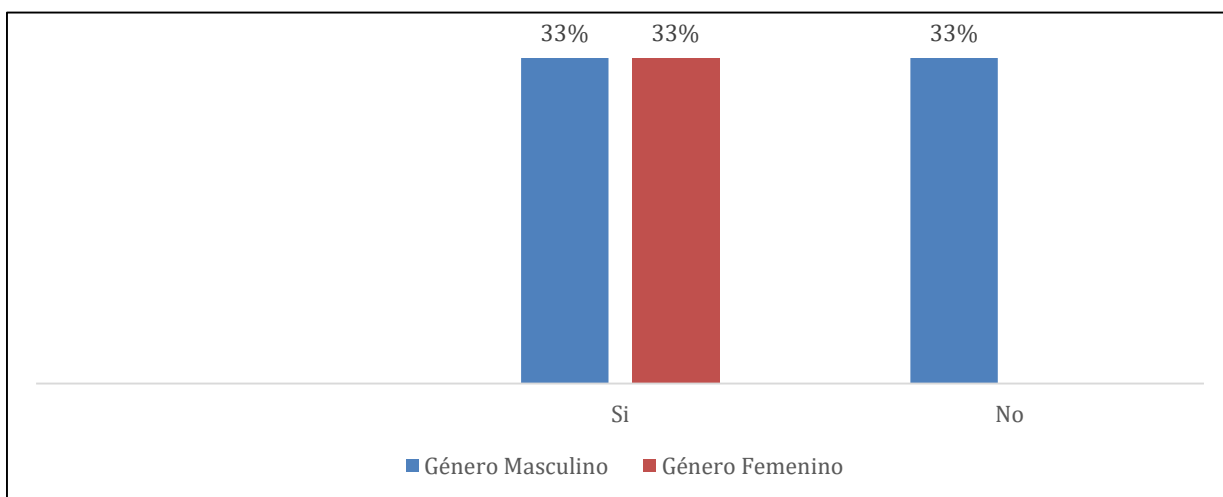
En la gráfica 14 se evidenció que se presentaron pocos accidentes laborales, entre los 25 colaboradores 10 hombres correspondientes 40% sobre el total de colaboradores no presentaron ningún accidente laboral, de igual manera 9 mujeres equivalentes al 36% respondieron que tampoco presentaron ningún accidentes laboral; 1 hombre con un peso porcentual del 4% respondió que tuvo una lesión en miembros superiores, por otro lado 1 hombre equivalente al 4% argumentó haber tenido una lesión en miembros inferiores, 1 mujer equivalente al 4% sostuvo que tuvo una fractura o esguince y por último 2 hombres con un peso porcentual del 8% argumentaron haber sufrido de cortaduras a lo largo de su tiempo laborado en la institución.

Por otro lado en la gráfica 15 se relacionó el accidente laboral con el tipo de contrato, en esta se evidenciaron los siguientes datos; del 76% que respondieron que no habían sufrido ningún accidente laboral en la institución de los cuales el 8% corresponde a colaboradores nombrados y el 68% corresponde a contratistas; del 12% que respondieron que sufrieron una lesión ya sea en la parte superior o inferior se encontró que 2 son contratistas equivalentes al 8%, y 1 es nombrado equivalente al 4%, de la persona que expresó haber sufrido una fractura o esguince es nombrado y equivale al 4% sobre el total de colaboradores, de las dos personas que respondieron que habían sufrido cortaduras y que corresponde al 8% restante son nombrados.

- Reporte de accidentes laborales



Gráfica 16. Reporte de accidentes laborales. Fuente: encuesta realizada.



Gráfica 17. Reporte de accidentes laborales según género. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 16 se hizo el análisis de las personas que reportaron accidentes laborales y quienes no, teniendo en cuenta que del 100% del total de colaboradores el 67% de personas dicen haber tenido accidentes laborales y fueron reportados a tiempo y un 33% dice haber tenido después de dicho análisis general se puede deducir lo siguiente:

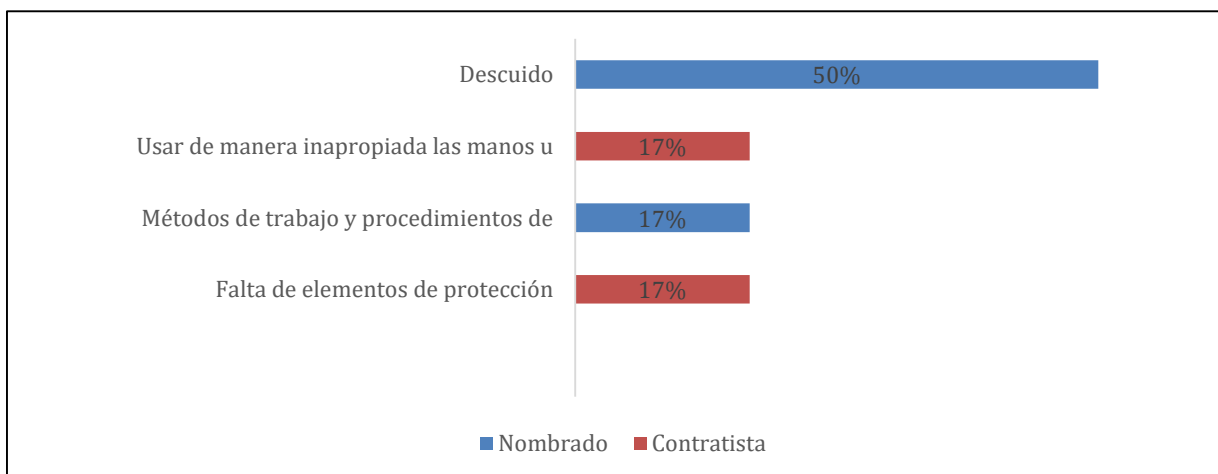
2 personas dicen haber tenido accidentes laborales como lesiones miembros superiores con un peso porcentual del 33% y fueron reportadas, en segundo lugar se encontró que de los

25 administrativos, 1 persona dicen haber tenido accidentes laborales como lesiones miembros inferiores con un peso porcentual del 17% y fueron reportadas, en tercer lugar 1 personas dicen haber tenido accidentes laborales como lesiones miembros inferiores con un peso porcentual del 17% y fueron reportadas, en cuarto lugar 2 personas dicen haber tenido accidentes laborales como cortaduras con un peso porcentual del 33% y no fueron reportadas.

En la gráfica 17 se hizo el análisis de las personas que reportaron accidentes laborales y quienes no, teniendo en cuenta que del 100% del total de colaboradores el 67% de personas dicen haber tenido accidentes laborales y fueron reportados a tiempo y un 33% dice haber tenido después de dicho análisis general se puede deducir lo siguiente:

A su vez 4 personas dicen haber tenido accidentes laborales y haberlo reportado a una aseguradora de valores los cuales 2 son hombres con un peso porcentual del 33% y 2 son mujeres con un peso porcentual del 33% y 1 personas que dice haber sufrido algún accidente no haberlo reportado siendo de género masculino con un porcentaje del 33% para un total de ponderación del 100%.

- Factor de ocurrencia del accidente laboral.



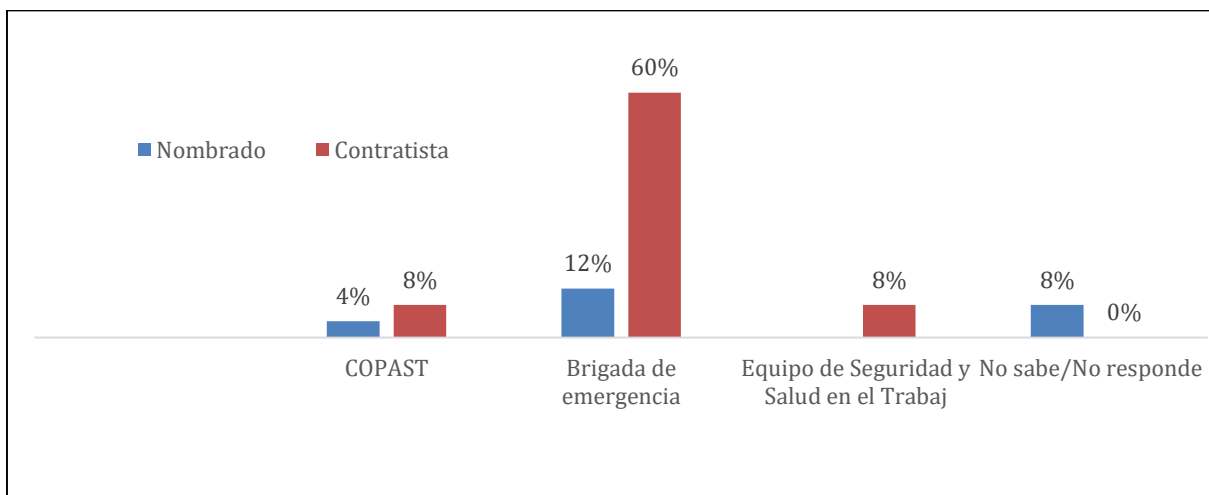
Gráfica 18. Factor de ocurrencia del accidente laboral. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 18 se encontraron los factores de ocurrencia del accidente laboral, se pudieron evidenciar los siguientes datos estadísticos, de las 6 personas que habían expresado ver sufrido algún tipo de accidente laboral el 33% son contratistas y el 67% restante son nombrados.

Del 33% de los contratistas que tuvieron un accidente laboral 1 de ellos equivalente al 17% expresó que el factor de ocurrencia del accidente fue la falta de elementos de protección en el área de trabajo, el otro contratista afectado que equivale al otro 17% respondió que la ocurrencia del accidente fue el uso inapropiado de elementos del entorno.

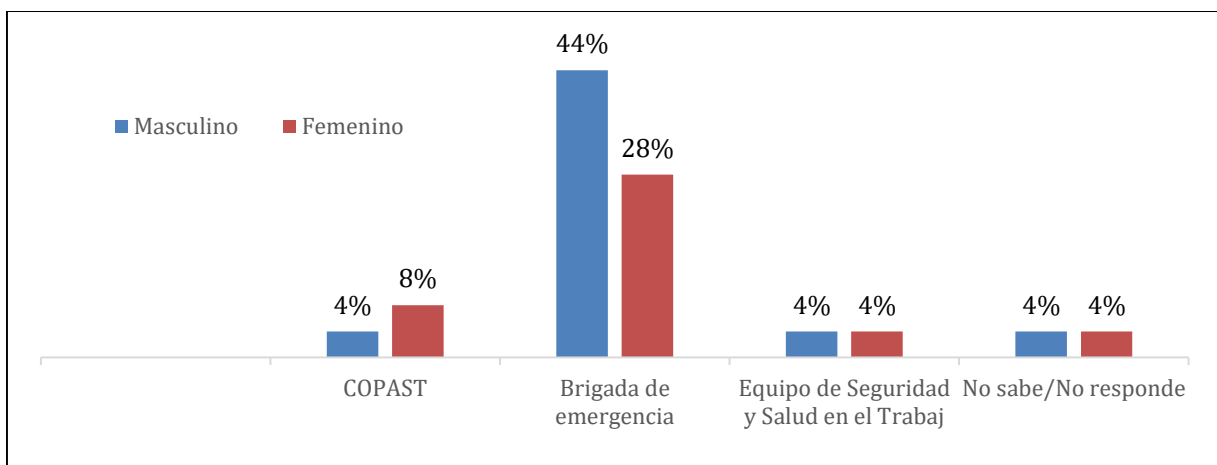
Del 67% de nombrados que tuvieron un accidente laboral se encontró que 3 de ellos, equivalentes al 50% expresaron que el factor de ocurrencia del accidente fue descuido, y el otro nombrado equivalente al 17% expresó que el factor de ocurrencia del accidente fue por métodos de trabajo y procedimientos inapropiados.

- Qué Grupo Operativo para la atención de las emergencias conoce.



Gráfica 19. Qué Grupo Operativo para la atención de las emergencias conoce. Según tipo de contrato

Fuente: encuesta realizada.



Gráfica 20. Qué Grupo Operativo para la atención de las emergencias conoce. Según género. Fuente: encuesta realizada

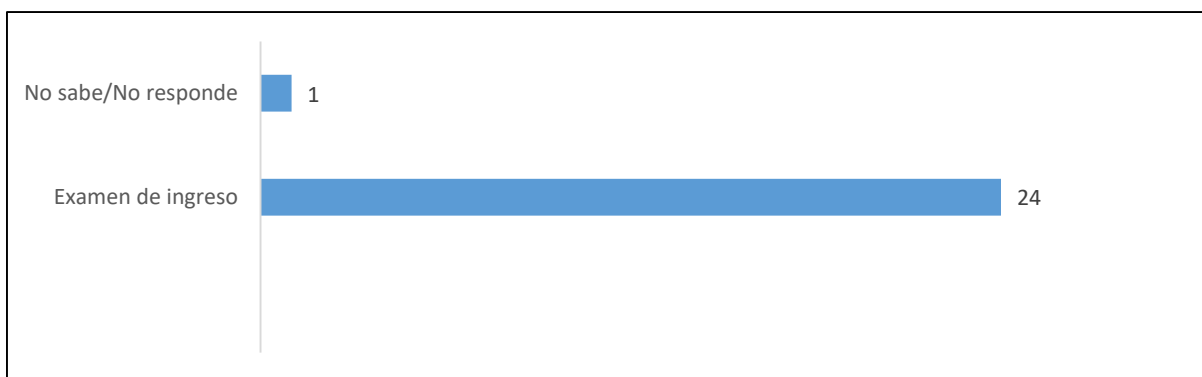
En la gráfica 20 se hizo la relación entre el tipo de contratación y los grupos operativo para el comité de emergencia que conocieran dentro de la entidad, teniendo en cuenta que del 100% del total de colaboradores el 72% dicen conocer el grupo operativo de Brigada de emergencias, el 12% dice conocer el COPASST, el 8% no sabe/ no responde y un 8% equipo de seguridad y salud en el trabajo después de dicho análisis general se puede deducir lo siguiente:

El COPASST quien ocupa el primer lugar se observó que 16 de la totalidad de los colaboradores administrativos el 12% son nombrados y el 52% son contratistas para un total de ponderación del 64%. En segundo lugar se encontró el comité de brigadas de emergencia donde del total de trabajadores 6 dijeron conocer dicho comité, de los cuales el 4% son nombrados y el 20% son contratistas para un total del 24%. En tercer lugar se encontró que 2 personas responden no sabe/no las cuales son nombradas responde y por último en cuarto lugar se encontró una persona que dice conocer el comité de convivencia laboral con un peso porcentual del 4%.

En la gráfica 20 hizo la relación entre el género y los tipos de comités que conocieran dentro de la entidad teniendo en cuenta que del 100% del total de colaboradores el 64% dicen conocer el COPASST, el 24% brigadas de emergencias, el 8% no sabe/ no responde y un 4% comité de convivencia laboral después de dicho análisis general se puede deducir lo siguiente:

Que el COPASST quien ocupa el primer lugar se observó que 16 de la totalidad de los colaboradores administrativos el 36% es de género masculino y el 28% de género femenino para un total de ponderación del 64%, en el segundo lugar se encontró el comité de brigadas de emergencia donde del total de trabajadores 6 dijeron conocer dicho comité de los cuales el 16% son de género masculino y el 8% de género femenino, en tercer lugar se encontró que 2 personas responden no sabe/no responde y por último en cuarto lugar se encontró una persona que dice conocer el comité de convivencia laboral de género femenino con un peso porcentual del 4%.

- Examen ocupacional que realiza la empresa.



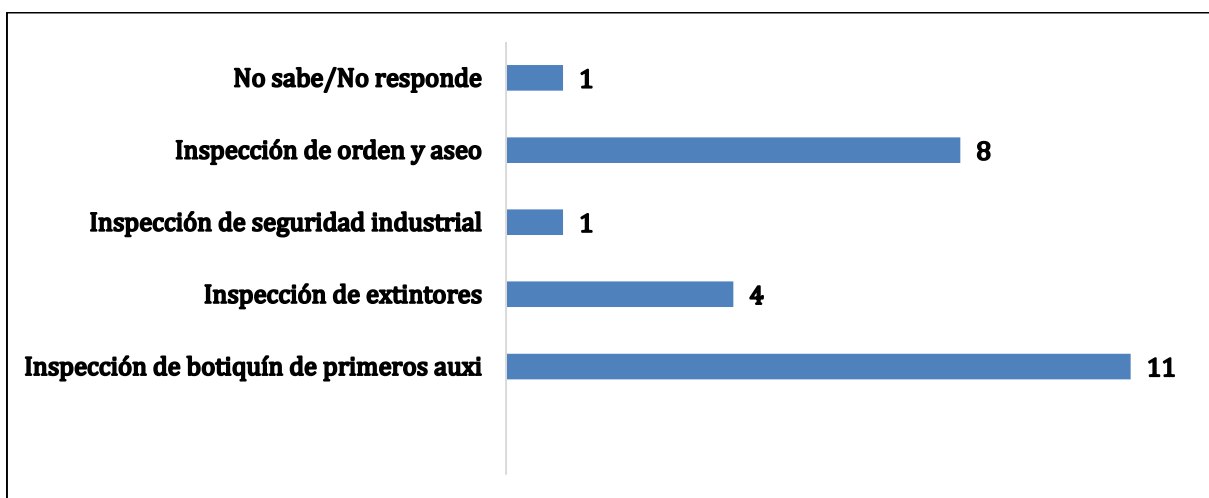
Gráfica 21. Examen ocupacional que realiza la empresa. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 21 se evidenció el examen que realizó la institución al momento de recibir sus colaboradores, del 100% del total de colaboradores que equivalen a 25 personas en total,

estos divididos en 2 secretarios nombrados y 3 contratistas, 4 personas encargadas del aseo por medio de la empresa seis, 1 persona contratista encargada de tesorería, 2 bibliotecarios nombrados, 1 persona de servicios generales nombrado y 2 contratistas, 8 personas encargadas de celaduría 7 contratistas y 1 nombrado, se determinara si se hizo o no algún examen por parte de la institución.

El 96% de las personas argumentaría que se les hizo efectivamente un examen de ingreso, y un 4% respondió que no sabía o no respondía. Entonces de las 25 personas que laboran en la institución se les realizó examen de ingreso a 24 y a 1 persona no ya que esta última no sabía o no respondía a la pregunta.

- Inspecciones que realiza la institución.

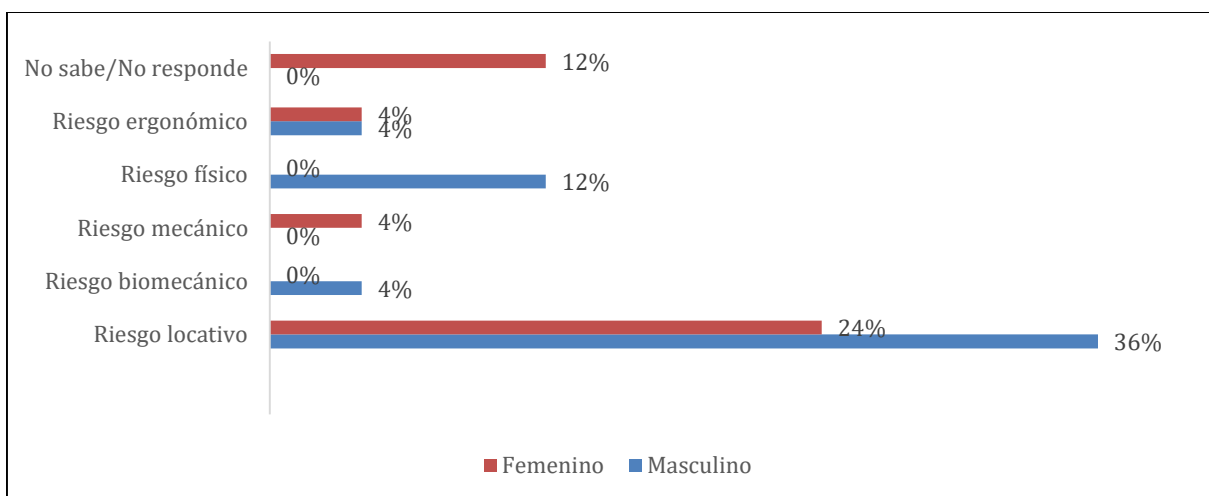


Gráfica 22. Inspecciones que realiza la institución. Fuente: encuesta realizada.

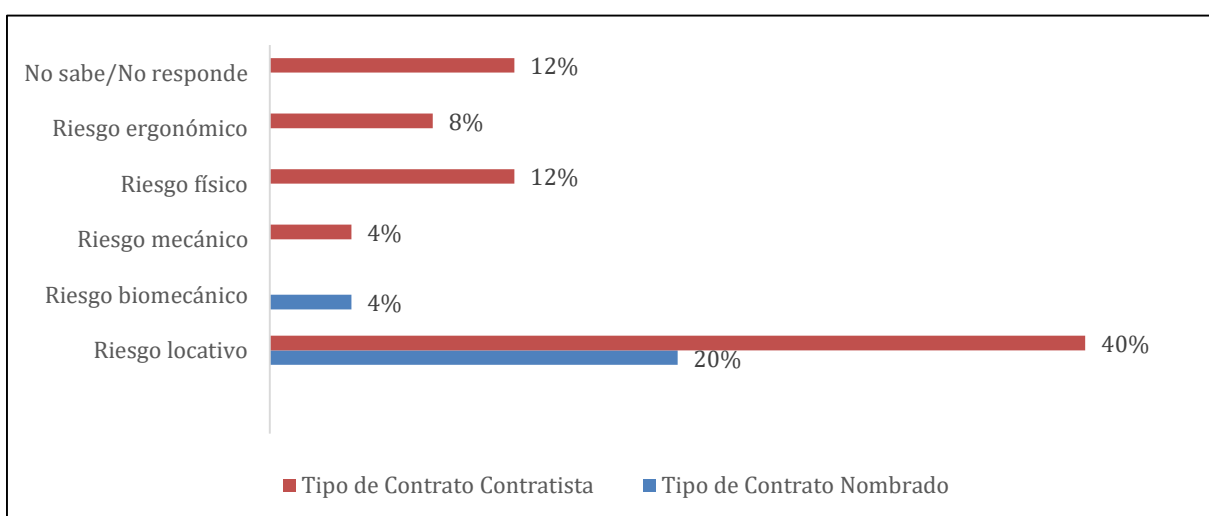
A continuación, por medio de gráfica 22 se analizará la inspección que realiza en la Institución en cuanto a botiquines, extintores, seguridad industrial, inspecciones de orden y aseo. Entonces del 100% del total de colaboradores y que equivale a 25 personas se observó lo siguiente: 11 personas equivalentes al 44% del total de colaboradores expresó que se realizan inspecciones de botiquín de primeros auxilios, 4 personas que en peso porcentual

equivalen al 16% sobre el total de colaboradores argumentaron que se realizan inspecciones de extintores, 1 persona con un peso porcentual del 4% expresó que se realiza inspección de seguridad industrial, 8 personas con un peso porcentual equivalente al 32% expresaron que se realizan inspecciones de orden y de aseo en la institución, y 1 persona con un peso porcentual del 4% expresó que no sabía/ no respondía a la pregunta.

- Riesgos y peligros expuestos por el cargo.



Gráfica 23. Riesgos y peligros expuestos por el cargo. Según género. Fuente: encuesta realizada.



Gráfica 24. Riesgos y peligros expuestos por el tipo de contrato. Según tipo de contrato. Fuente: encuesta realizada.

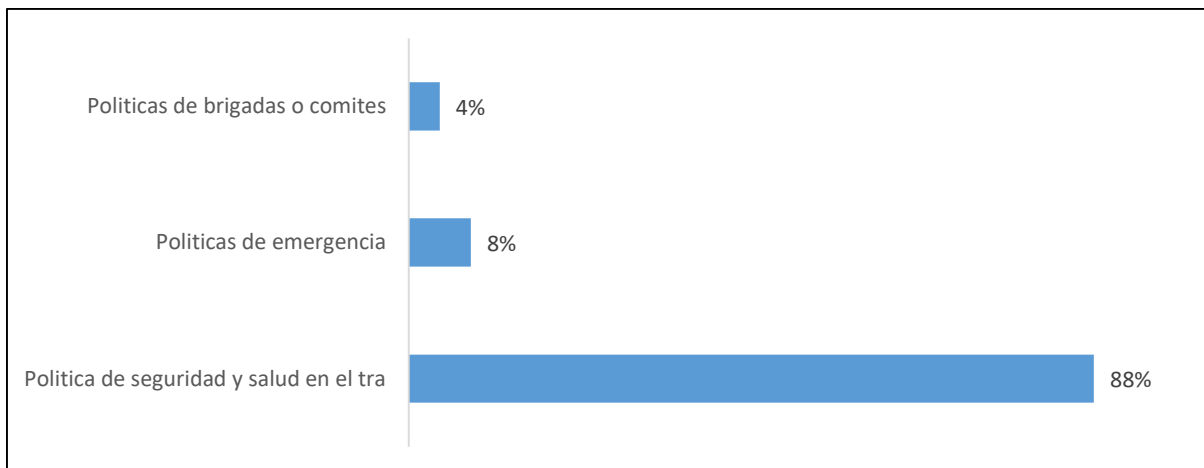
En la gráfica 23 se hizo la relación entre el género y los riesgos y peligros expuestos dentro de la entidad, teniendo en cuenta que del 100% del total de colaboradores el 60% manifiestan estar expuestos al riesgo locativo, el 12% dicen estar expuestos al riesgo físico, el 12% manifiesto no sabe/ no responde, un 8% dice estar expuesto al riesgo ergonómico, un 4% al riesgo mecánico y un 4% al riesgo biomecánico después de dicho análisis general se puede deducir lo siguiente:

Que el riesgo con más incidencia para los colaboradores es el riesgo locativo, ya que 15 personas de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuesto a él un 36% es de género masculino y el 24% de género femenino, para un total de ponderación del 60%, en el segundo lugar se encontró el riesgo físico, ya que 3 personas de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuesto a de los cuales en su totalidad son de género masculino con un 12%, en tercer lugar se encontró que un 12% es decir 3 personas manifestaron no sabe/ no responde de los cuales en su totalidad son de género femenino, en el cuarto lugar se encontró que las personas manifiestan estar expuestos al riesgo ergonómico ya que 2 personas de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuesto a él donde el 4% es de género masculino y el otro 4% es de género femenino para un total del 8%, en el quinto lugar se encontró que las personas manifiestan estar expuestos al riesgo biomecánico ya que 1 persona de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuesto a él donde el 4% es decir su total es de género femenino y en este mismo nivel de ponderación se encontró que las personas manifiestan estar expuestos al riesgo mecánico ya que 1 persona de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuesto a él donde el 4% es de género masculino.

En la gráfica 24 se hizo la relación entre el tipo de contrato y los riesgos y peligros expuestos dentro de la entidad teniendo en cuenta que del 100% del total de colaboradores el 60% manifiestan estar expuestos al riesgo locativo, el 12% dicen estar expuestos al riesgo físico, el 12% manifiesto no sabe/ no responde, un 8% dice estar expuesto al riesgo ergonómico, un 4% al riesgo mecánico y un 4% al riesgo biomecánico después de dicho análisis general se puede deducir lo siguiente:

Que el riesgo con más incidencia para los colaboradores es el riesgo locativo ya que 15 personas de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuesto donde un 20% son nombrados y el 40% son contratistas para un total de ponderación del 60%, en el segundo lugar se encontró el riesgo físico ya que 3 personas de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuesto a él su totalidad es decir el 12% tiene tipo de contratación contratista, en tercer lugar se encontró que un 12% es decir 3 personas manifestaron no sabe/ no responde de los cuales su totalidad es decir el 12% tiene tipo de contratación contratista, en el cuarto lugar se encontró que las personas manifiestan estar expuestos al riesgo ergonómico ya que 2 personas de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuesto a él donde el 4% donde su totalidad es decir el 8% tiene tipo de contratación contratista, en el quinto lugar se encontró que las personas manifiestan estar expuestos al riesgo biomecánico ya que 1 persona de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuesto a él donde su totalidad es decir el 4% tiene tipo de contratación nombramiento, y en este mismo nivel de ponderación se encontró que las personas manifiestan estar expuestos al riesgo mecánico ya que 1 persona de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuesto donde su totalidad es decir el 4% tiene tipo de contratación contratista.

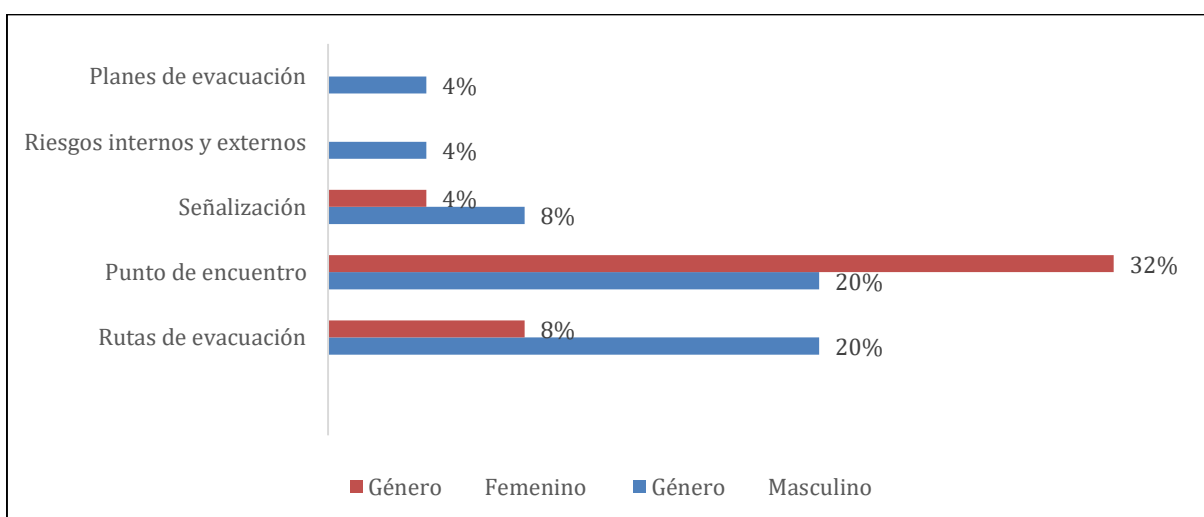
- Políticas de seguridad y salud que conocen.



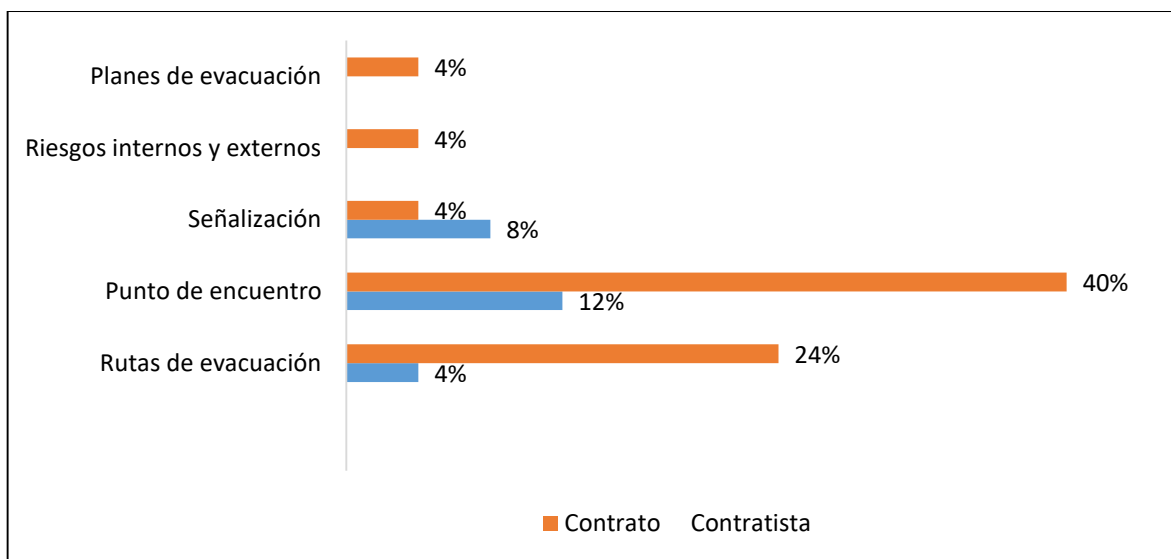
Gráfica 25. Políticas de seguridad y salud que conocen. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 25 se hizo el análisis de las políticas de seguridad y salud en el trabajo que los colaboradores de la entidad conocían, teniendo en cuenta que del 100% del total de colaboradores el 88% manifiestan conocer la política de seguridad y salud en el trabajo, un 8% manifiestan conocer la política de emergencia y un 4% de la población encuestada manifiesta conocer la política de brigadas o comités.

- Criterios del plan de emergencia de la institución.



Gráfica 26. Criterios del plan de emergencia de la institución, según género. Fuente: encuesta realizada.



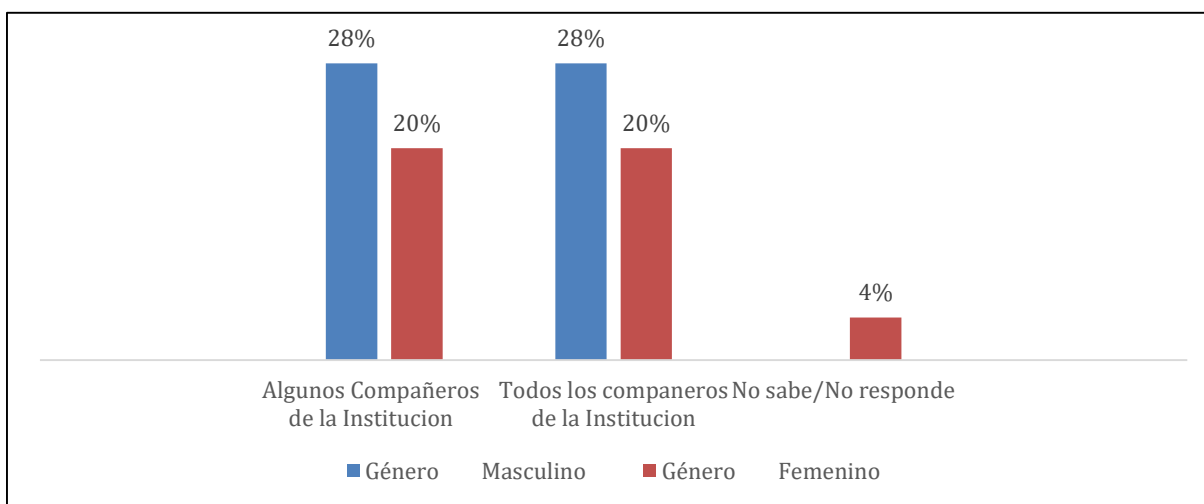
Gráfica 27. Criterios del plan de emergencia de la institución, según tipo de contrato. Fuente: encuesta realizada.

Teniendo en cuenta la relación que se da entre el género y los criterios del plan de emergencia de la institución la cual se explicará en la gráfica 26, y la relación que se da entre el tipo de contrato y los criterios del plan de emergencia se explicarán en la gráfica 27.

En la gráfica 26 se tomará en cuenta la relación entre género y los criterios del plan de emergencia de la institución, con lo anterior se pudo evidenciar que del 100% del total de los colaboradores el 56% son masculinos y el 44% restante son femeninos. Según la encuesta realizada se encontró que 5 hombres equivalentes al 20% y 2 mujeres equivalentes en peso porcentual al 8% argumentaron que existen rutas de evacuación en la institución, también se evidenció que 5 hombres equivalentes al 20% y mujeres con un peso porcentual del 32% expresaron que existen puntos de encuentro, 2 hombres que equivalen al 8% y 1 mujer que equivale al 4% respondieron que en cuanto a los criterios del plan de emergencia existen señalizaciones en la institución, 2 hombres con un peso porcentual del 4% cada uno para un total del 8% los dos expresaron que en la institución existen riesgos internos o externos y también existen planes de evacuación.

En la gráfica 27 se tendrá en cuenta el cruce entre el tipo de contrato y los criterios del plan de emergencia de la institución, se observó que del 100% de total de colaboradores, es decir 25 personas el 24% son nombrados con 6 personas y el 76% son contratistas con 19 personas. Teniendo en cuenta lo anterior y observando las gráficas, 1 nombrado con un peso porcentual del 4% y 6 nombrados con un peso porcentual del 24% expresaron que existen rutas de evacuación en la institución, seguido de 3 nombrados con una equivalentes al 12% y 10 contratistas con el 40% argumentaron que existen puntos de encuentro, en cuanto a la señalización en la institución 2 nombrados con un peso porcentual del 8% y 1 contratista con equivalencia porcentual del 4% dijeron que si existe dicho criterio, del 8% restante que hace referencia a 2 contratistas con un peso porcentual del 4% cada uno expresaron que existen riesgos internos o externos y que también existen planes de evacuación en la institución.

- Evidencia y análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Gráfica 28. Evidencia y análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Según género. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 28 se hizo la relación entre el género y los riesgos y peligros expuestos dentro de la entidad, teniendo en cuenta que del 100% del total de colaboradores el 60% manifiestan estar expuestos al riesgo locativo, el 12% dicen estar expuestos al riesgo físico, el

12% manifestó no sabe/ no responde, un 8% dice estar expuesto al riesgo ergonómico, un 4% al riesgo mecánico y un 4% al riesgo biomecánico después de dicho análisis general se puede deducir lo siguiente:

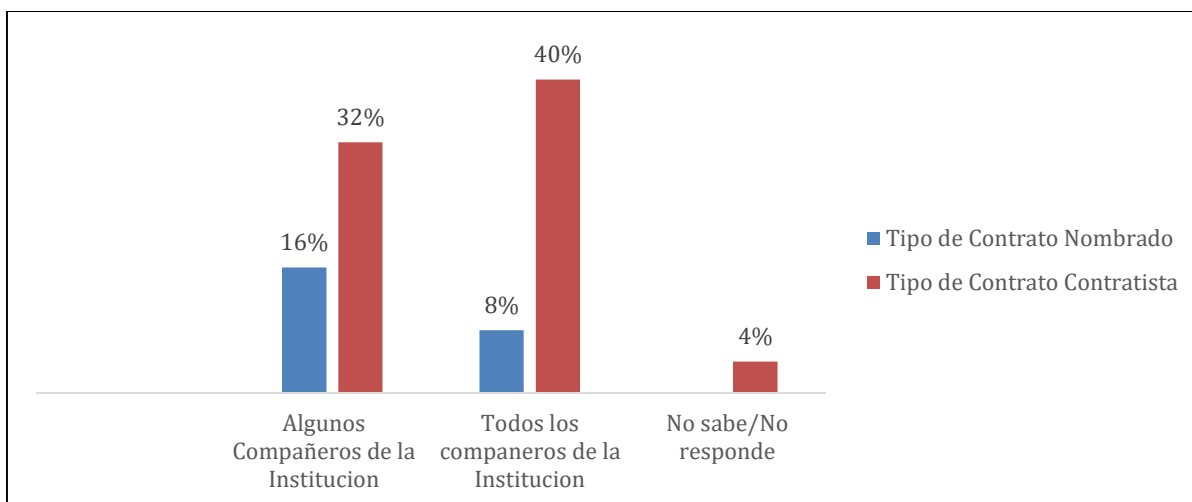
Que el riesgo con más incidencia para los colaboradores es el riesgo locativo ya que 15 personas de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuestos a él, un 36% es de género masculino y el 24% de género femenino para un total de ponderación del 60%.

En el segundo lugar se encontró el riesgo físico, ya que 3 personas de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuestos, de los cuales en su totalidad son de género masculino con un 12%.

En tercer lugar se encontró que un 12% es decir 3 personas manifestaron no sabe/ no responde de los cuales en su totalidad son de género femenino.

En el cuarto lugar se encontró que las personas manifiestan estar expuestos al riesgo ergonómico ya que 2 personas de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuesto a él donde el 4% es de género masculino y el otro 4% es de género femenino para un total del 8%.

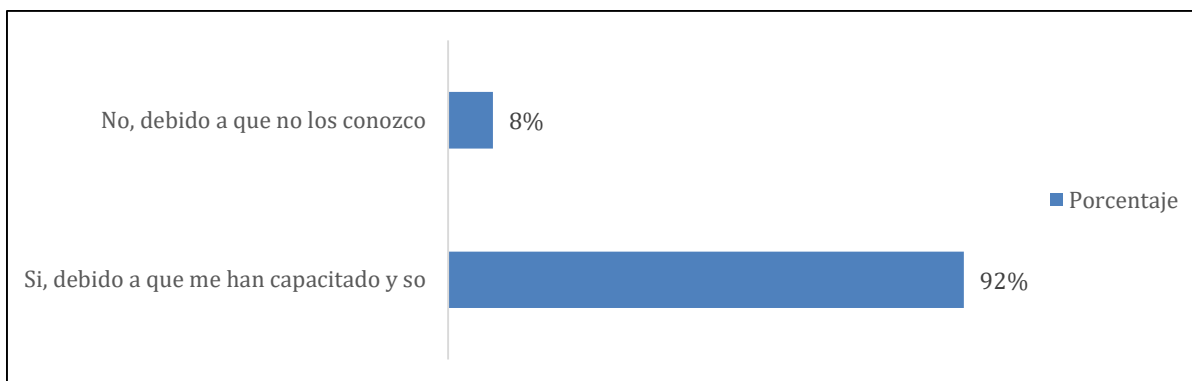
En el quinto lugar se encontró que las personas manifiestan estar expuestos al riesgo biomecánico ya que 1 persona de la totalidad de los colaboradores administrativos dicen estar expuesto a él, donde el 4% es decir su total es de género femenino y en este mismo nivel de ponderación se encontró que las personas manifiestan estar expuestos al riesgo mecánico ya que 1 persona de la totalidad de los colaboradores.



Gráfica 29. Evidencia y análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Según tipo de contrato. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 29 se hizo la relación entre el género y como ven los trabajadores las actitudes de compromiso, liderazgo y responsabilidad de sus compañeros en la Institución frente al SG-SST, teniendo en cuenta que del 100% del total de colaboradores el 48% manifiestan que la actitud de compromiso la ven reflejada en algunos compañeros de los cuales un 16% tienen tipo de contrato nombrado y un 32% tienen tipo de contrato contratista, por otra parte y con el mismo peso porcentual es decir 48% manifiestan que ven el compromiso de todos sus compañeros de la institución de los cuales un 8% tienen tipo de contrato nombrado y un 40% tienen tipo de contrato contratista de género femenino, en segundo lugar se encontró que el 4% de la población entrevistada manifiesta no sabe/no responde.

- Tienen una cultura para seguir los protocolos de seguridad.

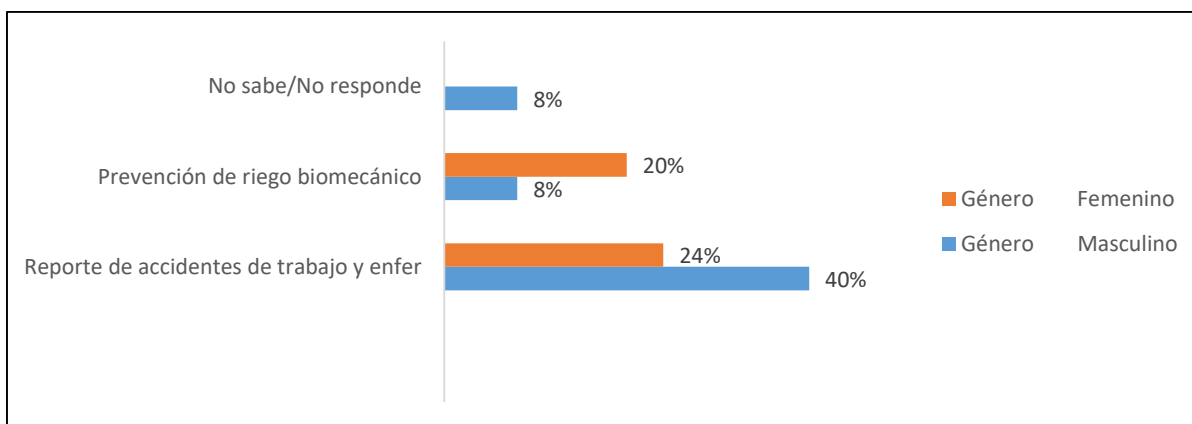


Gráfica 30. Tienen una Cultura para seguir los protocolos de seguridad. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 30 teniendo en cuenta la cultura que se tiene en la institución sobre los protocolos de seguridad y salud, se les preguntó a los 25 colaboradores de la institución que equivalen al 100% del total, que, si tenían una cultura de seguridad y que si esto era debido a una capacitación continua por parte de la institución, o si la respuesta era negativa era debido a que no conocía los protocolos de seguridad.

De los 25 colaboradores se observó que 23, que en peso porcentual equivalen al 92% del total de colaboradores respondieron que si tienen una cultura organizacional sobre seguridad en el trabajo y que esto ha sido debido a continuas capacitaciones realizadas por la institución, 2 personas equivalentes al 8% expresaron no saber y no conocer del tema.

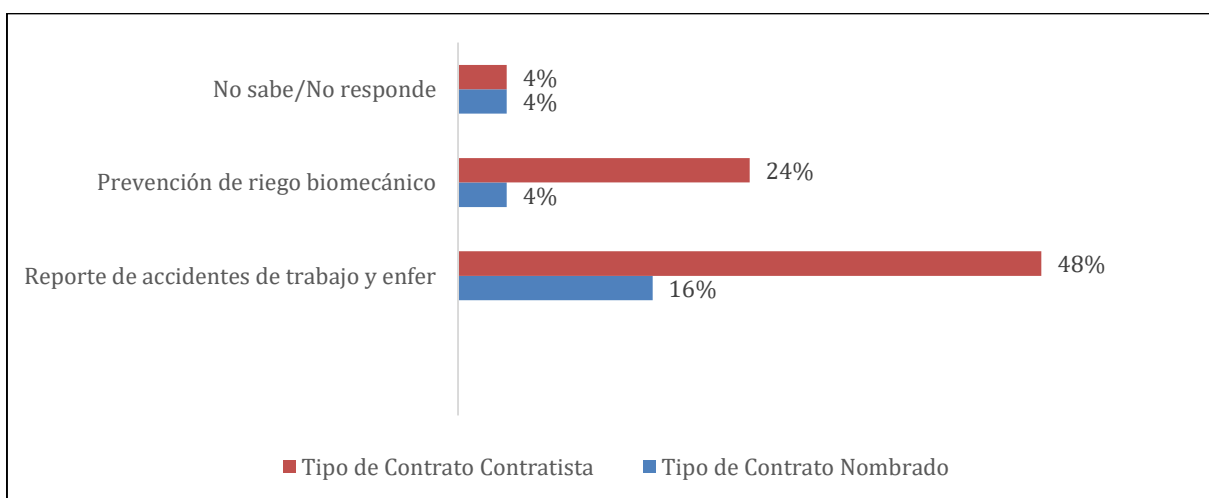
- Capacitación, formación y entrenamiento en SG- SST.



Gráfica 31. Capacitación, formación y entrenamiento en SG- SST. Según género. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 31 se hizo la relación entre el género y el análisis de si la Institución se preocupa por mantener informado a su personal frente a los peligros que se encuentra expuesto y sus debidos controles, siendo parte importante de dicha información los procesos de capacitación, formación y entrenamiento en SG-SST, en caso de ser positivo, cuáles han sido los últimos temas de capacitación dictados, según lo analizado se puede evidenciar que un 64% manifiestan haber estado en capacitaciones de reporte de accidentes y enfermedades laborales, un 28% manifiesta haber sido capacitado en temas de prevención de riesgo biomecánico y un 8% manifiesta no sabe/ no responde según lo que se evidenció en este análisis en general se pudo evidenciar lo siguiente:

En primer lugar se encontró que un 64% manifiestan haber estado en capacitaciones de reporte de accidentes y enfermedades laborales de los cuales un 24% son de género femenino y un 40% de género masculino, un 28% manifiesta haber sido capacitado en temas de prevención de riesgo biomecánico de los cuales un 20% es de género femenino y un 8% de género masculino, en tercer lugar se encontró que un 8% manifiesta no sabe/ no responde, de los cuales su totalidad son de género masculino.

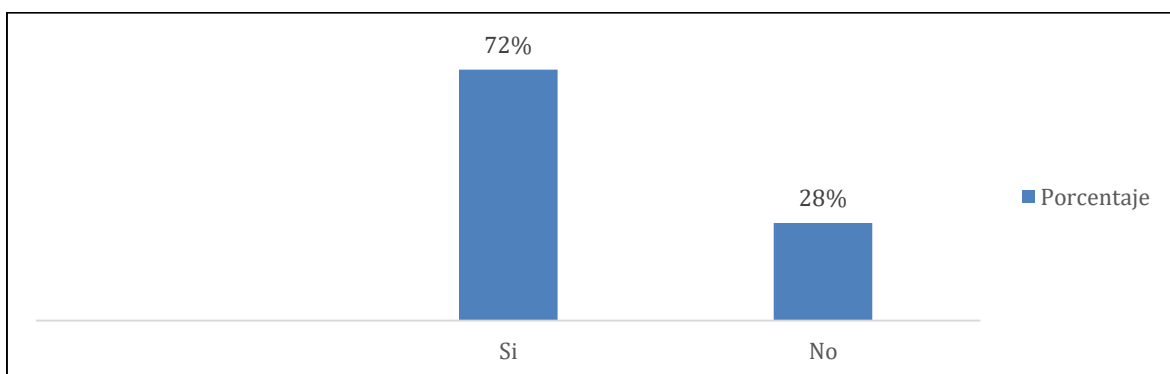


Gráfica 32. Capacitación, formación y entrenamiento en SG- SST. Según tipo de contrato. Fuente: encuesta realizada.

En la gráfica 32 se hizo la relación entre el tipo de contrato y el análisis de si la institución se preocupa por mantener informado a su personal frente a los peligros que se encuentra expuesto y sus debidos controles, siendo parte importante de dicha información los procesos de capacitación, formación y entrenamiento en SG-SST, en caso de ser positivo, cuáles han sido los últimos temas de capacitación dictados, según lo analizado se puede evidenciar que un 64% manifiestan haber estado en capacitaciones de reporte de accidentes y enfermedades laborales, un 28% manifiesta haber sido capacitado en temas de prevención de riesgo biomecánico y un 8% manifiesta no sabe/ no responde según lo que se evidenció en este análisis en general se pudo evidenciar lo siguiente:

En primer lugar se encontró que un 64% manifiestan haber estado en capacitaciones de reporte de accidentes y enfermedades laborales de los cuales un 48% tienen un tipo de contrato contratista y un 16% de tipo de contrato nombramiento, un 28% manifiesta haber sido capacitado en temas de prevención de riesgo biomecánico de los cuales un 24% tienen un tipo de contrato contratista y un 4% de tipo de contrato nombramiento, en tercer lugar se encontró que un 8% manifiesta no sabe/ no responde, donde un 4% tienen un tipo de contrato contratista y un 4% de tipo de contrato nombramiento.

El colegio ha realizado un proceso de rendición de cuentas.



Gráfica 33. El colegio ha realizado un proceso de rendición de cuentas. Fuente: encuesta realizada.

A continuación en la gráfica 33 se analizó si el colegio ha realizado un proceso de rendición de cuentas sobre el SG-SST, se les preguntó a 25 colaboradores de la institución lo cual corresponde en peso porcentual al 100% de total de los colaboradores.

A la pregunta si el colegio ha rendido o no cuentas sobre el proceso de SG-SST sobre el 100% de los encuestados, 18 respondieron que si se ha hecho rendición de cuentas, el cual corresponde en peso porcentual al 72% y 7 respondieron que no se ha hecho rendición de cuentas al interior del colegio lo cual corresponde al 28% restante.

2.1.2 Análisis de la entrevista

2.1.2.1 Perfil del Entrevistado

Tabla 3. Perfil del entrevistado.

	Cargo	Experiencia
Entrevista 1	-Administrador Especialista en Alta Gerencia. -Docencia Universitaria Pedagogía -Magíster en Gestión Empresarial y Educación Desarrollo.	Se ha desempeñado como docente en la Universidad Libre por 20 años y como funcionario del sector financiero. También se desempeña como rector de una institución educativa.
Entrevista 2	-Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo -Especialista en Gestión de Calidad y productividad.	Se ha desempeña en el cargo de gerente de Atalaya Seguros, que es una compañía de Consultoría y Gestión de riesgos seguros y tecnología.

	Cargo	Experiencia
Entrevista 3	-Administradora profesional. -Especialista en Sistemas de Calidad. Líder del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Se ha desempeñado como especialista y gerente de sistemas de calidad en la compañía Cordis de México, por un periodo de 10 años y actualmente es líder en el SG-SST.
Entrevista 4	-Profesional en Enfermera Jefe. -Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Se ha desempeñado como Asesora de Seguridad y Salud en el Trabajo y actualmente se encuentra implementando el SG-SST en la Organización Pacífico.

Fuente: entrevistas realizadas.

2.1.2.2 Entrevistas

- Entrevista 1

Tabla 4. Entrevista 1.

Pregunta	Respuesta entrevistado
1) Usted ¿cómo lleva y socializa el SG- SST en su empresa?	Se ha conformado el COPASST, conformado el Comité de Convivencia laboral, es decir todos los comités y se está trabajando el tema de cultura sobre prevención, promoción, atención.
2) ¿Cómo considera usted que se debe ejecutar este proceso y qué recomendaciones nos da para la ejecución del mismo?	Los estándares mínimos necesariamente requieren de una capacitación para informar a los colaboradores, luego se debe generar una valoración inicial de acuerdo a los estándares mínimos y desde esa valoración inicial se plantea la propuesta de mejoramiento.

Pregunta	Respuesta entrevistado
3) ¿Cómo realiza usted el plan de capacitaciones y socialización de SG- SST en su organización, y cada cuánto lo ejecuta, lo controla y lo re-estructura?	Un tema muy débil es la capacitación inicial ya que se realizan muy esporádicamente y son hechas por la Secretaría de Educación y Alcaldía, al interior de la institución el COPASST es un grupo de personas muy comprometidas, con el que se está tratando de crear una cultura organizacional.
4) ¿Cómo hace usted para tratar el tema de SG-SST, y porque considera que es importante la participación de los colaboradores en el SG-SST?	A través de ejemplos, demostrarle al equipo que hay un riesgo y que existe una posibilidad de mejoramiento que es en beneficio para todos que si alguien tiene un incidente o un accidente va a perjudicar absolutamente a todos, va a perjudicar a la persona porque se va lesionar y va a perjudicar al colegio por qué necesariamente va a tener una ausencia.
5) ¿Cuáles comités se manejan en su organización y como se manejan?	El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que es el COPASST, el Comité de Convivencia Laboral, el Comité de Emergencias.
6) ¿Cómo se crean, y se entrenan las brigadas de emergencia de su empresa?	Esto es de voluntades y experiencias, todo esto con el fin de que cada uno busque definitivamente lo que quiere pero tratando de que sea voluntario.
7) ¿Qué tipo de accidentes son los que se presentan con mayor frecuencia en la organización y por qué cree que se dan con mayor frecuencia?	Dentro de la entidad se han presentado accidentes con el desplazamiento de las personas subiendo las escaleras o deslizamientos por pisos mojados.
8) ¿Indique qué elementos de protección personal se deben manejar en una organización y qué factores determinan si se debe utilizar o no los EPP?	El tema de elementos de protección personal es muy importante; por ejemplo zapatos especiales antideslizantes que deben utilizar a las personas de servicios generales, otro ejemplo es el cargo de mantenimiento debe aportar elementos para su seguridad. Si están cortando césped deben tener puesta la careta.

Pregunta	Respuesta entrevistado
9) ¿Considera usted que las evaluaciones médicas son importantes en el SG-SST y cómo se maneja este tema en su organización?	De alguna manera yo soy el jefe directo o supervisor pero no soy el contratante; quien los contrata, es la Alcaldía o la Secretaría de Educación. Quien los contrata es la empresa temporal y es la Alcaldía a quien le corresponde hacer exámenes, por eso las evaluaciones periódicas son fundamentales.
10) ¿Cuáles considera usted que son los errores más comunes al crear una propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Construirlo de manera unilateral sin generar cultura de cambio en las personas que participan del sistema.
11) ¿Qué medidas eficaces recomienda usted para incentivar la participación de los colaboradores en la ejecución y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Para llegar a la conclusión de que el sistema es de todos y como el sistema es de todos entonces requiere avanzar comprometerse participar medir evaluar prevenir promocionar hacer seguimiento.
12) ¿Qué aspectos cree usted que hace exitosa la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	La transformación cultural, el compromiso, el empoderamiento, la participación, la capacitación es lo que hace que definitivamente del sistema funciona y tenga una capacitación de forma permanente no puede ser eventual.

Fuente: entrevistas realizadas.

- Entrevista 2.

Tabla 5. Entrevista 2.

Pregunta	Respuesta entrevistado
<p>1) Usted ¿cómo lleva y socializa el SG- SST en su empresa?</p>	<p>Es importante saber que el objetivo principal es apoyar a las empresas y es fundamental que las mismas tengan un SG-SST esto ayuda a reducir accidentes y ausentismos en el puesto de trabajo, o que le permitirá a la organización reducir sus costos esto ayudara a tener trabajadores sanos y que claramente van a aportar a la productividad de la organización.</p>
<p>2) ¿Cómo considera usted que se debe ejecutar este proceso y qué recomendaciones nos da para la ejecución del mismo?</p>	<p>Se ha diseñado un modelo de estándares mínimos desde la Resolución 1111 que sirve como herramienta de seguimiento y monitoreo que permitirá hacer un diagnóstico que va ayudar a conocer sobre que etapa del sistema de gestión se encuentran y en que se debe de apoyar.</p>
<p>3) ¿Cómo realiza usted el plan de capacitaciones y socialización de SG- SST en su organización, y cada cuánto lo ejecuta, lo controla y lo re-estructura?</p>	<p>Depende de cada compañía, ya que los planes de capacitación dependen del contexto y en algunos deben ser más amplios que en otros, en primer contexto es el número de trabajadores y el segundo es el nivel de riesgo de cada organización. Cada año se debe revisar los objetivos y según esto mirar cuáles se pueden sostener y cuáles se deben cambiar.</p>
<p>4) ¿Cómo hace usted para tratar el tema de SG-SST, y porque considera que es importante la participación de los colaboradores en el SG-SST?</p>	<p>El objetivo es la productiva, se debe garantizar que los trabajadores permanezcan en buenas condiciones. Al trabajador hay que tocarle el alma y una forma es vincular a sus familias para que se den cuenta lo valioso que es el trabajador para la organización y para que entiendan que es importante no solo en la empresa sino también en su hogar.</p>

Pregunta	Respuesta entrevistado
<p>5) ¿Cuáles comités se manejan en su organización y como se manejan?</p>	<p>La compañía es pequeña, se cumplen con los estándares mínimos y se tiene un Comité de Convivencia en el COPASST también se apoyan a los colaboradores para que entiendan cuáles son sus roles y responsabilidades, el Comité de Convivencia todo esto enfocado a mejorar el factor de la productividad de la persona.</p>
<p>6) ¿Cómo se crean, y se entrenan las brigadas de emergencia de su empresa?</p>	<p>Es importante lograr la participación voluntaria de los colaboradores, pero conscientes que tienen unas responsabilidades para esto se deben capacitar, no estoy de acuerdo con los incentivos ya que lo que se hace es para prevenir el cuidado en el entorno laboral.</p>
<p>7) ¿Qué tipo de accidentes son los que se presentan con mayor frecuencia en la organización y por qué cree que se dan con mayor frecuencia?</p>	<p>Se han presentado accidentes de todo tipo, esto se da ya que muchas empresas carecen de liderazgo donde el gerente no está involucrado en el sistema de gestión, la implementación se realiza más por cumplir con una normatividad y no como una herramienta para mantener la buena salud de los colaboradores.</p>
<p>8) ¿Indique qué elementos de protección personal se deben manejar en una organización y qué factores determinan si se debe utilizar o no los EPP?</p>	<p>Se debe entender cuáles son los elementos de protección que necesitan en la organización, para hacer un uso efectivo de ellos, el objetivo es determinar cuáles son los elementos de protección adecuados que ayuden a mantener a los trabajadores fuera de peligro.</p>
<p>9) ¿Considera usted que las evaluaciones médicas son importantes en el SG-SST y cómo se maneja este tema en su organización?</p>	<p>Las evaluaciones médicas son fundamentales, las organizaciones por lo general reciben personas muy enfermas que se vuelven un problema para la productividad, es importante que los centros médicos conozcan sobre los niveles de riesgo.</p>

Pregunta	Respuesta entrevistado
<p>10) ¿Cuáles considera usted que son los errores más comunes al crear una propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p>	<p>Las empresas creen que lo más barato siempre es lo mejor, Cuando hay un accidente fatal ningún documento que sirva. Un sistema de gestión con mínimo 3 a 5 años para que este madure y sea funcional y este enfocado en el cuidado y la prevención que se necesita.</p>
<p>11) ¿Qué medidas eficaces recomienda usted para incentivar la participación de los colaboradores en la ejecución y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p>	<p>La remuneración no es una opción como medida de incentivo, se debe fomentar la participación de las familias en el sistema de gestión para que el trabajador se motive, se trata de brindarle espacios de formación nutritiva, en donde el colaborador aprenda para su vida, y aprenda para su familia.</p>
<p>12) ¿Qué aspectos cree usted que hace exitosa la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p>	<p>Un sistema de gestión está ayudando a aumentar la productividad garantizando la salud de los colaboradores, esto debe ser en compromiso de todos y todos tienen responsabilidad dentro del SG-SST.</p>

Fuente: entrevistas realizadas.

Tabla 6. Entrevista 3.

Pregunta	Respuesta entrevistado
<p>1) Usted ¿cómo lleva y socializa el SG- SST en su empresa?</p>	<p>Por medio de un programa en donde se establecen unos procesos y controles que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, en el programa se especifican los requerimientos para cada proceso. Esos procedimientos son parte de un currículo de entrenamientos para todo el personal y cada uno debe cumplir con ciertas horas de entrenamiento.</p>
<p>2) ¿Cómo considera usted que se debe ejecutar este proceso y qué recomendaciones nos da para la ejecución del mismo?</p>	<p>Hay un proceso para cada vez que se implementa un nuevo estándar, ese proceso que se tiene establecido se encarga de monitorear cualquier estándar nuevo o cambio a los estándares existentes y en el momento que eso ocurre la persona encargada tiene la función de adaptar los nuevos requisitos.</p>
<p>3) ¿Cómo realiza usted el plan de capacitaciones y socialización de SG- SST en su organización, y cada cuánto lo ejecuta, lo controla y lo re-estructura?</p>	<p>El plan de capacitación y socialización en la organización se ha desarrollado con un enfoque de acuerdo al nivel de cada empleado y su ejecución es relativa, dependiendo de su fecha de ingreso, se le realizan capacitaciones más específicas y detalladas de acuerdo a cada necesidad del puesto.</p>
<p>4) ¿Cómo hacer usted para tratar el tema de SG-SST, y porque considera que es importante la participación de los colaboradores en el SG-SST?</p>	<p>Todo depende del compromiso que cada uno tenga con cada proceso y con cada tarea que se pueda plantear en el área de seguridad y salud en el trabajo. Incluso en las demás áreas, se genera información con respecto a detalles críticos y específicos del programa de seguridad y salud en el trabajo con el fin de mejorar dicho programa en cada aspecto.</p>

Pregunta	Respuesta entrevistado
<p>5) ¿Cuáles comités se manejan en su organización y como se manejan?</p>	<p>La compañía cuenta con COPASST, en donde se tratan los temas relevantes a la seguridad y salud en el trabajo, también se tienen las brigadas de emergencias y los comités de convivencia laboral que permiten a la organización prevenir y mantener la seguridad y salud de los trabajadores.</p>
<p>6) ¿Cómo se crean, y se entrenan las brigadas de emergencia de su empresa?</p>	<p>Las personas que pertenecen a las brigadas lo hacen de manera voluntaria, se les envía un correo haciendo una convocatoria a las personas que estén interesadas en formar parte de dicha brigada, se realizan entrenamientos de estas brigadas en la mayoría de los casos es impartido por un experto o especialista.</p>
<p>7) ¿Qué tipo de accidentes son los que se presentan con mayor frecuencia en la organización y por qué cree que se dan con mayor frecuencia?</p>	<p>Los accidentes que se presentan con mayor frecuencia últimamente están relacionados a descuidos de las personas que van caminando y usando el celular para testear. Es importante destacar que en área de manufactura que es un área de riesgo existen excelentes controles para evitar accidentes que lleguen a impactar a un empleado, incluso se tienen los reportes de accidentes en esta área en los últimos dos años.</p>
<p>8) ¿Indique qué elementos de protección personal se deben manejar en una organización y qué factores determinan si se debe utilizar o no los EPP?</p>	<p>La información específica sobre los elementos de protección personal, para la cabeza, para los ojos, para la cara en general, para el cuerpo, para las extremidades, para la audición, para la respiración y protección para las fallas eléctricas. Los factores que se tienen en cuenta son los factores de riesgos según área de trabajo.</p>

Pregunta	Respuesta entrevistado
<p>9) ¿Considera usted que las evaluaciones médicas son importantes en el SG-SST y cómo se maneja este tema en su organización?</p>	<p>Las evaluaciones medicas son muy importantes en toda organización, por ello todo empleado que trabaja a exposición potencial a riesgos ocupacionales debe por regla pertenecer a un programa de vigilancia médica, y se define mediante una evaluación de este programa si ese proceso y la gente que lo ejecuta necesitan o tiene que estar en este programa de vigilancia médica específico.</p>
<p>10) ¿Cuáles considera usted que son los errores más comunes al crear una propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p>	<p>Yo creo que el error más común que pudiera existir seria el omitir identificar riesgos simplemente por asumir que no los hay sin hacer una evaluación previa de la operación o del área.</p>
<p>11) ¿Qué medidas eficaces recomienda usted para incentivar la participación de los colaboradores en la ejecución y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p>	<p>En todo tipo de programa la clave es la comunicación, que la gente está atenta a los riesgos que nos rodean, muchas veces la gente por ser indiscretos comete errores y causa accidentes que necesariamente no tienen que ocurrir.</p>
<p>12) ¿Qué aspectos cree usted que hace exitosa la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p>	<p>La comunicación, la señalización, ayudas visuales, luces, sonidos que causen que la gente note el riesgo y peligro son importantes para evitar provocar accidentes y esto a su vez son parte fundamental del éxito del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la organización.</p>

Fuente: entrevistas realizadas.

Entrevista 4

Tabla 7. Entrevista 4

Pregunta	Respuesta entrevistado
1) Usted ¿cómo lleva y socializa el SG- SST en su empresa?	Se lleva a cabo por medio de todos los estándares mínimos de la Resolución 1111, ya que a partir de ahí se establecieron todos los parámetros de las actividades que se deben llevar acabo. Se tiene estipulado el plan de trabajo anual en el cual el plan de capacitaciones, para después estipular y socializar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
2) ¿Cómo considera usted que se debe ejecutar este proceso y qué recomendaciones nos da para la ejecución del mismo?	Se maneja bajo un formato, este formato es donde se establecen y se priorizan todos los requisitos mínimos de la Resolución 1111, allí se establecen cada uno y se observa si cumple, o no.
3) ¿Cómo realiza usted el plan de capacitaciones y socialización de SG- SST en su organización, y cada cuánto lo ejecuta, lo controla y lo re-estructura?	El plan de capacitaciones se hace de forma anual y se actualiza de forma anual y se socializa en cuanto a cada área en donde están distribuidos los auxiliares de seguridad y salud en el trabajo, en este caso como son capacitaciones, las capacitaciones deben ser evaluadas por que así la norma no la piden.
4) ¿Cómo hacer usted para tratar el tema de SG-SST, y porque considera que es importante la participación de los colaboradores en el SG-SST?	Se maneja por medio de la rendición de cuentas se tiene un proceso de rendición de cuentas en donde todos los colaboradores deben notificar que han hecho y que van hacer por la seguridad y salud.
5) ¿Cuáles comités se manejan en su organización y como se manejan?	Se manejan varios comités el Comité Paritario Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral el Comité de Brigada de Emergencia.

Pregunta	Respuesta entrevistado
6) ¿Cómo se crean, y se entrenan las brigadas de emergencia de su empresa?	La Brigada de Emergencias se debe tener por requisitos, se informa a todos los colaboradores sobre de que tratan las brigadas, esta capacitación la hace una persona califica en todos los temas de atención en emergencias y desastres.
7) ¿Qué tipo de accidentes son los que se presentan con mayor frecuencia en la organización y por qué cree que se dan con mayor frecuencia?	La mayoría de los accidentes que se presentan son por golpes, pisadas, choques, atrapamiento estos se debe más que todo al área de producción al proceso productivo que se lleva a cabo ya que se maneja herramienta pesada.
8) ¿Indique qué elementos de protección personal se deben manejar en una organización y qué factores determinan si se debe utilizar o no los EPP?	En cuanto a los elementos de protección personal estos deben especificar mediante la actividad y el riesgo de la actividad para estos se crea un procedimiento de manejo de elementos de protección personal y una matriz de elementos de protección personal y si se deben utilizar de forma permanente o de forma ocasional de pendiendo de la tarea.
9) ¿Considera usted que las evaluaciones médicas son importantes en el SG-SST y cómo se maneja este tema en su organización?	En cuanto a los exámenes médicos ocupacionales todos son importantes porque se da a conocer cuáles son las condiciones de salud de la persona cuando ingresa a la empresa y nos dice con qué recomendaciones vienen para que es apto para que no es apto, según examen inicial de egreso para conocer las condiciones en las cuales el trabajador se retira y evitar demandas futuras.
10) ¿Cuáles considera usted que son los errores más comunes al crear una propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	El error que en la mayoría de veces se comete es que no se tiene en cuenta todos los riesgos que maneja la empresa por lo tanto no se abarcan todas las posibilidades y no sé abarcan todas esas situaciones posibles y a la hora de implementar es cuando se encuentran de verdad con todos esos procesos que no que no se integraron y allí es cuando el sistema puede que falle.

Pregunta	Respuesta entrevistado
11) ¿Qué medidas eficaces recomienda usted para incentivar la participación de los colaboradores en la ejecución y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Es la concientización en cuanto al auto cuidado en el que ellos aprendan a conocer que hay una familia que los esperan que más Vale su salud y su bienestar que una relación económica que pueden tener.
12) ¿Qué aspectos cree usted que hace exitosa la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	El poder tener un cambio significativo en la cultura de los trabajadores.

Fuente: entrevistas realizadas.

Puntos en común entre los entrevistados.

Tabla 8. Puntos en común entre los entrevistados.

Pregunta	Respuesta entrevistado
1) Usted ¿cómo lleva y socializa el SG- SST en su empresa?	En la pregunta sobre cómo se lleva y se socializa el SG-SST todas las personas entrevistadas están de acuerdo que se debe crear unos comités y unos procedimientos en donde se le explique al colaborador por medio de capacitación sobre los riesgos a los cuales está expuesto y cómo lo pueden prevenir.
2) ¿Cómo considera usted que se debe ejecutar este proceso y qué recomendaciones nos da para la ejecución del mismo?	Los entrevistados creen que se debe seguir los estándares mínimos que establece la Resolución 1111 del año 2017. Se encontró que los objetivos también fueron un factor en común en el que expresan que es una buena forma de conocer si es sistema está funcionando o no.

Pregunta	Respuesta entrevistado
3) ¿Cómo realiza usted el plan de capacitaciones y socialización de SG- SST en su organización, y cada cuánto lo ejecuta, lo controla y lo re-estructura?	Todas las personas que se entrevistaron llegaron al punto que las capacitaciones se deben hacer y socializar de forma permanente ya que esto permitirá mantener al personal informado y le ayuda a crear una cultura de autocuidado.
4) ¿Cómo hacer usted para tratar el tema de SG-SST, y porque considera que es importante la participación de los colaboradores en el SG-SST?	Que la participación en el programa sea voluntario fue el punto más idéntico que se encontró, todos están de acuerdo que se debe instruir al colaborador sobre lo importante que es él para la organización.
5) ¿Cuáles comités se manejan en su organización y como se manejan?	El COPASST que incentiva la participación activa de los colaboradores fue uno de los más comunes entre los entrevistas, todos expresaron que se deben conformar todos los comités para la correcta implementación del SG-SST.
6) ¿Cómo se crean, y se entrenan las brigadas de emergencia de su empresa?	Según los entrevistados todos coinciden en que la participación debe ser de manera voluntaria y que se debe hacer una capacitación continua, a los diferentes grupos que se conformen.
7) ¿Qué tipo de accidentes se presentan con mayor frecuencia en la organización y por qué cree que se dan con mayor frecuencia?	Entre los accidentes laborales más frecuentes y teniendo en cuenta la opinión de los expertos se pudo evidencia que son por descuido por parte del colaborador, ya sea por no portar sus elementos adecuados o por el mal uso del celular.
8) ¿Indique qué elementos de protección personal se deben manejar en una organización y qué factores determinan si se debe utilizar o no los EPP?	Todos los entrevistados coinciden en que los elementos de protección personal deben ser asignados según su puesto de trabajo y según su nivel de riesgo.

Pregunta	Respuesta entrevistado
<p>9) ¿Considera usted que las evaluaciones médicas son importantes en el SG-SST y cómo se maneja este tema en su organización?</p>	<p>Entre los entrevistados se encontró que coinciden que los exámenes médicos son de vital importancia para la organización ya que esto determina si son aptos o no para el puesto de trabajo.</p>
<p>10) ¿Cuáles considera usted que son los errores más comunes al crear una propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p>	<p>Entre los errores más comunes y según la opinión de los expertos entrevistados, está la poca información que las organizaciones tienen sobre la implementación correcta del plan de SG-SST</p>
<p>11) ¿Qué medidas eficaces recomienda usted para incentivar la participación de los colaboradores en la ejecución y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p>	<p>Todos coinciden en que la participación debe ser de forma voluntaria y que todo va enfocado al cuidado del trabajador, también coinciden que las capacitaciones son muy importantes ya que ayudan a la concientización de autocuidado en las organizaciones.</p>
<p>12) ¿Qué aspectos cree usted que hace exitosa la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p>	<p>Los colaboradores deben tener una cultura organizacional que les permita entender la importancia del SG-SST, el anterior es un aspecto común en la respuesta de los entrevistados.</p>

Fuente: entrevistas realizadas.

Diferencias entre los entrevistados

Tabla 9. Diferencias entre los entrevistados.

Pregunta	Respuesta entrevistado
1) Usted ¿cómo lleva y socializa el SG- SST en su empresa?	Se notó una diferencia en cuanto a la forma en que los entrevistados ven el sistema de gestión, algunos ven el sistema más un tema de productividad y otros como un tema de cumplimiento legal y otros como un tema que les va permitir mejorar índices de ausentismo en la organización.
2) ¿Cómo considera usted que se debe ejecutar este proceso y qué recomendaciones nos da para la ejecución del mismo?	En algunos casos se notó que las capacitaciones son fundamentales para la implementación del sistema, otros piensan que lo mejor es tener una persona encargada de forma permanente que vele por el cuidado de los colaboradores.
3) ¿Cómo realiza usted el plan de capacitaciones y socialización de SG- SST en su organización, y cada cuánto lo ejecuta, lo controla y lo re-estructura?	Algunos piensan que las capacitaciones se deben realizar de forma general y otros piensan que se deben realizar segmentadamente según nivel de riesgo,
4) ¿Cómo hacer usted para tratar el tema de SG-SST, y porque considera que es importante la participación de los colaboradores en el SG-SST?	Algunos entrevistados expresaron que las participaciones activas de los trabajadores permitirían que mejoren su autocuidado y así preservar la salud de los mismos. Por otro lado otros entrevistados ven el programa y la participación de los trabajadores como una forma de preservar el cuidado pero más por temas de productividad que de cuidado.

Pregunta	Respuesta entrevistado
5) ¿Cuáles comités se manejan en su organización y como se manejan?	No se encontraron diferencias entre los entrevistados ya que todos están de acuerdo y expresaron que tiene los siguientes comités en sus organizaciones: COPASST, Comité de Convivencia Laboral y Brigadas de Emergencia.
6) ¿Cómo se crean, y se entrenan las brigadas de emergencia de su empresa?	En algunas organizaciones se realiza una capacitación segmentada, según tipo de comité se encontró que en algunas se les incentiva a los colaboradores por la participación y en otras se piensa que no se debe incentivar ya que el sistema de seguridad es un programa que es de ellos y para el cuidado de ellos.
7) ¿Qué tipo de accidentes son los que se presentan con mayor frecuencia en la organización y por qué cree que se dan con mayor frecuencia?	Algunos entrevistados no comparten la opinión de que los accidentes se presenten por solo descuidos, dicen que los accidentes también se presentan por falta de apoyo de algunos líderes o gerentes que no están involucrados totalmente con el programa.
8) ¿Indique qué elementos de protección personal se deben manejar en una organización y qué factores determinan si se debe utilizar o no los EPP?	Entre los entrevistados todos afirmaron que los elementos de protección son vitales para el cuidado de la salud de los trabajadores, pero algunas expresaron que las organizaciones en ocasiones por ahorrar dinero no tienen una buena especificación ni tienen un buen proveedor de estas dotaciones.
9) ¿Considera usted que las evaluaciones médicas son importantes en el SG-SST y cómo se maneja este tema en su organización?	No se encontraron diferencias ya que todos están de acuerdo en la importancia de los exámenes médicos en las organizaciones.

Pregunta	Respuesta entrevistado
10) ¿Cuáles considera usted que son los errores más comunes al crear una propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Las diferencias que se evidenciaron fueron que alguno piensa que se falla en los líderes de la organización, ya que contratan empresas baratas y con poca experiencia que les va a hacer una implementación irregular y otros expertos piensan que la poca información en las organizaciones da pie para un sistema con fallas.
11) ¿Qué medidas eficaces recomienda usted para incentivar la participación de los colaboradores en la ejecución y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Se entraron diferencias en cuanto a los incentivos, algunos piensan que los incentivos laborales pueden funcionar para lograr una participación activa de los colaboradores pero otro están en absoluto desacuerdo con los incentivos ya que piensan que los colaboradores tienen que crear la cultura de autocuidado y deben entender que el programa de seguridad y salud es de todos y para todos.
12) ¿Qué aspectos cree usted que hace exitosa la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	No se encontraron diferencias.

Fuente: entrevistas realizadas.

Aportes de las entrevistas para el trabajo de investigación

Es importante saber que dentro de una organización debe existir un programa en general, en este se deben establecer metas, objetivos, planificación, control, seguimiento a los indicadores propuestos, ya que con esto se puede mitigar dificultades que se presenten dentro de la organización.

Siempre dentro de una organización se debe tener una herramienta de monitoreo y seguimiento tanto a los requisitos exigidos por la ley como a los requisitos que como empresas se deben tener, es muy importante dicha herramienta ya que esta ayuda a evaluar y saber cómo se está desarrollando el programa.

Entre los aportes más importantes es tener un plan de capacitaciones personalizadas y uno general, ya que así se le da el nivel de importancia a cada uno de los temas de SG-SST. Siempre identificando el nivel de riesgo de cada organización y de cada puesto de trabajo.

La participación de los colaboradores de una organización siempre tiene que ser voluntaria y cuando se tenga esto se debe explotar las habilidades y las aptitudes de cada persona, para saber en qué parte del SG.SST pueden aportar. Por otra parte y es un aporte muy válido es integrar a las familias de los trabajadores dentro de todo este proceso.

Tener todos los comités dentro de la organización, con personas capacitadas en los diferentes temas y con un constante control y seguimiento a cada uno de estos comités dándoles la importancia que se merece, ya que gracias a estos comités funciona el SG.SST

Las brigadas de emergencias se deben regir por la NFPA 600 donde se establecen los principios para la conformación y funcionalidad de dichas brigadas, es de resaltar que las personas que sean integrantes de las brigadas lo hagan de manera voluntaria.

Se evidenciaron diferentes accidentes en la realización de estas entrevistas, pero lo más importante es resaltar las capacitaciones dentro de las entidades, siempre con el compromiso y liderazgo de las personas de los altos mandos y el gerente de la organización todo es con el fin de mitigar cantidad de accidentes que se pueden presentar dentro de una organización.

Establecer la necesidad del uso de elementos de protección personal según el factor de riesgo que represente para el colaborador dentro de la organización todo esto se obtiene con

evaluaciones de riesgos. Ya que los elementos de protección personal no se deben colocar por colocar o por cumplir una ley, sino que se debe ser con el total cuidado tanto para cuidar los recursos humanos y económicos.

Los exámenes de ingreso a una organización son muy importantes pero va de la mano de que lo centro médicos se monitoreen por las empresas tal cual se monitorea a un proveedor al que hay que visitar, al que hay que revisar y conocer cuáles son los médicos que hacen los exámenes médicos para la organización que tengan licencia de seguridad y salud en el trabajo y saber cuáles son los riesgos de cada empresa.

Es muy importante que una organización cuente con personal idóneo para la implementación y sostenimiento del SG-SST ya que un error fundamental en el que incurren las empresas es creer que los más barato siempre es lo mejor y se contrata persona con pocas capacidades por un sueldo muy bajo y en muchas ocasiones estas personas solo buscan es que las empresas cumplan con papeles, la gente ha creído que los documentos pueden con todo lo que no se ha dado cuenta es que la luz de un accidente fatal ningún documento puede con ello.

Dentro de una organización no se debe remunerar el estar o participar dentro del SG-SST, más bien se debe concientizar a las personas que con este sistema se está ayudando a cada uno de ellos a cuidar su salud y la tranquilidad de sus familias.

2.2 Análisis documental

2.2.1. Estándares mínimos (calificación de la matriz)

Calificación Matriz Autoevaluación inicial estándares mínimos SG-SST

Iso Tools (2017) explica que:

La autoevaluación inicial de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es una normativa según el Decreto 1072 de 2015 en Colombia, la cual se debe llevar a cabo con el fin de que se identifiquen las prioridades en seguridad y salud en el trabajo y así poder establecer un plan de trabajo o modificar y mejorar el plan de trabajo existente. Esta autoevaluación se debe llevar a cabo por los trabajadores que cuentan con la experiencia necesaria en la normativa, incluyendo los estándares mínimos que se reglamentan.

Dicha evaluación inicial permite mantener vigentes las diferentes prioridades en cuanto a la seguridad y salud en la institución según los cambios en las condiciones y los procesos de trabajo de la organización.

La Institución Educativa Ciudadela Cuba cuenta con una evaluación inicial de sus estándares mínimos, la cual se desarrolló el 21 de agosto del 2018 y arrojó los siguientes resultados teniendo en cuenta que se tomaron cuatro factores importantes, los cuales fueron:

Planear: los estándares para este factor fueron los recursos con un porcentaje de 10%, y la gestión integral del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con un 15%. En general, este factor en la institución esta aceptable, debido a que cumple con aspectos importantes como tener un responsable del SG-SST, tener unos recursos asignados para el sistema de gestión, tener afiliados a sus colaboradores en Sistema general de riesgos laborales

y su pago de pensión, tener conformado un COPASST o Vigía dentro de la institución educativa y la conformación de un Comité de Convivencia.

También se tiene estructurado un programa de capacitación, promoción y prevención PYP, unas políticas del sistema fechada y comunicada al COPASST, unos objetivos definidos y estructurados, claros, medibles, cuantificables documentados y revisados, la institución cuenta también con un plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma firmado, un archivo con documental del SG-SST, y una matriz de requisitos legales.

Así mismo, se evidencia que existen unas falencias en estos aspectos como la evaluación del impacto de cambios internos y externo en el SG-SST, tampoco poseen mecanismos de comunicación, auto reporte en SG-SST, tampoco tienen un responsable del sistema que tenga el curso obligatorio de 50 horas, no realizan capacitaciones, inducciones o reinducciones del SG-SST a los colaboradores ni al COPASST.

Se puede decir que, en la parte documental del SG-SST, la Institución Educativa Ciudadela Cuba cumple con la mayoría de requerimientos mínimos por la normatividad de Colombia.

Por otro lado, están el factor hacer, incorporando la gestión de la salud, la gestión de peligros y riesgos y la gestión de amenazas, arrojando resultados óptimos en aspectos como tener un plan de prevención y preparación ante emergencias, también la entrega de elementos de protección personal a sus colaboradores, se realiza un mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, también cuenta con procedimientos, instructivos, fichas y protocolos y una identificación y priorización de la naturaleza de los peligros junto con la metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros.

También realizan el reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y dirección territorial del ministerio de trabajo; la institución realiza un proceso correcto de la eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseoso; también tiene agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras en toda la Institución Educativa; cuentan con un médico laboral que realiza las respectivas restricciones y recomendaciones a sus colaboradores.

Pero también se tienen aspectos negativos como la falta de actividades de promoción y prevención en salud; no le pasan al médico la información de los perfiles de cargo; no realizan exámenes médicos ocupacionales de preingreso ni periódicos, no poseen custodia en historias clínicas; no realizan campañas de estilos de vida y entornos saludables a sus colaboradores; no realizan investigación a los accidentes, incidentes y enfermedad laboral que se presentan en la Institución Educativa Ciudadela Cuba, no poseen un registro y análisis estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral; no realizan la medición de la severidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral ni su frecuencia, tampoco la medición de la mortalidad, de la prevalencia ni de la incidencia de los accidentes de trabajo o enfermedad laboral; no se realizan mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas, no se implementan las medidas de prevención y control de peligros; no se realizan inspecciones en compañía del COPASST; no se cuenta con una brigada de prevención bien conformada, capacitada y dotada.

Para el tercer factor que es verificar se cumple con la existencia de unos indicadores de existencia, proceso y resultado, los cuales son estructurados según la reglamentación del SG-SST en Colombia, pero no cumplen con aspectos como la implementación de auditorías de

por lo menos una vez al año, ni la revisión anual por la alta dirección de los resultados y alcance de la misma auditoría.

Este tercer factor nos muestra que de cierta manera no se lleva un control de lo mucho o poco que se tiene estructurado para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Institución, por lo que es difícil tomar acciones correctivas si no se tiene dicho control.

Por último, se analizó el cuarto factor que es el de actuar, teniendo como único cumplimiento el de definir acciones de promoción y prevención con base en resultados del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, pero carece de aspectos como la toma de medidas correctivas, preventivas y de mejoras, la ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, y esto es debido a que no se realizan las inspecciones a estos; y por último la empresa tampoco implementa medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL.

Este factor es muy importante debido a que ya se ejecuta lo planeado, pero como es notorio en este caso, la institución al tener varias falencias en la estructura de la planeación y revisión del sistema, se evidencia que a la hora de ejecutar no se puede realizar dicha acción, lo que dificulta el proceso y actividad natural del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El resultado general de la autoevaluación de los estándares mínimos que desarrolló la Institución Educativa Ciudadela Cuba, fue de 49.8%, lo que muestra claramente que su valoración es crítica, debido a que le faltan muchos criterios que la ley colombiana exige para tener como mínimo un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo consolidado y estructurado. Para esto como acciones a implementar para la mejora de esta evaluación, se debe realizar de manera inmediata un plan de mejoramiento, así mismo, se debe enviar a la

administradora de riesgos laborales con la que se encuentra afiliada la institución un reporte de avances en el término máximo de tres meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos en la Institución Educativa.

2.2.2 Documentos existentes

En el Anexo D, se relacionan los documentos existentes.

2.3 DOFA

Ver la Matriz Dofa Institución Educativa Ciudadela Cuba a continuación en la tabla 10.

Tabla 10. Matriz Dofa Institución Educativa Ciudadela Cuba.

<p style="text-align: center;">MATRIZ FODA Institución Educativa Ciudadela Cuba Realizada conforme a encuestas aplicadas a colaboradores de la institución, entrevistas a directivos y expertos; el resultado de la evaluación es estándares mínimos. Mayo a septiembre de 2018</p>		FORTALEZAS	DEBILIDADES	
			Cumplen con los requisitos de afiliación a la seguridad social	Poco conocimiento del SG-SST
			Es una entidad pública que cuenta con el acompañamiento de la Secretaría de Educación y el Ministerio de Educación.	No se evidencia actualización de la Matriz de Peligros
			Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS.	No tienen actualizada la política del SGSST
			Se evidencia evaluación inicial del SGSST.	Falta de capacitación a los comités y brigadas.
			Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS.	No se evidencian procedimientos, instructivos, fichas, protocolos
			Cuentan con el apoyo de la ARL.	Falencias en el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias.
	FO	DO		
Oportunidades	Apoyo de ARL para la implementación del SG-SST	Establecer mecanismos de participación activa de los trabajadores en todas las fases del SGSST	Realizar permanentes revisión en cuanto a los aspectos legales que puedan afectar directamente a la institución educativa.	
	La implementación del SG-SST le permitirá a la institución mejorar su imagen en la región y a su vez generar un posicionamiento estratégico, da la legitimidad que le confiere la seguridad y la salud de sus trabajadores.	Aprovechando la disposición y motivación de los colaboradores para acelerar el proceso eficiente de la implementación del SG-SST, logrando de esta manera prevención y cuidado de la salud y seguridad de los colaboradores de la institución.	Vincular estrategias de prevención primaria, secundaria y terciaria, y crear un sistema eficiente de vigilancia epidemiológica.	
	Crear una cultura organizacional al interior de la organización sobre la mitigación de los diferentes riesgos y amanezcas que se presenten dentro de la institución.	Realizar un plan de capacitación con el apoyo de la ARL con el fin de instruir y crear una conciencia de autocuidado para mitigar los accidentes e incidentes que se presenten dentro de la organización.	Realizar un plan de capacitación con el fin crear una cultura organizacional dentro de la institución educativa.	

		Llevar un control en accidentes de trabajo y enfermedad laboral con el fin de tomar acciones que prevengan dichos accidentes e incidentes.	
		FA	DA
Amenazas	Existen diferentes entes de control, los cuales realizan la vigilancia e intervención al SG-STT.	Si se cuenta con el apoyo de la Secretaría de Educación y el Ministerio de Educación se puede implementar un plan estratégico que evite multas y/o sanciones por normatividad en el SG-SST.	Realizar un estudio detallado por parte de los líderes de la institución que les permita conocer cuáles son los estándares mínimos, buscando con esto tanto la prevención de los colaboradores como el cumplimiento de normatividad de la institución.
	Mayor probabilidad de que se presenten accidentes y enfermedades laborales por el no cumplimiento de las actividades preventivas.	Definir acciones que propendan por el mejoramiento continuo de la SST, lo cual se reflejará en la reducción de indicadores de enfermedad, accidentalidad, preceptismo y ausentismo.	Mantener actualizados en cuanto a normatividad del SG-SST con el fin de mantener enterados de los cambios en la normatividad Colombiana.
	Al no cumplir con la normatividad se puede incurrir en multas por incumplimiento a la normatividad actual vigente.	Realizar seguimiento a casos médicos de los colaboradores sin importar su nivel crítico para evitar complicaciones a futuro que le puedan traer problema tanto al colaborador como a la	Conformar según normatividad los diferentes grupos operativos como lo son las brigadas de emergencias con el fin de atender de una
	Cambio permanente de la normativa en seguridad y salud en el trabajo.		

Fuente: grupo de investigación

3. PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO EN SEGURIDAD Y EN EL TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDADELA CUBA

A partir de la autoevaluación realizada por la Institución Educativa Ciudadela Cuba, sobre los estándares mínimos que la normatividad colombiana exige al SG-SST, y después de evidenciar los resultados de la misma, se pueden identificar varios factores que la empresa no cumple.

Para ello se realiza un plan de mejoramiento en el cual se describen las metas, las actividades, los indicadores, el tiempo y el responsable de su ejecución, con el fin mitigar estas falencias y así poder obtener calificación óptima en cuanto a estándares mínimos para generar resultados positivos para la implementación del SG-SST en la Institución Educativa Ciudadela Cuba.

Cabe resaltar que los estándares que cumple la Institución Educativa no se pueden descuidar, y por el contrario, se deben seguir trabajando en ellos para consolidarlos y mejorarlos para beneficio tanto de la Institución como de los colaboradores, y a su vez, evitar sanciones que puedan afectar el funcionamiento regular de la Institución.

Tabla 11. Plan de mejoramiento.

Estándar	Ítem del estándar	Objetivo	Metas	Indicadores	Actividades a desarrollar	Tiempo	Responsable
Recursos	1.1.7 Capacitaciones al COPASST/ Vigía	Realizar seguimiento y control a todo el tema del SG-SST	Desarrollar las habilidades de cada uno de los integrantes del COPASST con respecto al tema de SG-SST.	No. De Capacitaciones ejecutadas / No. De capacitaciones planeadas X 100	-Capacitar a cada uno de los integrantes del COPASST en sus funciones, roles y responsabilidades. -Definir mecanismo de comunicación de los trabajadores. -Capacitar a los integrantes del COPASST en las diferentes inspecciones que se deben realizar dentro del SG-SST.	Mensual Anual Mensual	Líder del SGSST.
	1.2.2 Capacitación, inducción y reintucción en SG-SST	Proceso mediante el cual se refuerzan los conocimientos acerca del SG-SST.	Mantener una constante actualización sobre los diferentes requerimientos del SG-SST.	No Inducciones ejecutadas / No. Inducciones planeadas X100	-Inducción de conceptos básicos en el momento de ingreso de los colaboradores. -Fortalecimiento de conceptos básicos. -Capacitación en temas específicos del SG-SST.	-Momento de ingreso del trabajador. -Semestral -Anual	Líder profesional en SGSST y COPASST .
	1.2.3 Responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con curso (50 horas)	El responsable del SG-SST debe tener un curso aprobado de 50 horas exigido por la ley colombiana.	Ampliar los conocimientos del SG-SST al responsable del mismo.	Curso realizado	Realizar curso de 50 horas de SG-SST	Única vez	Responsable de implementación del SG-SST

Estándar	Ítem del estándar	Objetivo	Metas	Indicadores	Actividades a desarrollar	Tiempo	Responsable
	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte del SG-SST.	Proceso mediante el cual se socializa con los colaboradores todo el tema pertinente al SG-SST.	Socializar de forma eficaz los diferentes temas relacionados con SG-SST	No de mecanismo de socialización ejecutados / No de mecanismos planeados X 100	-Desarrollar un correo masivo al interior de la institución. -Generar boletines sobre el SG-SST. -Adecuar zona en donde se visualice todo el SG-SST	Cada que se requiera. Mensual Una vez	Líder del SG-SST y responsable del COPASST
	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST	Revisión general acerca de los nuevos requerimientos sobre la seguridad y salud que puedan afectar a la entidad tanto externos como internos.	Obtener el conocimiento de cómo va el proceso del SG-SST y sus impactos tanto internos como externos.	No. de evaluaciones desarrolladas	-Realizar evaluaciones a los colaboradores para obtener resultados internos. -Realizar evaluaciones a familiares de los colaboradores para obtener resultados externos	Anual Anual	Líder del SG-SST y COPASST
	3.1.1 Evaluación médica ocupacional	Proceso mediante el cual se interroga y se examina al trabajador	Determinar y monitorear el diagnóstico médico de los colaboradores	No. exámenes realizados / Total de trabajadores x 100	-Realizar evaluación médica al momento de ingreso de cada trabajador -Realizar plan de seguimiento médico para control de los colaboradores.	Al ingreso Semestral	Líder del SG-SST y COPASST

Gestión de la salud	3.1.2 Actividades de promoción y prevención en salud.	Actividades basadas en buscar el autocuidado y proporcionar los medios necesarios para mejorar la salud de cada colaborador.	Cuidar y conservar la salud de los colaboradores, evitando o detectando tempranamente enfermedades que se puedan adquirir en el entorno laboral.	No. actividades realizadas / No. actividades planeadas x 100	-Realizar jornadas de vacunaciones. -Realizar pausas activas. -Realizar capacitaciones para socializar a los colaboradores.	Anual Diario Trimestral	Líder del SG-SST y COPASST
	3.1.3 Información al médico de los perfiles del cargo	Mecanismo por el cual se da a conocer las condiciones del cargo y sus repercusiones del colaborador al médico.	Tener un diagnóstico adecuado por cada cargo que exista en la organización.	No. perfiles presentados al médico / No. de perfiles totales de la organización x 100	-Reunión de los colaboradores con el médico. -Implementar un formato de rendición de cuentas del médico a la organización.	Trimestral Única vez	Líder del SG-SST y COPASST
	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso periódicos	Acto médico mediante el cual se interroga y se examina a un trabajador.	Se busca monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición.	No. exámenes médicos realizados / No. colaboradores total x 100	-Realizar exámenes médicos a los colaboradores que ingresan a la empresa. -Realizar seguimiento al diagnóstico obtenido.	Única vez Semestral	Líder del SG-SST, COPASST y medico ocupacional.

	<p>3.1.5 Custodia de historias clínicas</p>	<p>Documento que permite conocer el diagnóstico de los pacientes, en este caso de los colaboradores.</p>	<p>Conservar el diagnóstico de los trabajadores de la organización, buscando realizarle un seguimiento periódicamente.</p>	<p>No. de historias clínicas en custodia / No. total de trabajadores x 100</p>	<p>-Crear base de datos que permita mantener toda la información de las historias clínicas.</p> <p>-Revisar periódicamente los diagnósticos de las historias clínicas.</p> <p>-Exigir a los colaboradores el reporte de la historia clínica.</p>	<p>Única vez</p> <p>Semestral</p> <p>Cada que se requiera</p>	<p>Líder del SG-SST y COPASST</p>
	<p>3.2.2 Investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral</p>	<p>Proceso que se realiza Después de reportado un accidente, incidente o enfermedad laboral en la organización.</p>	<p>Se busca encontrar las causas y conocer los hechos que ocasionaron los incidentes para así tomar acción en ellas.</p>	<p>No. accidentes investigados / No. accidentes reportados x 100</p>	<p>-Delegar la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales a un miembro del SG-SST.</p> <p>-Tomar acción inmediata a los resultados obtenidos por la investigación.</p>	<p>Única vez</p> <p>Cada que se requiera</p>	<p>Líder del SG-SST y COPASST</p>
	<p>3.2.3 Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedad laboral</p>	<p>Proceso que consiste en inspeccionar los accidentes presentados y llevar registro y control de los mismos.</p>	<p>Registrar y analizar estadísticamente todos los accidentes presentados y reportados con el fin de obtener la información útil requerida para la toma de decisiones.</p>	<p>No. accidentes registrados y analizados / No. accidentes reportados x 100</p>	<p>-Crear documento para el registro y análisis de los accidentes y enfermedades laborales.</p> <p>-Delegar a un colaborador para que se encargue del proceso documental.</p>	<p>Única vez</p> <p>Única vez</p>	<p>Líder del SG-SST y COPASST</p>

3.3.1 Medición de la severidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Mecanismo que mide la relación entre el número de días perdidos por lesiones y las horas hombre trabajadas durante el mismo.	Conocer las horas o días perdidos cargados en un periodo de tiempo determinado para determinar la severidad general de los accidentes de la institución.	(No. días perdidos y cargados por AT año / HHT año)*K	-Llevar registro de accidentes o enfermedades laborales de la institución.	Cada que se presente un accidente o enfermedad laboral	Líder del SG-SST
3.3.2 Medición de frecuencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Es la relación entre el número total de AT con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo.	Determinar cada cuanto se presentan accidentes o enfermedades laborales en la institución.	No. de AT en el año / No. HHT año)*K	-Llevar registro de accidentes o enfermedades laborales para determinar frecuencia de los accidentes	Cada que se presente un accidente o enfermedad laboral	Líder del SG-SST
3.3.3 Medición de la mortalidad de accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Proceso por el cual se miden las muertes en los accidentes de trabajo o enfermedades laborales.	Determinar el impacto de los accidentes o enfermedades laborales en la institución.	No. de muertes por AT / No total de AT	-Llevar registro de accidentes o enfermedades laborales para determinar mortalidad de los accidentes	Cada que se presente un accidente o enfermedad laboral	Líder del SG-SST
3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes,	Proceso por el cual se miden los AT o EL que	Determinar la continuidad o reiteración de los AT	No. de AT que se reiteran / No. de AT total	-Llevar registro de accidentes o enfermedades laborales para determinar prevalencia	Cada que se presente un accidente o	Líder del SG-SST

	accidentes de trabajo y enfermedad laboral	reinciden o se repiten en la Institución.	o EL en la institución.		de los accidentes.	enfermedad laboral.	
	3.3.5 Medición de la incidencia, de accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Procesos por el cual se mide la frecuencia de un evento nuevo relacionado ya sea enfermedad muerte entre otros.	Determinar el porcentaje de incidencia de un AT o EL en la institución.	No. de sucesos ocurridos / Total de colaboradores x 100	-Llevar registro de accidentes o enfermedades laborales para determinar la incidencia de los AT o EL en la institución.	Cada que se presente un accidente o enfermedad laboral.	Líder del SG-SST
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Proceso mediante el cual se define el abandono habitual del desempeño de funciones y desempeño de un cargo, ya sea por AT o EL	Determinar el tiempo de ausencia de un colaborador en la Institución.	No. de eventos de ausencia * 200.000 horas hombre programadas en el año	-Llevar registro de accidentes o enfermedades laborales para determinar el ausentismo total de los colaboradores.	Cada que se presente un accidente o enfermedad laboral.	Líder del SG-SST
	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas.	Proceso por el cual se busca determinar los niveles de contaminación o riesgo con los factores ambientales,	Prevenir las enfermedades profesionales de los colaboradores expuestos a factores ambientales, químicos, físicos o biológicos.	Resultado de la medición / Resultado permitido por la normatividad.	-Medir los aspectos ambientales, químicos, físicos y biológicos. -Capacitar a los colaboradores sobre los reconocimientos de los factores medioambientales.	Anual Semestral	Líder del SG-SST

Gestión de peligros y riesgos			químicos, físicos y biológicos.			-Evaluar los riesgos y resultados de las mediciones.	Anual	
	4.2.1	Se implementan las medidas de prevención y peligros.	Proceso mediante el cual se busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros de riesgos asociados al entorno laboral.	Se busca prevenir accidentes laborales desarrollando y fomentando actividades y medidas necesarias para la identificación de riesgos derivados del trabajo.	Cantidad de medidas implementadas.	-Estructurar programa de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. -Socializar las medidas implementadas para la prevención y riesgos.	Anual Semestral	Líder del SG-SST
	4.2.2	Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control.	Proceso por el cual se determina si se está implementando o no las medidas de prevención y control estipuladas.	Comprobar que las medidas de prevención estipuladas dentro de la Institución se estén aplicando de acuerdo a lo planeado y a las políticas de la institución.	No. de medidas aplicadas / No. medidas planeadas.	-Realizar un checklist de las medidas planeadas.	Mensual	Líder del SG-SST

	4.2.4 Inspección con el COPASST o vigía	Mecanismo por el cual se descubren los problemas y se evalúan los riesgos antes de que ocurran los accidentes u otras pérdidas.	Se busca primordialmente tener una participación activa por parte de los colaboradores que ayuden a la identificación de riesgos o factores que afecten el entorno laboral	No. de inspecciones realizadas / No. de inspecciones planeadas x 100	-Realizar plan de capacitaciones en el cual se socialicen los roles y responsabilidades del COPASST. -Estipular fechas para el control de lo planeado.	Anual Anual	Líder del SG-SST
Gestión de amenazas	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	Mecanismo por el cual se examina la coexistencia de condiciones que puedan originar algún siniestro.	Tener una brigada de prevención en la institución, optima y capacitada para reaccionar a cualquier novedad o acontecimiento.	No. de miembros de brigada capacitados y dotados / No. totales de miembros de la brigada.	-Entregar dotación adecuada a los miembros de la brigada. -Realizar capacitaciones a los miembros de la brigada en sus roles y responsabilidades. -Instruir a los miembros de la brigada para formarlos de la mejor manera a beneficio de todos los colaboradores.	Anual Semestral Semestral	Líder del SG-SST
	6.1.2 La empresa adelanta auditoria por lo menos una vez al año	Es una actividad de evaluación objetiva para agregar valor y mejorar procedimientos que ayuden a cumplir	Se busca llevar un control por parte de la alta dirección en la cual se evalúan procesos y se identifican riesgos que puedan existir en la institución.	No. auditorías realizadas / No. auditorias planeadas	-Estructurar plan de auditorías. -Realizar procesos en conjunto con la ARL para la auditoria.	Anual Anual	Líder del SG-SST

Gestión y resultados del SG-SST		objetivos por medio de evaluaciones y mejora de procesos.					
	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoria	Proceso metódico que permite evaluar la conformidad e impacto del SG-SST	Se busca mantener un control en las actividades procedimientos y procesos de los resultados de la auditoria.	No. auditorías realizadas / No. auditorias planeadas	-Delegar un grupo profesional para realizar y evaluar la auditoria y sus alcances. -Realizar simulacros de auditoria en la Institución.	Anual Semestral	Líder del SG-SST
	6.1.4 Planificar auditoria con el COPASST	Proceso mediante el cual se permite conocer si los objetivos sobre seguridad y salud se están cumpliendo o no	Se busca identificar procesos irregulares y ejecutar plan de acción que permita mejorar dichos procesos.	No. auditorías realizadas / No. auditorias planeadas	-Estructuras planes de acción que permita mejorar procesos eficientes. -Estipular cronograma de reunión entre grupo de vigía y alta dirección para evaluar auditorias.	Anual Semestral	Líder del SG-SST
	7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	Descubrir la metodología a seguir para la aplicación e acciones correctivas, preventivas y de mejora.	Identificar la no conformidad hasta que se verifique la eficacia de la acción implementada.	No acciones corregidas/total de acciones deficientes x 100	-Identificar las no conformidades y oportunidades de mejora. -Identificar y evaluar las causas-	Mensual Mensual	Líder del SG-SST

Acciones preventivas y correctivas con base en el resultado del SG-SST	7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Proceso mediante el cual se evalúan y se investigan los diferentes accidentes laborales para determinar su causa y elaborar un plan correctivo y eficaz.	Se busca general espacio de trabajos seguros y con condiciones apropiadas para el desarrollo de las actividades laborales evitando accidentes laborales por el inadecuado manejo del orden de los espacios de la organización.	No acciones corregidas/total de acciones deficientes x 100	-Realizar análisis de tendencia y establecer acciones de mejora. -Verificar periódicamente realizar mantenimiento de equipos. -Realizar capacitaciones a los colaboradores sobre el uso apropiado de los EPP	Mensual Trimestral Semestral	Líder del SG-SST
	7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de auditoria y de ARL	Identificación análisis o determinación de causas donde se implemente el plan de mejoramiento y el seguimiento a las acciones correctivas con el acompañamiento de la ARL	Generar acciones de mejoramiento, acciones correctivas, preventivas o de optimización por medio de la definición de actividades y controles requeridos por cada una de las auditorias.	No acciones implementadas/total de acciones x 100	-Identificar las no conformidad real o potencial, u oportunidad de mejora. -Reportar la no conformidad real, u oportunidad de mejora. -Definir el delegado del equipo de mejora y de la auditoria.	Trimestral Cada que se presente Anual	Líder del SG-SST

Fuente: equipo investigador.

CONCLUSIONES

- Una vez identificada la normativa existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, se puede concluir que todas estas normas que deben ser aplicadas y ejecutadas, están enfocadas en crear un cuidado y prevención de los colaboradores; en la Institución Educativa Ciudadela Cuba de Pereira se está empezando a crear una cultura de autocuidado en la cual por medio de capacitaciones se busca una participación activa de los colaboradores y un entendimiento de la importancia del SG-SST.

- Según la evaluación respecto al estado actual de la seguridad y salud en el trabajo de la Institución Educativa Ciudadela Cuba, puede concluirse que desde la administración se ha venido trabajando con la participación activa de todos los colaboradores en la búsqueda de una culturización y una adaptación sobre la importancia del SG-SST y como este se enfoca precisamente en resguardar que el entorno laboral sea el óptimo para cumplir con sus obligaciones.

- A pesar de que la Institución ha venido trabajando de forma permanente sobre el cuidado de los colaboradores por medio del SG-SST y según el trabajo realizado, se identificaron los siguientes riesgos y/o condiciones inseguras sobre la prevención, atención en seguridad y salud en el trabajo:

- Falta de aplicación de los estándares mínimos según la Resolución 1111 del año 2017.

- Poca señalización sobre los puntos de encuentro, rutas de evacuación, posición de camillas y extintores.

- Falta de elementos de protección para labores como celaduría y mantenimiento.

Para implementar el Plan de Mejoramiento al SG-SST inherente al área administrativa de la Institución Educativa Ciudadela Cuba, se propone:

- Crear políticas al interior de la institución en la cual se incentive la participación de todos los colaboradores.

- Elaborar un plan de capacitación anual en donde se les explique de forma permanente a los trabajadores la importancia del SG-SST y como este les puede ayudar a prevenir los riesgos laborales a los cuales están expuestos diariamente.

- Trabajar de la mano con la Secretaría de Salud y con la ARL con el fin de buscar maneras de trabajo en donde se ayuden a crear actividades que fomenten el SG-SST.

RECOMENDACIONES

- Diseñar un plan de capacitaciones que abarque todos los temas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de buscar el desarrollo de habilidades y capacidades de todos los colaboradores de la Institución Educativa, con esto se puede lograr formar un talento humano más competente y hábil. Además se busca promocionar la salud, el autocuidado y prevenir la enfermedad y los riesgos.

- Desarrollar la actualización de las políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo con el fin de evidenciar el compromiso de la alta dirección, de los colaboradores en cuanto al SG-SST y así crear una cultura empresarial en la que se promuevan adecuadas condiciones de trabajo.

- Establecer un programa de adiestramiento y motivación con el fin de involucrar mucho más a los colaboradores por medio de actividades que le hagan saber que en la Institución Educativa existe preocupación por salvaguardar su recurso humano, para que así puedan despertar en ellos habilidades, destrezas necesarias para ejecutar su trabajo con el mínimo de accidente y un alto nivel de autocuidado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, JC. (2016). Teoría para la prevención y análisis de accidentes basada en trayectorias dinámicas. Revista Científica Puente. Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/puente/article/viewFile/7014/6412>
- A&A Consultores. (2017). 5 razones para implementar el SG-SST. Recuperado de <http://www.ayaconsultores.co/blog/11-importancia-del-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Botero, J., Martínez, L., Bohórquez, Y., Guerrero, M., Contreras, M. (2010). Cartilla de conceptos. Centros de Gestión Administrativa. Sena- Colpatria. Bogotá. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/0052352148df4a414914c>
- Céspedes, GM. y Martínez JM. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Volumen 22. Cuba. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467016000026>
- Colegio San Viator Bogotá. (2017). Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <http://www.sanviator.edu.co/politica-de-seguridad-y-salud-.html>
- Colegio Montessori de Cartagena. (2017). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: <http://www.montessoricartagena.edu.co/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Colegio Saint Andrews. (2017). Manual General del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de:

http://www.saintandrews.edu.co/sgc/COLEGIO%20SAINT%20ANDREWS_/GESTION%20HUMANA/SALUD%20OCUPACIONAL/MANUAL%20DEL%20SG-SST%20V6.pdf

Colegio Americano de Cali (2015). Política de Seguridad y Salud en el Trabajo Recuperado de: https://www.colamer.edu.co/18-colamer/438-saguridad_trabajo.html

Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006.

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012.

Coesprosalud. (2012). Diseño del programa de salud ocupacional en la empresa. Recuperado de

https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2124/digital_24845.pdf?sequence=1

Consejo Colombiano de Seguridad (2017). Estándares mínimos del SG-SST para las empresas. Recuperado de

https://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/estandares_empresas

Esan Bussines (2018). La salud ocupacional y su importancia para las empresas. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/01/la-salud-ocupacional-y-su-importancia-para-las-empresas/>

Estupiñan DC. Capacitación a docentes en Salud Ocupacional. Institución Educativa Normal Superior. Santiago de Cali. Recuperado de

<https://es.calameo.com/read/0046798566fe15b031885>

- González, J., Merchán, D., Rodríguez, L. (2013). Seguridad social y salud ocupacional en las empresas productoras de flores del departamento de Boyacá. *Revista Colombiana de Ciencias Hortícolas* - Vol. 7 - No. 1 - pp. 75-88, enero-Junio. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcch/v7n1/v7n1a08.pdf>
- Herrera, A. (2016). La importancia de la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. *Ingeniero en Seguridad y Salud en el trabajo*, Fundación Universitaria San Mateo. Recuperado de <http://blog.siete24.com/seguridad-y-salud-ocupacional-en-empresa>.
- Institución Educativa Ciudadela Cuba de Pereira. (2017). Proyecto Educativo Institucional.
- Isotools. (2017). Decreto 1072: Evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://www.isotools.com.co/evaluacion-inicial-del-sistema-gestion-seguridad-salud-trabajo/>
- Martínez, L. (2014). Teorías de salud ocupacional. Recuperado de <https://es.calameo.com/books/000699509d8b22baea2b7>
- Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 472 de 2015. Diario Oficial No. 49.456 de 17 de marzo de 2015. Recuperado de <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D0472015.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>
- Ministerio de Trabajo. (2016). Decreto 171 de 2016. Diario oficial. No. 49.773 de 1 de febrero de 2016. Recuperado de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/2483-decreto-2071-de-2016>

Ministerio de Trabajo. (2017). Resolución 1111 de 2017. Diario Oficial N°:50189 de Marzo 28 de 2017 .Recuperado de <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>

Ministerio de Trabajo. (2017). Estándares mínimos del SG-SST. Resolución 1111 de 2017. Recuperado de <https://safetya.co/estandares-minimos-mintrabajo/>

Ministerio de Trabajo. (2016). Resolución 5321 de 2016. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/normatividad/resoluciones.html>

Ministerio de Trabajo. (2016). Resolución 4927 de 2016. Diario Oficial No. 50.067 de 24 de noviembre de 2016. Recuperado de: <https://arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/2621-resolucion-4927-de-2016>

Ministerio de Trabajo. (2014). Resolución 6045 de 2015. Diario Oficial No. 49.969 de 18 de agosto de 2016. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45099/Resolucion06045_Mintrabajo_2.pdf/2135dd03-f30f-caa7-111f-e9f21f898f61

Ministerio de Trabajo. (1992). Resolución 1075 de 1992. Diario Oficial No. 40.693, del 18 de diciembre de 1992. Recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.1075-1992.pdf>

Ministerio de Trabajo. (1991). Resolución 6398 de 1991. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-6398-1991.pdf>

Nuevas normas ISO 45001. (2014). OHSAS 18001: Requisitos del Sistema de Gestión de la SST. Recuperado de <https://www.nueva-iso-45001.com/2014/03/ohsas-18001-requisitos-del-sistema-de-gestion-de-la-sst/>

Nuevas normas ISO 45001. (2016). ¿Cuál es el papel del gerente en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo? Recuperado de <https://www.nueva-iso-45001.com/2016/11/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Presidencia de la República de Colombia. (2014). Decreto 1443 de 2014. *Diario Oficial* No. 49.229 de 31 de julio de 2014. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Presidencia de la República de Colombia. (2014). Decreto 1477 de 2014. *Diario Oficial* No. 49.234 de 5 de agosto de 2014. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Presidencia de la República de Colombia. (2016). Decreto 1117 de 2016. *Diario Oficial* No. 49931 del 11 de julio de 2016. Recuperado de <http://prevencionar.com.co/2016/07/14/decreto-1117-2016-requisitos-terminos-intermediacion-seguros-ramo-riesgos-laborales/>

Presidencia de la República de Colombia. (2017). Decreto 52 de 2017. *Diario Oficial*. Año CLII. N. 50114. Recuperado de https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf

Rojo, D. (2014). Un entorno laboral seguro y saludable garantiza la productividad y el desarrollo. *Revista Seguridad y Salud Ocupacional*. Lima, Perú. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/00164483267096a3f8cb7>

Safetya. (2016). . Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST. Recuperado de <https://safetya.co/rendicion-de-cuentas-del-administrador-del-sg-sst/>

Sánchez, A. (2012). La importancia de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <http://prevencionar.com/2012/08/13/la-importancia-de-los-sistemas-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Sistegra SST (2016): La importancia de un buen plan de seguridad y salud. Recuperado de <http://sistegrasst.com/blogs/la-importancia-buen-plan-seguridad-salud/>

Sumatec. (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST . Recuperado de <https://sumatec.co/wp-content/uploads/2017/11/RESPONSABILIDADES-SGSST.pdf>

SURA (2018). Centro de Legislación. Recuperado de [//www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia](http://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia)

Skiba, R. (2011). Teoría de la seguridad en el trabajo. Recuperado de <http://www.enfoqueocupacional.com/2011/11/teoria-de-la-seguridad-en-el-trabajo.html>

Uniamazonía. (2017). Objetivos en la seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <http://www.uniamazonia.edu.co/v10/index.php/objetivos-en-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>

Valenzuela, LA. (2013), Salud ocupacional, área indispensable en una empresa. Recuperado de <http://www.elemplo.com/co/noticias/consejos-profesionales/salud-ocupacional-area-indispensable-en-una-empresa-4366>

ANEXOS

Anexo A. Instrumento No. 1 – Encuesta

ENCUESTA VERSIÓN 005
DIAGNÓSTICO INICIAL APLICADA A COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA CIUDADELA CUBA

La presente encuesta se realiza con el objetivo de identificar y analizar la visión y el conocimiento de los colaboradores de la IE Ciudadela Cuba con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivo general

Proponer un modelo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo caso administrativo en la I.E Ciudadela Cuba en la ciudad de Pereira.

Objetivos específicos

- Identificar la normativa existente en materia de Seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluar el estado actual de la seguridad y salud en el trabajo de la Institucion Educativa Ciudadela Cuba.
- Identificar los riesgos y/o condiciones inseguras buscando la prevencion, atencion y seguimiento en SST.
- Implementar el SG-SST con su respectivo plan de accion en el area administrativa de la Institucion Educativa Ciudadela Cuba.

I. PERFIL DEL ENCUESTADO

1.1 Rango de edad

- a. 18-30 años
- b. 31-40 años
- c. 41-50 años
- d. Más de 50 años

1.2 Género

- a. Masculino
- b. femenino

1.3 Cargo desempeñado

- a. Secretaría
- b. Empresa SIESA
- c. Tesorería
- d. Biblioteca
- e. Servicios generales
- f. Mantenimiento

1.4 Tipo de contrato

- a. Nombrado
- b. Contratista

1.5 Tiempo laborado en la Institución

- a. De 0 a 1 año
- b. De 1 a 3 años
- c. De 3 a 5 años
- d. De 5 a 10 años
- e. Más de 10 años

1.6 Formación académica

- a. Bachiller
 - b. Técnico
 - c. Tecnólogo
 - d. Profesional
 - e. Especialista
 - f. Otro.
- ¿Cuál? _____

II. TEMAS PERTINENTES A LA INVESTIGACIÓN

2.1. Teniendo en cuenta que existen Comités de apoyo al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud cuya función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado, indique cuál de los siguientes comités conoce y/o ha participado:

- a. COPASST (Comité paritario)
- b. Brigadas de emergencia
- c. Comité de convivencia laboral
- d. No sabe/No responde

2.2. Por favor Indique si usted ha sufrido algún accidente y seleccione cuál de los siguientes tipos de accidentes laborales ha sufrido:

- a. Ningún accidente
- b. Caída de alturas
- c. Golpes y contusiones
- d. Lesiones miembros inferiores
- e. Lesiones miembros superiores
- f. Fracturas, esguinces
- g. Cortaduras
- h. Otro ¿Cuál? _____
- i. No sabe/No responde

2.3. En caso de haber presentado un accidente laboral, dicho evento fue reportado por usted y posteriormente investigado por la empresa:

- a. SI _____
- b. NO _____

2.4 En caso de haber presentado un accidente laboral señale cual fue el factor que se relacionó con la ocurrencia de ese:

- a. Falta de elementos de protección
- b. Métodos de trabajo y procedimientos de trabajo incorrectos
- c. Maquinarias y herramientas en mal estado
- d. Falta de orden y limpieza en las áreas de trabajo
- e. Usar de manera inapropiada las manos u otras partes del cuerpo
- f. Operar equipos sin autorización
- g. No usar el equipo de protección personal entregado
- h. Falta de inducción
- i. Falta de seguir los protocolos de seguridad
- j. Descuido
- k. Otro, cual _____

2.5. Es considerado como el grupo operativo para la atención de las emergencias y se encuentra debidamente conformado para intervenir frente a primeros auxilios, control de incendios, ayudar en las evacuaciones, búsqueda y rescate, y atención de emergencias ambientales.

- a. COPAST
- b. Brigada de emergencia
- c. Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Otro. ¿Cuál? _____
- e. No sabe/No responde

2.6. Las evaluaciones médicas constituyen un instrumento importante para la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores y para el diseño de los programas de prevención de enfermedades (vigilancia epidemiológica). De acuerdo a la Resolución 2346 de 2007 la práctica de estas evaluaciones son de carácter obligatorio para todos los empleadores, sin importar la duración del contrato, de acuerdo a lo anterior que examen ocupacional usted conoce que la empresa realiza.

- a. Examen de ingreso
- b. Examen periódicos
- c. Examen de retiro
- d. Examen Pos incapacidad
- e. No sabe/No responde

2.7. Las inspecciones de seguridad deben entenderse como un proceso administrativo que tiene como finalidad la identificación o localización, análisis y control de situaciones o condiciones subestándar, que encierran la posibilidad de generar alteraciones a la dinámica normal de la organización, bien sea porque acarreen paros de procesos, deterioro de bienes materiales, enfermedades ocupacionales, daños al medio ambiente o accidentes de trabajo, Seleccione las inspecciones que la institución realiza actualmente

- a. Inspección de botiquín de primeros auxilios
- b. Inspección de extintores
- c. Inspección de camillas
- d. Inspección de seguridad industrial
- e. Inspección de orden y aseo
- f. No sabe/No responde

2.8. De acuerdo a su cargo Identifique los riesgos y peligros a los cuales están expuestos los trabajadores:

- a. Riesgo locativo
- b. Riesgo biomecánico
- c. Riesgo psicosocial
- d. Riesgo mecánico
- e. Riesgo físico
- f. Riesgo químico
- g. Riesgo ergonómico
- h. No sabe/No responde

2.9. Las políticas de Seguridad y Salud en el trabajo de la Institucion deben incluir objetivos que comprometan a la Institucion con su compromiso ante actividades como la identificación de peligros y riesgos, evaluar dichos peligros y establecer sus respectivos controles a cada peligro identificado, buscando siempre la proteccionde todos los trabajadores mediante la mejora continua del Sistema d Gestion de la Seguridad y Salud en el trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, indique cuales de las siguientes politicas conoce usted.

- a. Política de seguridad y salud en el trabajo.
- b. Política de alcohol, frogas y tabaquismo.
- c. Políticas de emergencia.
- d. Políticas de brigadas o comites.
- e. Otra. ¿Cuál? _____
- f. No sabe/No responde

2.10. Los planes de emergencia son procedimientos escritos del Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el trabajo que permite responder adecuada y oportunaente ante casos o circunstancias de emergencia que se puedan presentar en la Institución, pudiendose controlar o minimizar por medio de acciones colectivas con el apoyo de varios participantes y coordinadores del plan de emergencia. ¿Cuál de los siguientes criterior conoce usted, de acuerdo al plan de emergencia de la Institución?

- a. Rutas de evacuación
- b. Punto de encuentro
- c. Señalización
- d. Riesgos internos y externos
- e. Planes de evacuación
- f. Otro. ¿Cuál? _____
- g. No sabe/No responde

2.11. ¿Evidencia o analiza usted actitudes de compromiso, liderazgo y responsabilidad de sus compañeros en la Institución frente al Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo?

- a. Algunos Compañeros de la Institucion
- b. Todos los companeros de la Institucion
- c. Ningun compañero de la Institucion
- d. No sabe/No responde

2.12. Los elementos de protección personal son un aspecto primordial en cuanto a Seguridad y Salud en el trabajo en la Institucion teniendo como funcion principal proteger las diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le puedan ocasionar una lesion, una enfermedad laboral, un incidente o un accidente de trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, indique los elementos de protección personal de acuerdo a la necesidad de su puesto de trabajo.

- a. Botas
- b. Casco
- c. Tapa bocas
- d. Guantes
- e. Tapa oídos
- f. Otro. ¿Cuál? _____
- g. No requiero de elementos de protección personal
- h. No sabe/No responde

2.13. ¿Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente?

- a. Sí, debido a que me han capacitado y soy consciente de respetarlos y acogerlos.
- b. No, debido a que no los conozco
- c. No, debido a que soy indiferente al tema
- d. No sabe/No responde

2.14. La empresa se preocupa por mantener informado a su personal frente a los peligros que se encuentra expuesto y sus debidos controles, siendo parte importante de dicha información los procesos de capacitación, formación y entrenamiento en SG-SST, en caso de ser positivo, cuáles han sido los últimos temas de capacitación dictados:

- a. Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- b. Prevención de riesgo biomecánico
- c. Cuidado de la voz
- d. Manejo seguro de cargas
- e. Mecanismos de respuesta ante una emergencia
- f. Reporte de actos y condiciones sub estándar
- g. Uso y mantenimiento de EPP
- h. Prevención de acoso laboral
- i. No sabe/No responde

2.15. Considera usted que las actividades de promoción de la salud y prevención del riesgo realizadas, están enfocadas en las necesidades de sus trabajadores, frente a la prevención de riesgos:

- a. SI _____ b. NO _____ c. EN ALGUNAS OCASIONES _____

2.16. Durante el último año el colegio ha realizado un proceso de rendición de cuentas, donde se ha manifestado públicamente a sus empleados, el estado actual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, al igual que sus avances en la ejecución y los elementos visibles y fundamentales del mismo:

- a. SI _____ b. NO _____

III. OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

En este espacio puede escribir sus observaciones, comentarios o preguntas acerca de la encuesta, del tema en general o del grupo de trabajo.

¡Muchas gracias!

Anexo B. Instrumento No. 2 – Entrevista

ENTREVISTA ESTRUCTURADA A EXPERTOS, DIRECTIVOS Y LIDERES DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La siguiente entrevista es creada y estructurada con el fin de obtener conocimientos y argumentos de expertos, directivos y líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de alimentar y mejorar el trabajo que se esta desarrollando para la propuesta de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la Institución Educativa Ciudadela Cuba.

Objetivo general

Proponer un modelo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo caso administrativo en la I.E Ciudadela Cuba en la ciudad de Pereira.

Objetivos específicos

- Identificar la normativa existente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Evaluar el estado actual de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Institución Educativa Ciudadela Cuba.
- Identificar los riesgos y/o condiciones inseguras buscando la prevención, atención y seguimiento en SST.
- Implementar el SG-SST con su respectivo plan de acción en el área administrativa de la Institución Educativa Ciudadela Cuba.

I. IDENTIFICACION DEL PERFIL DEL ENTREVISTADO

Me encuentro con el(a) Sr.(a) _____, formado(a) como _____, especialista en _____, adicionalmente es Magister en _____.

Se ha desempeñado como _____ durante _____ en empresas importantes como _____.

Actualmente se desempeñado como _____ en _____

II. ASPECTOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS A LA INVESTIGACIÓN

1. Para toda empresa ya sea del sector público o privado, es fundamental un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, y no solo por estar estipulado en la ley como implementación obligatoria, si no como aspecto benéfico y positivo para los colaboradores de la empresa. ¿Usted como lleva y socializa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en su empresa?
2. Teniendo en cuenta que la resolución 1111 señala que toda empresa debe realizar un diagnostico inicial en Seguridad y Salud en el Trabajo implementando una autoevaluación de los estándares mínimos descritos en la resolución. ¿Cómo considera usted que se debe ejecutar este proceso, y que recomendaciones nos da para la ejecución del mismo?
3. La socialización y capacitaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en fundamental para el desarrollo positivo del mismo en toda organización. ¿Cómo realiza usted el plan de capacitaciones y socialización de SST en su organización, y cada cuanto lo ejecuta, lo controla y lo re-estructura?

4. La participación y compromiso de los colaboradores con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización es un tema delicado y a tener en cuenta, debido al poco compromiso que le dan. ¿Cómo hacer usted para tratar este tema, y porque considera que es importante la participación de los colaboradores en el SG-SST?
5. Los comités de Seguridad y Salud en el trabajo son importantes en una organización para el desarrollo y la consolidación del sistema. ¿Cuáles comités se manejan en su organización y como se manejan?
6. Las brigadas son grupos organizados conformados por trabajadores debidamente entrenados y capacitados para actuar antes, durante y después de una emergencia en la organización. ¿Cómo se crean, y se entrenan las brigadas de emergencia de su empresa?
7. Los accidentes de trabajo son uno de los mayores problemas que debe tratar una empresa en cuestión de Seguridad y salud en el trabajo. ¿Qué tipo de accidentes son los que se presentan con mayor frecuencia en la organización y porque cree que se dan con mayor frecuencia?
8. Otro de los factores fundamentales en un Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo son los elementos de Protección Personal, teniendo como función principal proteger las diferentes partes y extremidades del cuerpo, buscando evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo o enfermedad. ¿Indique que elementos de protección personal se deben manejar en una organización y que factores determinan si se debe utilizar o no los EPP?
9. Las evaluaciones médicas tanto de entrada como de salida en una organización constituyen un instrumento importante para la elaboración de diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores y para el diseño de los programas de prevención de enfermedades. ¿Cómo se maneja este tema en su organización, y considera usted que las evaluaciones medicas son importantes en el SG-SST?
10. ¿Cuales considera usted que son los errores mas comunes al crear una propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?
11. ¿Qué medidas eficaces recomienda usted para incentivar la participación de los colaboradores en la ejecución y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?
12. Teniendo claro que implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no garantiza por completo la desaparición de enfermedades o situaciones adversas que se puedan presentar en un trabajador. ¿Qué aspectos cree usted que hace éxitos la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS ADICIONALES

¡Muchas gracias!

Anexo C. Estándares mínimos.

- Autoevaluación. Estándares mínimos SG-SST Institución Educativa Ciudadela Cuba (Archivo digital).
- Calificación Estándares Mínimos (Resolución 1111 del 2017). Caso Piloto Institución Educativa Ciudadela Cuba (Archivo digital).

Anexo D. Documentos existentes.

- Matriz requisitos legales 2016.
- Formato diagnóstico inicial
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Política de prevención de adicciones.
- Condiciones de salud y encuesta vial – Administrativos
- Condiciones de salud y encuesta vial – Docentes
- Formato condiciones de salud y encuesta vial.
- Instructivo Manejo de EPP.
- Matriz de EPP.
- Matriz de uso de EPP.
- Matriz de riesgos 2016.
- Diagnóstico estratégico 2016.
- Plan de intervención 2017.
- Matriz de objetivos, metas y programas 2017.
- Plan de Trabajo 2017.
- Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Plan de Emergencias 2016.
- Reglamento COPASST 2017 Marzo 01 de 2017.