

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL  
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)  
DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE BOGOTÁ**

**DIANA CAMPO MURILLO  
C.C. 1.032.392.172  
DIEGO ALEJANDRO SIERRA  
C.C. 1.031.141.220  
GIAN CARLO PIRAGAUTA  
C.C. 1.032.425.769  
LUZ ADRIANA VIEDA  
C.C. 1.030.672.247  
YULY VIVIANA VARGAS AVILA  
C.C. No. 1.030.628.511**

**MARIO HUMBERTO AGUILAR  
Tutor**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES ECONÓMICAS Y DE  
NEGOCIOS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
28 DE NOVIEMBRE DE 2018**

## Tabla de contenido

<b>Introducción</b> .....	3
<b>Objetivos</b> .....	4
Objetivo General .....	4
Objetivos Específicos .....	4
<b>Capítulo 1. El Problema</b> .....	5
1.1. Planteamiento del Problema .....	5
1.2. Antecedentes del Problema .....	6
1.3. Justificación de la Investigación Cualitativa .....	7
<b>Capítulo 2. Marco Teórico</b> .....	9
2.1. Revisión de la Literatura .....	9
<b>Capítulo 3. Metodología de Investigación Cualitativa</b> .....	14
3.1. Implementación del SG-SST en la Empresa .....	14
3.2. Descripción de la Transición de la SDIS al SG-SST Decreto 052 del 12 de Enero de 2017 .....	16
3.3. Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST .....	18
<b>Capítulo 4. Resultados</b> .....	21
4.1. Presentación y Análisis de los Resultados Obtenidos en la Tabla de Valores y Calificaciones del SG-SST .....	21
<b>Capítulo 5. Plan de Mejora</b> .....	23
5.1. Propuesta de Mejora en la Implementación del SG-SST en la SDIS .....	23
5.1. Cronograma de Actividades (Diagrama de Gantt) .....	28
<b>Recomendaciones</b> .....	29
<b>Conclusiones</b> .....	30
<b>Bibliografía</b> .....	31

## Introducción

La evolución empresarial, a partir de la revolución industrial, ha traído cambios sustanciales en materia de gestión del talento humano y en específico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; esto debido a la reestructuración de los procesos productivos de las industrias, a la exposición del hombre a máquinas que suponen un riesgo operacional, así como las diversas situaciones de tipo legal que se generaron a partir de los accidentes laborales y el trato a los empleados durante esta época de auge tecnológico y cambios sociales. Con esto, es preciso indicar que los temas con mayor relevancia en materia de gestión del Talento Humano, son los de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y mitigación del riesgo. Los accidentes de trabajo, así como las enfermedades laborales son todas aquellas consecuencias negativas en la funcionalidad corporal o mental de un trabajador causada por la exposición a diferentes tipos de riesgos que constituyen una incapacidad para el trabajador. Las empresas en su estructura y organización deben garantizar que las condiciones laborales sean la más aptas para el desempeño de funciones, para ello, los gerentes y áreas encargadas de planeación, deben disponer de manuales y procedimientos estructurados que soporten las funciones administrativas u operativas a ejecutar, para lograr los objetivos misionales de la organización.

La Secretaría Distrital de Integración Social, que es el foco de la presente investigación y auditoría, cuenta con la guía de evaluación de intervención en seguridad y salud en el trabajo, una herramienta que considera el monitoreo de las acciones implementadas en cada una de las áreas en este tema, con el fin de lograr los objetivos propuestos en lo que respecta a la adecuación de espacios mucho más aptos para el desempeño de determinadas funciones dentro de la entidad, así como el cumplimiento de las diferentes disposiciones legales en cuanto a este nuevo sistema. Cabe aclarar, que, en la actualidad, y debido a los diversos cambios generados en el SG-SST, la SDIS ha empezado a promover acciones de mejora conjuntas para lograr cumplir con la implementación total del sistema para el mes de abril de 2019, así como lo dispuso el Ministerio de Trabajo para entidades públicas y privadas. Por lo anterior, el interés de la investigación conjunta, es lograr identificar los focos en los que hay que realizar mejoras, con el fin de tener un alto grado de favorabilidad en la presentación para el control, inspección y vigilancia a realizar el año subsiguiente

En el presente trabajo, se llevará a cabo el análisis estructural del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Distrital de Integración Social, abordando la línea de investigación de la Gestión de Organizaciones dispuesta por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, para su oferta del Diplomado en Gerencia del Talento Humano, en donde se iniciará con el planteamiento del problema identificado en la SDIS, antecedentes y justificación de la problemática encontrada en la entidad pública con respecto a los lineamiento legales y jurisdiccionales a que hay lugar, así como la revisión histórica y contextualizada de la evolución en materia de salud ocupacional en Colombia y su aplicación en la SDIS, describiendo las diferentes transiciones por las cuales ha pasado la misma, el estado actual en que se encuentra el sistema para la empresa en mención y las acciones correctivas, preventivas y de mejora propuestas para la mejora continua para la puesta en marcha de dicho sistema.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar, evaluar y verificar la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Secretaría Distrital de Integración Social en el segundo semestre de 2018 y primer semestre de 2019.

### **Objetivos Específicos**

1. Analizar los problemas y falencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Distrital de Integración Social que supongan un retroceso en los procesos de Gerencia del Talento Humano de la entidad.
2. Verificar la propuesta integral dirigida y focalizada al área de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Integración Social, que mitigue o proponga acciones correctivas y de mejora, teniendo en cuenta el estado actual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.
3. Evaluar los componentes referentes al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la Secretaría Distrital de Integración Social, y asegurar que estos se encuentren conforme a lo establecido por la Ley 1562 de 2013 y el Decreto 1443 de 2014 para la vigencia del primer semestre de 2019 como lo dispuso el Ministerio de Trabajo.
4. Implementar estrategias encaminadas al plan de mejora para la correcta y oportuna implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Distrital de Integración Social.

## Capítulo 1. El Problema

En el presente capítulo, se realiza la evaluación de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaría Distrital de Integración Social, para lo cual se tuvo en cuenta una identificación a partir de las evidencias percibidas en visita previa realizada a cuatro localidades y a nivel central, teniendo así un panorama mucho más amplio de la caracterización de los procesos que componen dicho sistema y la forma en la que se han venido estructurando los procesos relacionados con Salud Ocupacional en la entidad. Para empezar, se realiza el planteamiento del problema, en donde se establece la pregunta de investigación con la cual se trabajará todo el proyecto bajo el argumento de la evaluación y verificación del SG-SST en la SDIS y los instrumentos para lograr dicha evaluación. Por otro lado, se establecen los antecedentes del problema, en donde se tuvo en cuenta la normatividad en materia de Salud Ocupacional a nivel Nacional, su evolución y repercusión en la entidad y así mismo la evolución procedimental del sistema dentro de la misma con sus respectivas auditorías, a partir de la nueva legislación aplicable y dispuesta por el Ministerio de Trabajo y el Gobierno Nacional. Finalmente, se establece la justificación de la investigación cualitativa, en la cual se determina la razón de ser de la presente investigación, generando una visión mucho más precisa de lo que se quiere lograr con la misma y el impacto que se generará en la entidad a partir de la observación de datos que van mucho más allá de las cifras numéricas.

### 1.1. Planteamiento del Problema.

En el contexto gerencial, existe la concepción de que la identificación de problemáticas y fallas en los sistemas, permite generar acciones de mejora en cualquier ámbito empresarial, por lo que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta identificación hace parte de una tendencia que poco a poco ha logrado tomar más fuerza en las organizaciones, y en cierta medida, ha permitido que las gerencias cuenten con menos problemas jurídicos, legislativos y financieros en materia de indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Frente a esto, las entidades públicas en Colombia, como para este caso la Secretaría Distrital de Integración Social, determinó que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SG-SST), es una responsabilidad conjunta de todas las partes que intervienen dentro del proceso misional de la misma, en donde la conciencia individual también hace parte del éxito de las medidas adoptadas para la mitigación del riesgo inherente a cada actividad ocupacional.

De acuerdo con este argumento, se percibe que la SDIS, podría contar con todo lo necesario para una correcta implementación y ejecución del SG-SST, pero el panorama resulta totalmente diferente cuando se logra evidenciar que, aunque existe una delimitación de los tipos de peligros asociados a las actividades de la entidad como lo son los peligros físicos, locativos, biológicos, mecánicos, biomecánicos, psicosociales, químicos, eléctricos, naturales, de tránsito o tecnológicos, no se cuenta con una especificidad que permita diferenciar entre unos y otros de acuerdo con los manuales de procesos; así mismo, se evidencia que no se cuenta con un programa que promueva el correcto proceder de los funcionarios en cada uno de sus puestos de trabajo, ya que no se están generando los espacios para capacitación, inducción y reinducción del personal en materia de adecuación de puestos de trabajo e identificación individual de los peligros y riesgos inherentes a cada labor; en este orden de ideas, se considera como un problema a largo plazo, el hecho de que, en la entidad, pese a que se tiene reglamentado qué se debe hacer,

las subdirecciones locales y el nivel central de la misma, no cuentan con la total capacitación para la implementación, ajustes, evaluación y consecución de lo dispuesto por la Ley 1562 de 2013 en materia del SG-SST, con un plazo de menos de cinco (5) meses para que este se encuentre completamente adecuado para la entidad.

Por lo antes expuesto, y teniendo en cuenta la delimitación del presente trabajo, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la Secretaría Distrital de Integración Social para el segundo semestre de 2018 y primer semestre de 2019?

## **1.2. Antecedentes del Problema**

En Colombia se han realizado esfuerzos significativos por cambiar las condiciones laborales de los empleados bajo el principio de brindar escenarios humanos y dignos para las personas y asegurar en cierta forma la integridad del individuo en cualquiera de sus representaciones dentro de una entidad, uno de estos esfuerzos es la determinación de la capacitación e inducción del trabajador por parte de su empleador en temas de seguridad y salud en el trabajo, así como lo dispone la Ley 9 de 1979 en su artículo 84, en donde se indica que todos los empleadores están obligados a realizar programas educativos en los que se abarquen temas de riesgos en salud a los que los empleados estén expuestos y sobre la forma en que se pueden mitigar los mismos; así mismo, en la Resolución 1016 de 1989, en su artículo 11, se resuelve la promoción, elaboración, desarrollo y evaluación de programas de inducción en prevención de riesgos laborales; esto a grandes rasgos de la legislación Nacional que rige en realidad todo el SG-SST, y que ha permitido la identificación de un panorama general de riesgos de esta y otras organizaciones.

Por otro lado, hay que saber, que, de acuerdo con el Informe de Evaluación del SG-SST realizado por el Jefe de la Oficina de Control Interno de la SDIS (de aquí en adelante “Secretaría Distrital de Integración Social), bajo el Programa Anual de Auditoría, se obtuvo como resultado de seguimiento que la entidad cuenta con aspectos positivos tales como la existencia de actividades realizadas durante los últimos tres años para mejorar el acervo documental del Sistema, en donde se ha avanzado paulatinamente con la implementación del Decreto 1072 de 2015 y se ha logrado un control de políticas y procedimientos conjuntos contribuyendo a la sostenibilidad del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, así mismo, se evidencian mejoras sustanciales en materia de indicadores de gestión del sistema como también la ejecución de acciones correctivas y de mejora resultantes de auditorías previas.

De otra parte, la entidad cuenta con varias falencias identificadas en este informe que se centran en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), al igual que para los demás sistemas de gestión de la entidad, en donde se evidenció que para la etapa de planear, la designación de la persona encargada de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe estar delimitada por la normatividad de acuerdo con los requerimientos de formación de la Resolución 1111 de 2017; se evidencia falta de conocimiento de responsabilidades establecidas para cada nivel de la entidad habiendo inexistencia de concordancia entre el liderazgo dispuesto en la Resolución 1075 de 2017 que indica que el líder del sistema es el Director de Gestión Corporativa y en la SDIS recae sobre todo el nivel directivo

y el subdirector de desarrollo de talento humano. Por otro lado, los recursos asignados para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo son insuficientes para realizar y ejecutar las acciones de mejora de acuerdo con lo evidenciado en la matriz de riesgos y peligros, además el equipo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano es muy escaso y resulta ineficiente para las responsabilidades que implican la implementación y consecución de actividades del mismo, por lo que el programa de capacitación anual para la prevención de riesgos laborales no se está cumpliendo para todos los cargos ni para todos los niveles, por lo que tampoco existe un alcance definido ni un cronograma de trabajo asociado al SG-SST.

En la fase de “Hacer”, se evidenció que el registro de trabajadores con restricciones y recomendaciones médico laborales está incompleto ya que los mismos no coinciden con los datos hallados en las visitas por dependencias y no se incluye información de contratistas; así mismo, no se ha realizado investigación de accidentes y las pocas que existen se encuentran fuera de los plazos establecidos, lo que nos lleva a la siguiente evidencia, en donde en muchas dependencias no existen matrices de riesgos y peligros, en especial en las pertenecientes al Nivel Central. Teniendo en cuenta lo anterior, y sabiendo que en el paso de “Verificar”, los resultados del SG-SST no son documentados ni comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que en la de “Actuar”, no existe el diseño de un plan de acción para la implementación de la mejora, sumado al hecho de que en el encuentro realizado por el Ministerio de Trabajo y la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social el pasado dos de agosto, se determinó que en abril del 2019 todas las empresas deben tener funcionando el SG-SST sin importar el tipo de actividad económica que desempeñen, por lo que se van a realizar visitas de verificación de todos los lineamientos requeridos en el sistema mediante una inspección de vigilancia y control, la SDIS deberá realizar un plan de adaptación y mejora de dicho sistema para garantizar la idoneidad de los puestos de trabajo, así como de las estrategias de mitigación de los riesgos y peligros evidenciados en la matriz de riesgos.

### **1.3. Justificación de la Investigación Cualitativa**

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la situación actual en la que se encuentra el proceso de implementación y ejecución del nuevo SG-SST de la Secretaría Distrital de Integración Social. Con esto, se busca evidenciar las repercusiones que está teniendo la acogida del nuevo modelo en materia de reglamentación y seguimiento a la salud y seguridad en el trabajo, así como de las acciones que no están ejecutando de manera conjunta y encaminada, con el fin de cumplir el objetivo de implementación inmediata que se requiere en la actualidad por todas las entidades públicas y privadas según lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo en el mes de agosto de 2018.

Tras varias evaluaciones realizadas a dicho sistema, así como los datos arrojados por las auditorías previamente desarrolladas, se quiere lograr mediante este proyecto, que la SDIS se encuentre totalmente preparada para la auditoría de inspección, vigilancia y control externa promovida, ejecutada y respaldada por el Ministerio de Trabajo en el mes de abril del 2019, de esta forma, la entidad no contaría con reporte de no conformidades con respecto a esta implementación, y por el contrario, se lograrían establecer medidas de mejora continua

encaminadas a la creación de nuevos procesos diferentes a los de la puesta en marcha del sistema y más encaminados a lo que realmente prima en la entidad, que es el recurso humano como tal.

En este sentido, la presente investigación aporta en la construcción de un sistema sólido de Gestión del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Integración Social, en donde se busca la integralidad de procesos misionales, administrativos, organizativos y normativos, con respecto a las disposiciones de los entes reguladores de la entidad, propiciando en la misma medida un espacio laboral idóneo y digno para los individuos que componen la organización.



## **Capítulo 2. Marco Teórico**

En el presente capítulo, se establece el marco teórico y conceptual, el cual sustentará la presente investigación a través de estudios previos realizados, y la normatividad legal vigente que aplica al tema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, se realizó la consulta de diferentes fuentes bibliográficas que sirvieron como base para determinar un mejor direccionamiento del análisis cualitativo de la información, teniendo en cuenta un contexto histórico evolutivo, los sistemas políticos, económicos y sociales que influyeron en la generación de lo que hoy se conoce como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, se tuvieron en cuenta los diferentes datos históricos aportados por la entidad en materia del SG-SST, con el fin de evaluar y evidenciar los cambios con los que la empresa ha contado a partir de su constitución, y clarificar las medidas adoptadas para garantizar la correcta implementación del sistema actual requerido por el Ministerio de Trabajo y el Gobierno Nacional.

### **2.1. Revisión de la Literatura**

El proceso de investigación, análisis y propuesta metodológica que se desarrolla en el presente informe, implica la evidencia de necesidades en materia de diagnóstico, implementación, análisis e interpretación de resultados para el SG-SST a ejecutar durante el primer semestre del año 2019, en la Secretaría Distrital de Integración Social. Para ello, es importante tener en cuenta varios de los términos que se relacionan directamente con este sistema, y, por otro lado, evidenciar el proceso evolutivo con relación a salud ocupacional desde un amplio sentido histórico.

Inicialmente, se debe conocer lo que representa el trabajo para la comunidad en general, siendo dispuesto en términos generales, como el resultado de una construcción social enmarcada dentro del proceso evolutivo del individuo, este último adaptado circunstancialmente a una sociedad conformada desde la identificación de carencias presentes en el entorno, y que utiliza el “trabajar” como medio para trazar metas que logren la suplencia de dichas insuficiencias económicas y sociales. Lo anterior, acorde a los avances tecnológicos, políticos y económicos que se vislumbran en una estructura jerárquica, y abren paso a las diferentes eras del proceso de desarrollo de la humanidad, con el único objetivo de garantizar el disfrute de todas las condiciones idóneas para pertenecer y ser aceptado en un conglomerado económico sustentado en la intervención oportuna de necesidades. Con esto, se puede decir que el trabajo hace parte de la consciencia individual del ser pensante, como una imposición colectiva particularmente convertida en necesidad para el individuo, con el fin de la ejecución de tareas y labores encaminadas a un resultado colectivo, que permitan la obtención de una retribución que garantice la subsistencia económica en cualquier entorno.

Este argumento, sustentado desde un contexto histórico, se encuentra directamente relacionado con la transición del concepto clásico del trabajo, hacia la proximidad del fundamento teórico moderno del mismo; este último, como una yuxtaposición a los acontecimientos y cambios socio-políticos que se dieron lugar entre el siglo XVIII hasta la nueva era; uno de estos momentos críticos, que marca el cambio de lo que se conocía hasta el momento cómo trabajo, fue la revolución industrial, un proceso de transformación económica, que

considera que la mano del hombre ya no es el único elemento a contemplar en los sistemas productivos, y que de una u otra forma, da mayor relevancia a los accidentes laborales, por las repercusiones que ello representa para las grandes industrias. Esto, por cuanto los avances tecnológicos en maquinaria, suponían un incremento exponencial en la producción, y el hecho de que el trabajador no contara con todas las habilidades facultativas para hacer frente a su labor, hacía que automáticamente las diferentes líneas de producción fueran frenadas, y por ende haciendo que la economía se viera estancada en una no cobertura de la demanda. Por esto, el trabajo se empieza a ver como un sistema directamente ligado a la tecnología, que a su vez se relacionaba con otro sin fin de componentes en materia de talento humano (hasta ese entonces no definido como tal), generando así una perspectiva mucho más amplia de la relación entre tecnología, economía, producción y el individuo como actor activo de estos elementos. Blanchard (1996) afirma: “La historia del trabajo se nutre también de la historia de la tecnología. (...). No se puede hacer historia del trabajo sin la historia de los medios, de los instrumentos, de las técnicas de trabajo (...)”. En cierto sentido, existe un entrelazamiento inherente entre los diferentes métodos, herramientas, medios, técnicas y estrategias con relación al hombre en su papel de trabajador, por ello, resulta preciso indicar que el trabajo es la base de la sociedad actual, y, por tanto, el recurso humano debe ser el eje central de las estructuras organizacionales.

Dado este enfoque con respecto al trabajo, se debe precisar que para que existiera la conciencia de una necesidad latente de generar espacios seguros y condiciones idóneas para la ejecución de labores, se tuvo una evolución mucho más allá de la revolución industrial; un ejemplo de ello, fue el surgimiento de las leyes de Burgos, leyes nuevas y leyes de Indias, entre los años 1500 y 1700, que estaban encaminadas a evitar el maltrato de los indígenas que trabajaban por encomiendas, así como la reducción del número de lesionados por la ejecución de dichas labores, que en su mayoría estaban enfocadas en la explotación de oro, sal y plata. Este gran salto de la política social fue dado por los cleros europeos, que, en su afán de conquistar y cristianizar los pueblos indígenas recién descubiertos en las Américas de una forma que no reflejara su carencia de sentido humano, fundaron una nueva teoría jurídica social que daría como resultado el nacimiento del derecho internacional y un primer acercamiento a lo que se conoce hoy como los derechos humanos, dando así las primeras nociones de la relación entre salud y trabajo. Chiavenato (1999) afirma: “La nueva concepción, el nuevo espíritu, no se basa en la administración de personas, sino en la administración con las personas, quienes serán la riqueza del futuro (...)”, una concepción que en realidad viene evolucionando desde las primeras formas de trabajo, y que en la actualidad aún permanece en constante cambio, dada la volatilidad de los sistemas sociales y la cada vez más pronunciada y obligada condición de reconocer al individuo en su plena e innata humanidad.

Otro de los grandes momentos históricos que marcaron la evolución en los sistemas de salud ocupacional específicamente en Colombia, fue la expedición botánica realizada por José Celestino Mutis en el año 1763, en donde se realizó el estudio de toda la flora del país, permitiendo el uso de las hierbas con un sentido mucho más medicinal, para curar enfermedades de diferentes orígenes, incluyendo aquellas generadas por las condiciones laborales de los diferentes entornos, él mismo, en 1801 durante una de las sesiones de la Sociedad patriótica, justificó su labor desde un sentido mucho más enfocado al individuo, diciendo que "Los imaginados obstáculos de la falta de instrucción y de cultura civil, ni son tan ciertos como lo suponen; ni tan insuperables que dentro de pocos años no llegará el Nuevo Reino a mantener el

equilibrio de las naciones más cultas”, una intervención que dejó ecos en los oídos de las organizaciones dedicadas a los estudios de la economía política, y que supondría un cambio estructural en materia de administración pública, lo que repercutiría en los años subsiguientes incluso en los sistemas organizacionales y corporativos del país. Sumado a este hecho, para el año 1914, el militar y diplomático Rafael Uribe Uribe hace una intervención acerca del bienestar del trabajador, los accidentes de trabajo, y las labores de campo, intervenciones que lo impusieron como el padre de la seguridad y salud ocupacional en Colombia. El para ese entonces presidente del país toma medidas con respecto al trato dado a los empleados dentro de las organizaciones, y crea un código de normas laborales y un proyecto de ley respecto a los accidentes de trabajo, que al final se aprueba, para ser establecida como la Ley 57 de 1915. La Ley 57 de 1915 define los accidentes de trabajo como “un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero”.

A partir de esta ley, el sistema legislativo ha ido evolucionando con el fin de cuidar y proteger el recurso humano en las organizaciones pasando desde las leyes de higiene y salubridad en el año 1918 con la Ley 46 “por la cual se dicta una medida de salubridad pública y se provee a la existencia de habitaciones higiénicas para la clase proletaria”, y el seguro de vida colectivo para los trabajadores con la ley 37 de 1921, así mismo, para el año 1926 se realiza la creación y puesta en funcionamiento de la primera Entidad Promotora de Salud y Riesgos Profesionales, entidad que se encargó de velar desde ese entonces y hasta el día de hoy por el correcto manejo de enfermedades y accidentes generados a partir de las labores ejecutadas en empresas públicas y privadas. Aunque para este tiempo el sistema laboral era muy primitivo, y por ende existía constante explotación a las leyes sobre bienestar, derechos y deberes de los trabajadores, los sistemas organizacionales continuaron modificándose hasta empezar a hablar de vacaciones, contratos laborales y enfermedades profesionales incluidas en la ley 10 de 1934, finalizando así en el año 1938 con la ley 6 en donde se crea una de las entidades más importantes sobre este tema “El Ministerio de Protección Social”, encargado de dirigir, formular, ejecutar y evaluar las políticas en relación a la salud. Partiendo de la creación de estas leyes a través de la historia colombiana se han producido grandes cambios y adaptación de modelos en pro de mejorar cada vez más la gestión de seguridad en el trabajo por parte de las entidades y a su vez permitir que se desarrolle el sistema socioeconómico del país.

Finalmente, en materia de Legislación, para el 11 de Julio del año 2012 el artículo 1 de la ley 1562 indica que el programa de salud ocupacional pasa a llamarse Sistema de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST) el cual pretende controlar y evaluar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo anticipadamente y el cual tiene una fecha límite establecida para que todas las empresas cumplan con la normatividad para el año 2019, esto según el decreto 171 del 1 de febrero del 2016 “de la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST” y el decreto 052 del 12 de enero del 2017 , de lo contrario, las empresas que no logren la ejecución de dicho sistema, tendrán que atenerse a las debidas sanciones, es así que la presente investigación busca evidenciar la transitoriedad de la implementación de las normas del SG-SST en la Secretaria Distrital de Integración Social demostrando que no incurrirá en dichas faltas y que se encuentra en pro de la mejora continua e implementación de la norma casi finalizada.

Desde otra perspectiva, Es importante exponer los términos básicos referentes a la salud ocupacional en Colombia para abordar el tema en cuestión, la salud es definida como un estado de bienestar físico, mental y social que posea un individuo, el cual le permite desarrollar sus actividades de la forma más funcional y eficiente, este término se contraponen con el de enfermedad, la cual puede imposibilitar funciones mentales, motrices y sociales, es allí donde nace la importancia de contar con un personal sano en una entidad y así mismo la necesidad de brindar unas condiciones de trabajo adecuadas para el óptimo desarrollo de sus labores. Para el cuidado de los colaboradores se crea el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, entendido como el proceso encargado de prevenir las enfermedades y lesiones que se pueden presentar en el lugar de trabajo, como también promover la salud de los trabajadores; este sistema debe ser ejecutado permanentemente, y se basa en la mejora continua.

Para garantizar la conservación y protección de la salud en los trabajadores se deben minimizar y contrarrestar los factores de riesgos presentes en el entorno laboral, entendiendo como factor de riesgo: los agentes físicos (Exposición al ruido, vibraciones, radiaciones, calor, frío e iluminación), químicos (gases y vapores), orgánicos (basuras y desechos), biológicos (bacterias y virus) mecánicos (herramientas y maquinaria) y psicosociales (directamente relacionados con la organización del trabajo: horarios extensos, carga excesivas de labores, repetitividad de movimientos, monotonía, presión, conflictos, inseguridad, acoso laboral o mobbing) que puedan provocar daño a la salud de los trabajadores y definiendo el concepto de riesgo como la probabilidad de ocurrencia de alguno de estos eventos, así mismo, se debe agregar el concepto de Peligro como cualquier fuente que tiene un alto potencial de producir un daño, lesión o enfermedad, como por ejemplo unas escaleras en mal estado.

Por otro lado, es necesario definir los conceptos de incidente, accidente de trabajo y enfermedad laboral: Un incidente de trabajo es un suceso acontecido durante el desarrollo del trabajo o en relación con este, que potencialmente podría haber sido un accidente, pero no desencadenó en lesiones. Un accidente de trabajo es un acontecimiento repentino durante la realización del trabajo o ejecución de órdenes del empleador aun fuera del lugar y horas de trabajo, que produce daños a la salud del trabajador (lesiones, invalidez o incluso la muerte) ejemplo: heridas, fracturas y quemaduras; también se considera accidente laboral el que sucede durante los traslados del trabajador desde su lugar de residencia al trabajo o viceversa, siempre y cuando el transporte sea suministrado por el empleador, de igual manera no se considera accidente laboral el sufrido durante los periodos de permisos. Una enfermedad laboral es un daño a la salud adquirido durante la exposición a uno o varios factores de riesgo mencionados anteriormente, como por ejemplo la laringitis crónica en trabajadores de centros de llamadas; en cuanto al tema el Gobierno Nacional dispone de una tabla en donde se relacionan las afecciones que se pueden considerar enfermedad laboral.

La legislación laboral consagra en su sentido más específico al trabajador como un individuo dotado de capacidades diferenciales que lo hacen viable y apto para ejecutar una labor determinada, contempla el trabajo así mismo en un sentido epistemológico y evolutivo como un conjunto de factores que brindan una condición determinada para la subsistencia y acople con el entorno, y en este sentido el conjunto de trabajo y trabajador da como resultado los estados de bienestar tanto de la parte organizativa como del sentido pragmático del hombre como ser

individual bajo una colectividad impartida e infundada. En este sentido, tiene mucho más sentido hablar de los principios de seguridad y salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde “el trabajo decente implica trabajo seguro. Lo cual implica un dialogo y un compromiso entre las partes para que este se pueda dar”. (O Allí, 2008).

### **Capítulo 3. Metodología de Investigación Cualitativa**

En el presente capítulo se realiza un análisis acerca de la trazabilidad y evolución de la implementación del SG-SST en la Secretaría Distrital de Integración Social a partir de la articulación de los diferentes Sistemas Integrados con los que cuenta la entidad; a través de este análisis, se vislumbran las diferentes herramientas utilizadas para lograr el objetivo final del nuevo sistema y las diferentes fases por las que ha atravesado la empresa para lograr el porcentaje actual de implementación. Como segunda parte del presente capítulo, se realiza la descripción de la Transición de la SDIS al SG-SST a partir del Decreto 052 del 12 de enero de 2017, haciendo un análisis comparativo entre lo que era antes la salud ocupacional para la estructura organizacional, y su paso a una nueva concepción de la seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, se presenta la Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST para la SDIS, en donde se evalúa el porcentaje de implementación del sistema a partir del ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar), para lo cual se tuvieron en cuenta diferentes aspectos que involucran desde el liderazgo del sistema, hasta la conformación de comités de resolución de conflictos, con esto se logró tener una visión mucho más precisa de la situación actual de la empresa para contar con alternativas de mejora que propendan por el 100% de implementación para el primer semestre de 2019.

#### **3.1. Implementación del SG-SST en la Empresa**

En la Secretaría Distrital de Integración Social lo que respecta al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se conceptúa con el conjunto de procedimientos, políticas y metodologías encaminadas a garantizar el desempeño de la entidad de forma articulada y armónica en pro del cumplimiento de los objetivos misionales de la misma. Para la implementación de este sistema, la SDIS dispuso de varios subsistemas para promover el correcto acoplamiento de actividades y funciones dependiendo de las necesidades que tenga el diario funcionar de la misma.

Dentro de los subsistemas adoptados por la SDIS, se tiene el Subsistema de Gestión de la Calidad (SGC) que permite la mejora continua de la entidad en materia de atención al usuario, legislación y reglamento general aplicable a la entidad que repercute directamente en la satisfacción tanto del usuario interno como del externo. Así mismo, este subsistema contribuye en lo que respecta a la planeación operativa con un enfoque fundamentado en procesos diseñados y previamente estructurados para articulación interdependencias, lo cual permite la optimización de todos los recursos que se encuentran a disposición de la empresa y una generación de impacto positiva para los fines pertinentes a través de la NTC-ISO 9001:2015.

Otro de los subsistemas de la SDIS adoptados para la implementación del SG-SST está delimitado por la Responsabilidad Social (SRS), mediante el cual se fortalece la gestión de la entidad a través de una cultura ética y socialmente responsable logrando la intermediación entre actores que componen todo el sistema organizativo contribuyendo al manejo de alianzas que fomenten la participación ciudadana. En cuanto a la norma aplicable para este subsistema, se tiene como norma de referencia la Guía Técnica Colombiana GTC-180 y la Norma ISO 26000:2010.

Así mismo, se maneja el subsistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), en donde se establecieron políticas aplicables a la administración de la información en sí misma, y que corresponden a las garantías dadas para la gestión de riesgos informáticos, mitigando en gran medida la ausencia de preservación de datos susceptibles en la entidad. Este subsistema, se encuentra amparado bajo la norma NTC ISO 27001 “La gestión de la seguridad de la información vela por la preservación de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, mediante la aplicación de un proceso de gestión de riesgo”.

En cuanto al Sistema Documental, se cuenta con el Subsistema de Gestión Documental y Archivo (SIGA), el cual se encarga de controlar todo lo que respecta a la organización, transferencias, preservación y conservación de la documentación en físico y por medio digital de la entidad, esto coordinado por la Ley del Archivo General de la Nación 594 del 2000 en donde se establecen las tablas de retención documental, los cuidados que deben tener los funcionarios en materia de archivo y la disposición inicial y final de todo el archivo. Además, se encuentra articulado por la norma ISO 15489:2016.

A su vez, la SDIS cuenta con el subsistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que al final es el que más compete para el desarrollo de la presente investigación, en donde se articula un proceso lógico por etapas al igual que en el subsistema de gestión de calidad bajo el principio de mejora continua y siguiendo el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), con el fin de anticipar los riesgos a los que pudiese estar expuesto el personal de la empresa y en este sentido controlar y mitigar los impactos inherentes a cada una de las mismas.

Alternado con este subsistema, se encuentra el Subsistema de Gestión Ambiental (SGA), que busca mejorar las condiciones ambientales de los lugares de trabajo mediante la formulación y adopción de proyectos relacionados con la planeación estructural física de los diferentes espacios de la SDIS, minimizando de una forma u otra los impactos y efectos nocivos del entorno que repercutan directamente en la funcionalidad de los empleados. Este subsistema se encuentra articulado y pensado bajo la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 14001:2004.

Como un adicional, la SDIS implementó junto con el desglose de los diferentes sistemas de gestión, una política de administración de riesgos, en donde mediante el “Lineamiento: Política de Administración de Riesgos” (L-DE-AR-001), se determinaron las directrices de Administración de Riesgos inherentes para cada uno de los cargos.

Otra de las medidas adoptadas para la implementación del SG-SST en la SDIS, fue la disposición del reglamento de higiene y seguridad industrial, en donde se estableció mediante Memorando interno 80658 la garantía de constituir y poner en funcionamiento el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante Resolución No. 1016 de 198, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Resolución No. 1401 de 2007, Ley 1429 de 2010, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y demás normas aplicables.

Finalmente, para la integración de todos los subsistemas que al final articulan y hacen parte del SG-SST de la SDIS, se tiene el subsistema de control interno, que es el encargado de velar por el cumplimiento de metas y objetivos relacionados con cada uno de los demás subsistemas, generando una trazabilidad del cumplimiento de acciones y realizando la

identificación temprana de las acciones a corregir para que todos los sistemas en conjunto cumplan con los requisitos establecidos por la entidad y por la normas colombianas e internacionales.

Como se puede evidenciar, el SG-SST para la SDIS tuvo una implementación paulatina que vino desencadenada a partir de la creación de todo el Sistema de Gestión de la entidad, en donde varios de los subsistemas se articulan de una u otra forma con el mismo, permitiendo que la ejecución y control del mismo sea mucho más equilibrada y eficiente en términos de calidad y sustentabilidad de la entidad; en este sentido la SDIS siempre ha buscado cumplir con las normatividad legal vigente para lograr los fines misionales de la entidad bajo los principios normativos que apliquen de acuerdo con la actualización nacional y empresarial en general.

En resumen, la SDIS contó con el acompañamiento integral de la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) Positiva, la cual se encargó de revisar los diferentes puestos de trabajo para determinar los tipos de riesgos existentes para cada uno de los mismo; seguido a esto, el equipo de Talento Humano (Quienes por delegación asumieron la responsabilidad de la implementación del SG-SST), analizaron el contexto organizacional en donde se tuvieron en cuenta todos y cada uno de los factores influyentes en la gestión de dicho sistema revisando y delegando asuntos de liderazgo para cada una de las áreas que componen la SDIS, que aunque no fue determinado en su totalidad, si generó un gran impacto y cambio a nivel de seguridad y salud en el trabajo; así mismo, la entidad ha venido velando desde hace cuatro años atrás por la divulgación a sus empleados para poder garantizar la difusión del nuevo Sistema para de esta forma lograr pactar políticas internas en esta materia que se encuentren conformes con las verdaderas necesidades del cliente interno, en este caso los funcionarios (sin importar el tipo de contrato o vinculación).

Todo este Sistema para la SDIS hace parte del ciclo PHVA, que como ya se ha dicho, es la base de todos los sistemas de gestión en las entidades públicas y privadas y que repercute de manera positiva a la consecución de fines misionales de cualquier entidad.

### **3.2. Descripción de la Transición de la SDIS al SG-SST Decreto 052 del 12 de Enero de 2017**

Desde que en el año 2016 se presenta el decreto 171 de 2016, “por el cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37, del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la Transición para la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”, la Secretaría Distrital de Integración Social, inicia con los cambios requeridos en donde se evidenció que para el mes de enero al mes de febrero del mismo año, se realiza la medición de los requisitos que evaluaron el cumplimiento en cuanto a los requisitos de calidad para la implementación del SG-SST de acuerdo con la normatividad aplicable para tal caso.

Así mismo, para los meses de marzo y abril del mismo año, se evaluaron y ajustaron los procedimientos de competencia legal y cambio en el procedimiento para los reportes generados sobre investigación de accidentes de trabajo para de esta forma en los meses de mayo, junio, julio y agosto, realizaron junto con el equipo de trabajo designado para tal fin las actualizaciones y aprobaciones de los métodos requeridos para la ejecución legislativa.



De otra parte, para los meses de septiembre a octubre, se inicia con la revisión de políticas, programas, procedimientos y formatos que articulan el nuevo sistema, lo cual fue una tarea que se realizó en conjunto con cada una de las subdirecciones de los diferentes niveles para garantizar el cubrimiento total de la información, generando de esta forma un informe consolidado que dio pie para la generación en los meses de noviembre y diciembre de la visualización de cumplimiento de la norma trabajando en la oficialización de procedimientos normativos con respecto al Decreto ya citado al inicio del presente capítulo.

Para el 01 de septiembre del año 2017 la oficina de control interno emite un informe (OCI-080) sobre la evaluación sistema gestión seguridad y salud en el trabajo en donde se puede evidenciar que la SDIS cumple con los estándares mínimos que exige la resolución 1111 del 27 de marzo del 2017. En esta información se vislumbra la implementación de la Matriz de evaluación aplicando los criterios de planear, hacer, verificar y actuar, y se presentan los aspectos positivos, aspectos para mejorar, conclusiones y recomendaciones.

Con respecto a los aspectos positivos, se evidencia la realización de avances en la aplicación de los indicadores de medición, se cuenta con el control de los documentos como formatos, programas y lineamiento; así mismo, en los aspectos para mejorar se evidenció que se debía escoger el responsable de dirigir, diseñar y ejecutar el sistema de SG-SST en la entidad, ya que la falta de conocimiento en las responsabilidades establecidas para algunos miembros de la entidad con relación al SG-SST es evidente y al no tener una coordinación eficaz los recursos designados para tal fin son insuficientes por la mala administración de los mismos.

En conclusión, para el año 2017 tan solo se cumple el 45,61% de los estándares mínimos requeridos para la implementación del SG-SST en la SDIS.

### 3.3. Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
Nombre de la Entidad: Secretaría Distrital de Integración Social						Número de trabajadores directos: 2.018					
NIT de la Entidad: 899999061-9						Número de trabajadores No directos: 12.034					
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 18 de Noviembre de 2018					
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4		0			1,5	
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			0				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			0				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5			0				
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5			0				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6		0			0		
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2			0					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2			0					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				12	
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST		1	1				
			Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades		1	1				
			Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado		2	2				
Conservación de la documentación (2%)			2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2			0				
Rendición de cuentas (1%)			2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1					
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)			2.7.1 Matriz legal	2		2					
Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1								

<b>II. HACER</b>		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1				<b>0</b>		
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			<b>2</b>			
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			<b>1</b>			
		GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	<b>9</b>		<b>1</b>		<b>7</b>
				3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			<b>1</b>		
				3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1			<b>1</b>		
				3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1			<b>0</b>		
				3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1			<b>1</b>		
				3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1			<b>0</b>		
				3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1			<b>1</b>		
				3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1			<b>1</b>		
				3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			<b>1</b>		
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)		3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	<b>5</b>		<b>0</b>		<b>0</b>
				3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2			<b>0</b>		
				3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			<b>0</b>		
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)		3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	<b>6</b>		<b>1</b>		<b>6</b>
				3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			<b>1</b>		
				3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			<b>1</b>		
				3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			<b>1</b>		
				3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			<b>1</b>		
				3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			<b>1</b>		
		GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	<b>15</b>		<b>4</b>		<b>4</b>
				4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4			<b>0</b>		
	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)			3			<b>0</b>			
	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos			4			<b>0</b>			
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	<b>15</b>		<b>2,5</b>		<b>15</b>	
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			<b>2,5</b>			
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			<b>2,5</b>			
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5			<b>2,5</b>			
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			<b>2,5</b>			
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5			<b>2,5</b>			

	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5				10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10		0			2,5
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5			0			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			0			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>					<b>63</b>

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

**FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE**

**FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST**

## Capítulo 4. Resultados

En el presente capítulo, se realiza una consolidación y explicación de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones para el proceso de implementación del SG-SST de la Secretaría Distrital de Integración Social, evidenciando las falencias del mismo y teniendo en cuenta los aspectos en los que se debe prestar mayor atención para garantizar una correcta, paulatina, progresiva y efectiva gestión de implementación final.

### 4.1. Presentación y Análisis de los Resultados Obtenidos en la Tabla de Valores y Calificaciones del SG-SST

En cuanto a los instrumentos utilizados para la recolección de datos, para este caso se empleó la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en donde se tuvo en cuenta el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), como en cualquier otro sistema de gestión y se obtuvieron los siguientes resultados:

1. Para la fase de Planear, se obtuvo que de un 25% de implementación, la Secretaría Distrital de Integración Social cuenta con un 13,5%, esto dado que la entidad no cuenta con un Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, no existen una delimitación específica de responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, no hay una adecuada asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, no se están desarrollando las capacitaciones periódicas por parte del COPASST y no se cuenta con la conformación de un comité de convivencia en cada una de las subdirecciones locales y en nivel central. Además, no se cuenta con una estructura fundamentada para la creación de un programa de capacitación y prevención, ni inducción o reinducción en el sistema, ni un responsable del sistema con el curso exigido por normatividad de 50 horas.
2. Para la fase de Hacer se obtuvo un 42% de implementación con respecto al 60% que se debería tener, esto por cuanto la entidad no está realizando los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos a todos sus empleados, cosa que se ve reflejada más que todo en aquellos empleados que se encuentran vinculados por contrato o por provisionalidad. Además, no se están teniendo en cuenta las restricciones y recomendaciones médico laborales para los contados casos reportados, ya que tampoco se está realizando un reporte accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo en su totalidad, lo que genera que no se lleve tampoco a cabo la Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral ni el Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral. Como parte de la falta de implementación en este paso, se encuentra también que no se está llevando a cabo en su totalidad la Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa, ni la Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros, y en muchos casos, en especial en las subdirecciones locales o en los trabajos con habitante de calle se está generando la Realización de mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas.

3. Para el paso de Verificar, se cuenta con una totalidad de implementación ya que se obtuvo un 5% del 5% esperado, esto por cuanto la entidad cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad muy bien estructurado, que permitió que esta fase pudiera ser llevada a cabalidad dentro de poco tiempo.
4. Finalmente, para el paso de Actuar, se cuenta con un 2,5% de implementación, con respecto al 10% que se debería tener, esto está generado porque a la fecha, la Secretaría Distrital de Integración Social no ha definido en su totalidad acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y solo ha potencializado paulatinamente la toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora, por lo que la Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral se ha retrasado un poco.

Con esto, se puede evidenciar que el porcentaje total de implementación es de un 63% sobre un 100%.

## **Capítulo 5. Plan de Mejora**

En el presente capítulo se realizará la propuesta de mejora a partir de los resultados obtenidos en la matriz de evaluación del SG-SST, por lo que se determinarán acciones que conlleven a las mejoras necesarias para que el sistema sea articulado con el Sistema Integrado de Gestión de Calidad, y que así mismo cuente con un impacto positivo para los empleados de la compañía, no solo en el cumplimiento por parte de la entidad en términos legales, sino responsabilizándose con la protección de derechos humanos y laborales de los trabajadores.

### **5.1. Propuesta de Mejora en la Implementación del SG-SST en la SDIS**

Teniendo en cuenta cada uno de los estándares fijados en la Matriz de Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y los ítems del estándar específico, se evidenció inicialmente para los ítems 1.1.1 y 1.2.3 que no existe aún un Responsable del SG-SST, por cuanto la primera mejora que se deberá realizar es nombrar a una persona que reúna los requisitos establecidos por el Sistema para que se encargue de planear, ejecutar y evaluar en un conjunto toda la implementación del mismo, ya que, si bien existe un actor en el cargo, este no ejerce la función completa frente a los logros que propone el programa. Lo anterior debe resolverse de manera tal que se estipule un manual de funciones para el responsable del sistema ya que con ello se concreta la necesidad que tiene la organización de ejercer completamente la ejecución del sistema.

Por otro lado, para el ítem 1.1.2. de las Responsabilidades en el SG-SST, la SDIS deberá establecer manuales de funciones conforme a lo establecido por la norma, y un crear un equipo de trabajo en torno a la implementación del Sistema, con el fin de dar consecución a las estrategias planteadas y delimitar los alcances de cada uno de los actores; esto se logrará a través de la creación de un manual procedimental en donde se creen responsabilidades individuales y conjuntas que se articulen con todo el proceso de implementación y que repercutan en todas y cada una de las áreas de la entidad. De igual manera lo anterior debe derivar en las acciones que se deben ejecutar al interior del sistema para lo que es necesario delegar funciones de ser necesario frente al tamaño de la organización para poder alcanzar las metas del programa y el cumplimiento de sus objetivos.

Para los ítems 1.1.3 y 2.9.1, de la asignación de recursos para el SG-SST, se deberá crear un plan de compras anual, que propenda por la suplencia de necesidades dispuestas por la evaluación del Sistema, con el fin de cubrir los costos operativos y adicionales que se generen para optimizar el proceso; este plan de compras, deberá ir de la mano con el plan de acción de la entidad y la destinación de rubros específicos, facilitando la diferenciación del gasto y del costo y teniendo una ventaja competitiva en momentos de contingencia que surjan a partir de la ejecución de los programas que componen el sistema. La entidad debe contemplar dentro de su marco presupuestal el recurso a necesitar el sostenimiento del programa y a su vez la delegación de la administración del recurso para su plena ejecución y aprovechamiento.

En otro lugar del análisis de la matriz se evidenció la falta de la plena identificación y evaluación de la gestión de adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, lo anterior es una falencia muy consistente dado que al interior de la asignación de recursos para el programa esto debe estar plenamente establecido y diferenciado ya que la gestión del sistema debe contemplar soportes adicionales a los establecidos en la conformación del programa.

El aspecto de adquisiciones para el funcionamiento del programa representa un 1% de valor total del ítem de la Gestión Integral sin embargo ello no resta importancia para la plena ejecución del sistema por lo que se reitera la importancia de la delegación de responsabilidades y liderazgo de quien realiza la labor de ejecución del programa por lo que allí data la importancia de destinar los recursos adecuados y gestionar los mismos de manera eficiente para soportar el sistema con ayudas que son adicionales y de apoyo para la ejecución de los objetivos del sistema a través de correcta administración del mismo bajo una concreta planeación anticipada y bajo los parámetros establecidos para poder hacerlo.

En el ítem 1.1.6. sobre la capacitación del COPASST / Vigía, se sugiere trabajar articuladamente con las demás actividades, alineándose con los objetivos del sistema, ya que en la matriz se evidenció la usencia del cumplimiento a cabalidad de los propósitos del sistema, así como la inexistencia en muchas dependencias de la capacitación que debe ejecutar mensualmente este ente interno coordinador; para ello, se debe iniciar por un cronograma de capacitaciones enmarcadas mensualmente de acuerdo con las necesidades de cada una de las dependencias, para así lograr el objetivo del Comité en sí mismo, y repercutir sustancial y positivamente la implementación del SG-SST.

Para el ítem 1.1.8. de la conformación concreta de un comité de convivencia, se sugiere realizar su creación con objetivos plenamente establecidos y metas trazadas de acuerdo con los propósitos misionales de la organización, ello, bajo los estándares establecidos para poder hacerlo de tal forma que se deleguen funciones y responsabilidades, cronogramas de trabajo, recursos de funcionamiento y supervisión de avance al proceso.

Así mismo, para el ítem 1.2.1 y 1.2.2, de la capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo al interior de la Secretaria Distrital de Integración Social, se evidenció la ausencia total o parcial de los objetivos del sistema, es decir, es importante que exista un esquema de capacitación promoción y prevención que auspicie el correcto funcionamiento de este ítem, lo que debe traducirse en crear un programa de capacitación de los actores involucrados que delegue responsabilidades, exponga actividades, tiempos y recursos a necesitar para ejecutarlo. Todo lo anterior debe responder a una correcta planeación del funcionamiento del sistema y de los parámetros que lo conforma lo que debe atenderse directamente desde el ámbito general de la organización y su interés por alcanzar los objetivos propuestos por el programa y lo que acarrea la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Por otro lado, para el ítem 2.5.1. del archivo o retención documental del SG-SST, al interior de la Secretaria Distrital de Integración Social, se evidencia la no ejecución total de implementación de un subsistema de archivo o retención documental del Sistema, por cuanto todos los procedimientos ejecutados al interior del programa no están siendo documentados correctamente haciendo que el análisis del mismo no pueda ser llevado a cabalidad y que en base a la propuesta de supervisión de resultados no se pueden generar acciones de cambio en base a lo documentado. Sin embargo, es fundamental que desde la directriz principal de la organización se planee la consolidación de subsistema de archivo o retención documental para que allí el área encargada de ejecutar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST delegue la responsabilidad de administrar la acción documental y que allí todos los procedimientos sean almacenados con la totalidad de la información que posee el programa.



Lo anterior puede manejarse en lo que respecta al espacio de archivo general de la Secretaria de Integración Social por lo que alela la posibilidad de incurrir en nuevos procedimientos improvisados y la asignación de recursos adicionales no contemplados en la acción presupuestal para el majo del sistema. Si bien el archivo general de la organización pude almacenar toda la documentación referente a los procedimientos organizaciones se puede realizar una división o centro de administración que permita almacenar únicamente la información del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que se deriva de toda la acción documental y general de otros procedimientos ajenos al sistema.

Así mismo, la matriz evidenció el no cumplimiento a cabalidad de la respectiva realización de exámenes médicos ocupacionales para el ingreso a laborar al interior de la organización lo cual es fundaméntela para poder conocer el estado de la salud de los aspirantes a ocupar cargos al interior de la Secretaría Distrital de Integración Social. Es importante que desde la directriz general de la organización se delegue un responsable de ejecutar y ordenar la realización de los exámenes de ingreso y también para quienes ya se encuentran laborando al interior de la organización, lo anterior debe realizarse coordinando junto con una entidad prestadora de servicios de salud el direccionamiento de los aspirantes a ingresar a la secretaria de manera que posterior a la entrevista y demás acciones de ingreso los aspirantes sean remitidos a dicho lugar para que les sea practicado los exámenes correspondientes.

Otro aspecto a corregir es la realización de exámenes médicos a los colaboradores de la organización por lo que se debe realizar la validación correspondiente de cuantos trabajadores están vinculados a la organización, cuanto tiempo llevan laborando con la misma y si en algún momento les fue practicado cualquier tipo de examen médico, lo anterior es para poder construir un informe que permita visualizar la situación histórica de los colaboradores y por ende proceder a la planeación de cómo serán organizados para la práctica de exámenes médicos de manera que se organice este aspecto a la vez que analiza la saludo de todos los actores involucrados en el proceso organizacional.

De lo expuesto anteriormente se deriva el análisis de si para algún colaborador existen restricciones frente a la labor que desarrolla por parte de problemas de saludo o en su defecto la existencia de recomendaciones médico laborales para que así se pueda ejercer un control y seguimiento a la labor que desarrolla en pro de preservar su salud. Es muy importante que el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo promueva y proteja íntegramente a los colaboradores como su recurso más valioso por lo que las actividades a desarrollarse deben estar basadas en un programa de supervisión a la salud y de acciones correctivas para enfrentar a las problemáticas en relación a ello que puedan darse lugar al interior de la organización.

En definitiva, la Secretaria Distrital de Integración Social Registro debe estipular en sus procesos, la construcción y realización de todo tipo de reportes investigativos en relación a las enfermedades laborales de los colaboradores y los incidentes y accidentes del trabajo presentados en las distintas áreas y entornos ajenos a las instalaciones de la organización. Lo anterior es vital para poder prevenir enfermedades, accidentes e incidentes ya que con ello se identifican factores de riesgo, acciones inadecuadas de los colaboradores otros aspectos negativos que contribuyen a que se presenten este tipo de situaciones por lo que el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo debe contemplar este aspecto como único y fundamental en el funcionamiento organizacional.

Otro de los factores a tener en cuenta, es que existe un bajo cumplimiento de la elaboración de un análisis concreto acerca de los peligros existentes al interior de la organización y que

representa un factor negativo y latente para la salud de los colaboradores, es muy importante mencionar que la evaluación de peligros permite conocer los factores más representativos en cada área a su vez que se identifican los actores expuestos a dichos peligros. Es primordial que al interior de la organización se realice una búsqueda completa de cuáles son los peligros a los que se exponen los colaboradores de manera tal que estos sean caracterizados y mitigados de manera inmediata para poder trabajar sobre la marcha y la ejecución de las funciones de cada trabajador, también es importante que de acuerdo a la caracterización del peligro sean diseñadas las medidas de atención prioritaria.

Por lo anteriormente expuesto también se hace necesario valorar los riesgos y peligros a los que se exponen los trabajadores dado que con ello se puede construir un completo panorama de estos factores y así asignar porcentajes de afectación y exposición al que se enfrentan los colaboradores para que posteriormente se diseñen las medidas de contingencia y mitigación como acciones de prevención y corrección que son parte del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que debe implementar la Secretaria Distrital de Integración Social de la ciudad de Bogotá.

Así mismo, en el aspecto de mejoramiento, se evidenció con la matriz aplicada, la no clarificación de las acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST dado que la aplicación del sistema no deja al descubierto el análisis de los resultados obtenidos por la elección del programa, lo anterior no permite cuantificar y cualificar los resultados de la ejecución de las estrategias aplicada lo que impacta negativamente dado que ello no evidencia la gestión del sistema y de todas las actividades allí desarrolladas. Lo anterior debe atenderse inmediatamente con un programa de gestión y supervisión que acompañe los objetivos del programa a la vez que informa los avances del mismo frente a lo planteado finalizando con la exposición de resultados claros y manejables para la toma de decisiones futuras acerca del funcionamiento del sistema.

Otro factor en el que se evidenció poca atención fue correspondiente a la toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora basándose en los resultados obtenidos durante la ejecución del sistema y la posterior observación del mismo, por lo anterior se hace indispensable responsabilizar al equipo de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para que sea este quien se encargue de realizar la gestión correspondiente evaluando los resultados obtenidos si son positivos o negativos sumado a que se realizará para generar el cambio de los factores negativos y todo esto debe realizarse bajo un proceso documentado y evaluado por el director del programa y responsable correspondiente.

Finalmente está la ejecución de las acciones preventivas, correctivas y de mejora correspondiente de la investigación realizada acerca de los de incidentes, accidentes de trabajo junto con las enfermedades laborales que se hayan presentado durante la ejecución del programa y fuera el mismo, por lo anterior la ejecución de dichas acciones deben ser documentadas y evaluadas frente a lo que se planteó y a lo que se alcanzó con el fin de poder evidenciar los resultados obtenidos y cuáles serán las acciones a ejecutar para mitigar lo evidenciado durante todo el proceso al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Definir de manera inmediata el capital humano que será responsable de ejecutar el SG –SST de manera responsable, realizando seguimiento y garantizado el cumplimiento de todas las actividades, se aclara que las responsabilidades a ejecutar deben ser documentadas y comunicadas. Así mismo estipular el capital financiero, es decir asignar el presupuesto que se requiere para el cumplimiento, mantenimiento y mejoras de las funciones de SG – SST.





## Recomendaciones

La Secretaría Distrital de Integración Social debe definir de manera inmediata el capital humano que será responsable de ejecutar el SG –SST de manera responsable, realizando seguimiento y garantizado el cumplimiento de todas las actividades, se aclara que las responsabilidades a ejecutar deben ser documentadas y comunicadas. Así mismo estipular el capital financiero, es decir asignar el presupuesto que se requiere para el cumplimiento, mantenimiento y mejoras de las funciones de SG – SST. Establecer el cronograma de reuniones y fechas para realizar las capacitaciones del COPASST las cuales pueden ser dictadas por algún miembro del comité, un asesor de ARL o cualquier otro miembro que haya realizado el curso de 50 horas. Por otra parte, el comité de convivencia debe presentar los informes de gestión juntos con sus propias recomendaciones respecto a las solicitudes recibidas. No debe quedar ninguna solicitud sin tramitar y es de vital importancia que lleven el control y registro de las actas las cuales deben ser evaluadas cada tres o cuatro meses. Se recomienda llevar el control de la matriz de identificación de peligros, manejar cronograma de capacitaciones PYP, inducción y reinducción SG – SST y posteriormente evaluar el listado de asistencias para garantizar el cumplimiento de los colaboradores en estas actividades. También se recomienda el manejo de las tablas de retención documental y aplicación de normas de archivo para garantizar el manejo correcto y búsqueda efectiva de algún documento. Es de vital importancia el revisar que los documentos sean legibles, de fácil acceso y que se encuentren protegidos contra daños. Otro aspecto a recomendar es el de implementar métodos para la adquisición de materiales, insumos y equipos que cumplan con las normas de seguridad y así evitar gastos en elementos que pueden representar peligro, también manejar la matriz de elementos de protección de personal.

Se recomienda comunicar por escrito, por correo electrónico y en lugares visibles de la entidad las fechas para la realización de los exámenes médicos ocupacionales, indicando la obligatoriedad de estos. La entidad debe realizar un plan para promover que todos los colaboradores reporten todos los sucesos en cuanto a incidentes y accidentes de trabajo, realizar el seguimiento y ejecutar de manera satisfactoria la investigación, esto permite encontrar las causas y evitar problemas futuros. Presentar anualmente el registro y análisis estadístico de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral para el respectivo evaluó de las conclusiones realizadas y así poder realizar los planes de mejora. Se debe validar y comparar las estadísticas frente a los años anteriores con el fin de detectar una disminución en los factores evaluados. En todas las subdirecciones deben socializar y capacitar sobre la identificación de peligros, así como la matriz dispuesta para esto, todos los trabajadores de la entidad obligatoriamente deben asistir a esta capacitación, es muy importante llevar el listado de los asistentes con firma y cédula, verificando en todos los listados las fechas de realización. Se recomienda solicitar asesoría con la ARL para la realización de estudios evaluativos con referencia a los riesgos ambientales, químicos, físicos y biológicos, así mismo, capacitación para los trabajadores de la entidad frente a este aspecto.

## Conclusiones

Tras el análisis, evaluación y verificación de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Distrital de Integración Social se evidenció que la misma cuenta con un buen Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, pese a presentar algunos desatinos en cuanto al direccionamiento y cumplimiento de los objetivos planteados en el programa; estos objetivos no se cumplen a cabalidad o se cumplen parcialmente, cuestión que se ve reflejada en la matriz de evaluación del SG-SST, en donde el porcentaje de cumplimiento de los factores fundamentales que debe tener para esta totalmente implementado, se encuentran en un 63% de cumplimiento; a partir de estos resultados y el respectivo análisis de los mismos se pudieron plantear estrategias y acciones preventivas, correctivas y de mejora que permiten realizar mejoras sustanciales y cumplir con el objetivo de implementación para el mes de abril de 2019. En resumen, estas acciones incluyen: un manual de funciones actualizado para el líder o responsable de todo el proceso, creación de un programa de capacitación completo, mejorar el proceso de exámenes médicos y ocupacionales de los colaboradores, una nueva valoración y evaluación de riesgos y peligros, gestionar acertadamente la destinación de recursos, entre otras.

En cuanto a la transición al decreto 052 del 12 de enero de 2017, la Secretaria Distrital de integración social ha tenido un proceso favorable, todos los procedimientos fueron ajustados, el sistema se encuentra de acuerdo a la normativa y ha cumplido con los requisitos y estándares mínimos, por lo tanto el compromiso de todos los participantes es esencial para promover la Seguridad y Salud en el trabajo dentro de la Secretaria Distrital de Integración Social, las políticas deben enfocarse en el bienestar del trabajador, quienes deben estar informados sobre los riesgos y peligros en la empresa y deben participar en las actividades de prevención y promoción del SG-SST.

## Bibliografía

- López, C. (12 de 01 de 2017). *ARLSURA*. Recuperado el 18 de 11 de 2018, de [https://www.arlsura.com/files/decreto52\\_2017.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf)
- Mintrabajo. (13 de 01 de 2017). *Mintrabajo.gov*. Recuperado el 20 de 11 de 2018, de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>
- Opperweb. (2016 de Agosto de 12). *Solución Empresarial 21*. Recuperado el 22 de 11 de 2018, de <http://solucionempresarial21.com.co/poco-historia-salud-ocupacional-colombia/>
- Perdomo, D. (19 de 08 de 2009). *Integración Social Alcaldía Mayor De Bogotá*. Recuperado el 12 de 11 de 2018, de [http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/3.3\\_proc\\_adminis\\_gestion\\_talento\\_humano/2.%20PCD\\_SaludOcupacional.pdf](http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/3.3_proc_adminis_gestion_talento_humano/2.%20PCD_SaludOcupacional.pdf)
- Prevencionar. (08 de 11 de 2016). *Prevencionar.com*. Recuperado el 27 de 11 de 2018, de <http://prevencionar.com.co/2016/11/08/mediciones-ambientales/>
- Robayo, G. (01 de Septiembre de 2017). *Integración Social.Gov*. Recuperado el 18 de 11 de 2018, de [http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2017documentos/controlinterno/27092017\\_Informe%20Evaluacion%20Sistema%20Gestion%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf](http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2017documentos/controlinterno/27092017_Informe%20Evaluacion%20Sistema%20Gestion%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf)
- Trabajo, M. d. (05 de 08 de 2014). *Fasecolda.com*. Recuperado el 24 de 11 de 2018, de [http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16.\\_d-1477-14mintrabajo.pdf](http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16._d-1477-14mintrabajo.pdf)
- Ya, S. (24 de 08 de 2016). *Safet Ya*. Recuperado el 18 de 11 de 2018, de <https://safetya.co/evaluacion-inicial-sg-sst/>