

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL  
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)  
EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE SAN GIL UNISANGIL**

**LAURA VIVIANA FRANCO**

**C.C. No. 1.104.069.766**

**CAROL VIVIANA MARTINEZ GÓMEZ**

**C.C. No. 1.075.657.326**

**SILVIA JULIANA SAAVEDRA**

**C.C. No. 1.100.956.517**

**WILDER RAMOS TORRES**

**C.C. No. 1.081.513.987**

**DORIS ROCIO DEL PILAR SANTAMARIA MORALES**

**C.C. No. 1.101.755.791**

**MARIO HUMBERTO AGUILAR  
TUTOR**



**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,  
ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS ECACEN  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
DICIEMBRE 21 DE 2018**

## Tabla de Contenido

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>VI</b>
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>VIII</b>
OBJETIVO GENERAL.....	VIII
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	VIII
<b>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1. SALUD OCUPACIONAL.....	6
2.1.1. <i>Evolución de la Salud Ocupacional.....</i>	<i>6</i>
2.1.2. <i>Salud ocupacional en Colombia.....</i>	<i>111</i>
2.2. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST). ....	155
2.2.1. <i>Evolución del SG-SST.....</i>	<i>155</i>
2.2.2. <i>Contextualización política del SG-SST.....</i>	<i>19</i>
2.2.3. <i>SG-SST en Colombia.....</i>	<i>21</i>
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....</b>	<b>255</b>
3.1. IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LA EMPRESA .....	255
3.2. DESCRIPCIÓN DE LA TRANSICIÓN DE LA EMPRESA AL SG-SST.....	266
3.3. IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST .....	287
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>
4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA TABLA DE VALORES Y CALIFICACIONES DEL SG-SST. ....	31
Ítem 2.3.1 <i>Evaluación e identificación de prioridades.....</i>	<i>31</i>
Ítem 2.4.1 <i>Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma         y firmado.....</i>	<i>31</i>
Ítem 2.5.1 <i>Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en         el Trabajo (SG-SST).....</i>	<i>322</i>
Ítem 2.1.1 <i>Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST         firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía.....</i>	<i>322</i>
Ítem 2.7.1 <i>Matriz legal.....</i>	<i>322</i>
Ítem 2.8.1 <i>Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad         y Salud en el Trabajo SG-SST.....</i>	<i>333</i>

<i>Ítem 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.</i> .....	333
<i>Ítem 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía.</i> .....	34
<i>Ítem 6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año.</i> .....	344
<i>Ítem 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.</i> .....	344
<b>CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA</b> .....	<b>315</b>
5.1. PROPUESTA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LA EMPRESA. ....	355
<i>Ítem 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades.</i> .....	355
<i>Ítem 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado.</i> .....	366
<i>Ítem 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.</i> .....	377
<i>Ítem 2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía.</i> .....	388
<i>Ítem 2.7.1 Matriz legal.</i> .....	399
<i>Ítem 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.</i> .....	40
<i>Ítem 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</i> .....	41
<i>Ítem 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía</i> .....	422
<i>Ítem 6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año y Ítem 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.</i> .....	422
5.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES. DIAGRAMA DE GANTT CON LAS ACCIONES, ÁREA, RESPONSABLES Y RECURSOS. ....	444
<b>RECOMENDACIONES.</b> .....	<b>455</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>466</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>477</b>

**Lista de tablas**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. <i>Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST</i> .....	287
Tabla 2. <i>Tablas Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos</i> .....	447

**Lista de Figuras**

**Pág.**

Figura 1. Fases de la implementación de SG-SST según la Ley Colombiana.....4

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de grado pretende diseñar un modelo estratégico integral para implementar a cabalidad el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), haciendo énfasis en la gestión realizada en la Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL); organización creada para satisfacer las necesidades de la población estudiantil con programas académicos acreditados de alta calidad, para llegar a ser la mejor alternativa, es decir como actor principal en la educación superior en los territorios que hace presencia, además de contribuir al desarrollo del país desde las regiones, mediante la excelencia, pertinencia e innovación en sus procesos de formación, investigación e interacción social.

Para el desarrollo de esta investigación se logra identificar una problemática, en la cual “se establece realizar el plan de mejora correspondiente al 15,5 % con el fin de obtener el 100% del SGSST; siguiendo los lineamientos contemplados en el decreto 1443 de 2014, decreto 052 de 2017 y Resolución 1111 de 2017” (**Ministerio de trabajo, 2017**). El presente plan de mejora tiene por objetivo efectuar las acciones correctivas para subsanar las situaciones irregulares detectadas y prevenir que se presente casos similares o relacionados en el futuro. El plan de contingencia está compuesto por las actividades concretas a desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, el plazo determinado para su cumplimiento y la ejecución del plan, los diferentes recursos administrativos y financieros.

La investigación consta de cinco capítulos, en los cuales se despliega el problema, la identificación, antecedentes, objetivos y justificación del mismo, seguidamente está el marco teórico, que parte desde los conceptos fundamentales para esta investigación: Salud Ocupacional y el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Como parte final del

estudio se revisa y analiza la matriz de evaluación del SG-SST, para luego determinar las conclusiones arrojadas, recomendaciones y referencias bibliográficas.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Analizar, evaluar, verificar la implementación y la transición al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la Fundación Universitaria de San Gil.

### Objetivos específicos

- Analizar el estado de la implementación y la transición al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en el segundo semestre de 2018 de la Fundación Universitaria de San Gil.
- Evaluar la aplicación de los estándares del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a través de la matriz de evaluación aplicada en la Fundación Universitaria de San Gil.
- Verificar los resultados expuestos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST-UNISANGIL, arrojados por la matriz de evaluación para el diseño de la propuesta de mejoramiento.
- Implementar un plan de mejora para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa mediante los resultados que obtenidos en la matriz de la evaluación.



## Capítulo 1: El Problema

### 1.1. Planteamiento del Problema

Teniendo en cuenta los cambios del mercado y las nuevas tendencias de la economía mundial, las empresas deben estar en una constante búsqueda de estrategias que permitan estar a la par de los estándares de calidad y certificación que están en vigencia y así mismo, competir en los diferentes campos de acción en los que se tiene una participación

Ahora bien, se puede decir que una de las principales metas de las organizaciones es cumplir con sus objetivos financieros, posicionándose en un mundo cambiante y globalizado.

Considerando lo anterior, para el caso del área de la promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo se implementa unos procesos en el sistema de gestión, con el fin de mejorar la calidad y productividad de sus procedimientos, como también la de su talento humano, lo que se convierte en una pieza clave a la hora de alcanzar las metas organizacionales, logrando que sean más eficientes y productivos para el desarrollo de sus actividades.

Para lograr un nivel de compromiso referente a las condiciones de trabajo del talento humano y a la normatividad establecida por el Ministerio de Trabajo con la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud, en el Trabajo (en adelante SG-SST), hoy en día las compañías deben lograr certificarse en este sistema que esta constante mejora es decir se convierte en una meta primordial, puesto que tiene como finalidad cumplir con los estándares internacionales que permiten proyectar la política de calidad de las empresas en cada de uno de sus aspectos es decir se refleja en sus objetivos institucionales.

Cabe resaltar que la implementación del SG-SST, permite identificar aquellos factores de riesgo para establecer como consecuencia estrategias que subsanen las deficiencias que atenten en contra del bienestar de los ambientes laborales o la integridad de los colaboradores.

Mantener una actualización y mejora continua de este sistema de gestión se debe a que cuenta con la implementación del ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), esto permite proceder de manera transversal con unos procesos de evaluación que son necesarios para diseñar un plan de mejoramiento tanto interno como externo.

Algunos de los beneficios de lograr un desarrollo óptimo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud, en el Trabajo consiste en la reducción de costos relacionados con accidentes mediante la prevención de riesgos, disminuir el ausentismo laboral mejorando las condiciones de salud y seguridad en los diferentes ambientes de trabajo y generar un ambiente de confianza en las negociaciones que se lleven a cabo y abriendo nuevas posibilidades financieras que se proyecten positivamente a través del cumplimiento de unos objetivos institucionales y de las exigencias legales.

Es por ello que, en el 2017 la Fundación Universitaria de San Gil (en adelante UNISANGIL) desarrolla su Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud, en el Trabajo teniendo en cuenta una política de calidad y unos objetivos institucionales que son trasversales en la gestión de la organización que se basa en lo siguiente:

UNISANGIL trabaja con propósitos de excelencia para contribuir con el desarrollo de sus grupos de interés, bajo criterios de planeación, concertación y conciliación; promoviendo la cultura del mejoramiento continuo, mediante la autoevaluación, la autorregulación y el autocontrol. Busca alcanzar los más altos estándares en las actividades derivadas de su misión; utiliza como herramienta el trabajo por procesos y da cumplimiento a los requisitos legales, estatutarios y administrativos. **(Fundación Universitaria de San Gil, s.f)**

Adicionalmente, el SG-SST es diseñado según lo que contempla la normativa para su implementación, es decir el *Decreto 1072 de 2015*, modificado por el *Decreto 052 de 2017*, extendido en su plazo para implementación según *Resolución 1111 de 2017* y atendiendo a los *Decretos 1443 de 2014*, y *171 de 2017*.

De acuerdo con el desarrollo de la temática, se toma en consideración la siguiente el siguiente interrogante para llevar a cabo un proceso de investigación ¿Cómo analizar, evaluar, verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la Fundación Universitaria de San Gil UNISANGIL?

## **1.2. Antecedentes del Problema.**

La Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL), ha mantenido dentro de sus objetivos estratégicos el bienestar de toda la organización, satisfaciendo las necesidades de sus empleados y buscando ofrecerles una calidad de vida tanto profesional como personal. Acorde con lo anterior, es de vital importancia contar con un área de Salud Ocupacional (en adelante SO) con el objetivo de gestionar y propiciar ambientes adecuados para optimizar un clima laboral acorde a las normas propuesta por el Ministerio de Trabajo.

Ahora bien, anteriormente en el área de SO se planificaban una serie de estrategias, las cuales proporcionaban una prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante diferentes mecanismos, pero no se contaba con un SG-SST que le permitiera a la Fundación Universitaria de San Gil el desarrollo de todos los elementos que se deben contemplar para mejorar la calidad de vida de los empleados de la organización.

Para el año 2017, la UNISANGIL da inicio a su plan de mejoramiento continuo en sus procesos, como, por ejemplo, en la calidad de las condiciones laborales de sus colaboradores y al

tratamiento oportuno de las enfermedades y accidentes laborales. Así mismo, se inicia la implementación del SG-SST, diseñado y ordenado por el Ministerio de Trabajo de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, Decreto 052 de 2017, Resolución 1111 de 2017, Decreto 1443 de 2014 y Decreto 171 De 2017, todo esto con el fin de contemplar y ejecutar todos los estándares que beneficiaran la vida profesional de los trabajadores de la empresa.

La Fundación Universitaria de San Gil, se encuentra en la Fase 4 - Seguimiento y plan de Mejora, que consiste en la vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ver figura 1)



Figura 1. Fases de la implementación de SG-SST, basado Decreto 052 de enero 01 de 2017.

*Fuente: Elaboración propia*

Se puede concluir que la buena realización del SG-SST ayudará a la UNISANGIL a cumplir con los estándares para llegar a ofrecer una mejor calidad de vida laboral a sus colaboradores, y por ende, ser certificada y valorada de manera positiva por el Ministerio de Trabajo según la norma.

## 1.2. Justificación

Es necesario recalcar que la UNISANGIL ve la necesidad de implementar el SG-SST, con el fin de ofrecer una mejor calidad de vida laboral a sus colaboradores y estar en concordancia a la

normatividad vigente del Ministerio de Trabajo, es decir que resulta pertinente crear una propuesta enfocada en el Decreto 1072 de 2015, Decreto 052 de 2017, Resolución 1111 de 2017, Decreto 1443 de 2014, Decreto 171 De 2017, ya que estos evalúan los estándares mínimos para la mejora continua de las condiciones en el ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

En vista de que la UNISANGIL se encamina en la búsqueda del bienestar para la empresa, sus trabajadores y la comunidad en general, procuran implementar técnicas que permitan motivar, comprometer y mantener, la seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores, logrando así que estos sean más eficientes y productivos en el desarrollo de sus actividades. En vista de lo anterior, se busca apoyar el trabajo que viene realizando la Fundación Universitaria mediante una auditoría que tiene como propósito principal observar las falencias presentadas en el SG-SST y contribuir a dar cumplimiento en un 100 % del mismo, de acuerdo a lo contemplado en la normatividad vigente para evitar sanciones por parte del Ministerio de Trabajo.

En consonancia al propósito que mantiene la investigación, se plantea realizar una matriz de evaluación conforme a los estándares mínimos comprendidos en la normatividad vigente para establecer cuáles son esos parámetros que no se cumplen y de acuerdo a esto, presentar un plan de mejoramiento correspondiente a las acciones pendientes que son necesarias subsanar para aplicarse en un 100% según estipula el SG-SST ejecutado hasta el momento, permitiendo mejorar la calidad de vida de los empleados, el clima laboral y el bienestar laboral de la UNISANGIL.

## Capítulo 2: Marco Teórico

Para abordar esta implementación, es fundamental abordar dos categorías que permitan esbozar las características y diferencias que hay entre ellas, así mismo poder ampliar sus alcances desde una conceptualización óptima, estas categorías son: Salud Ocupacional y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El primer concepto es importante porque brinda una perspectiva sobre la importancia histórica y contextual de la salud en los espacios laborales, lo que permite edificar estrategias de prevención y tratamiento de las mismas según las especificaciones y modelos productivos del país. El segundo concepto permite contextualizar la actualidad del modelo de Salud Ocupacional implementado en Colombia, tanto sus características y su normatividad en los espacios laborales que lo deben implementar, así como las legislaciones que lo solventan.

### 2.1. Salud Ocupacional.

**2.1.1. Evolución de la Salud Ocupacional.** La historia de la SO no es tan cercana como podría creerse, un indicio de estamento que buscó impulsar la integridad social fueron los babilonios con el código de Hammurabi (2100 a.C) con la ley “Ojo por ojo” donde se prometía castigar a quien realizara acciones en contra de alguien con la misma gravedad implicada en sus acciones iniciales. Consideradas las primeras notas medicas de contraindicación, estas fueron realizadas por Hipócrates (460 – 977 a.C) al dar aviso sobre los peligros de la metalurgia al dar como ejemplo a un trabajador con diversos síntomas como consecuencia por su labor. Plinio el viejo (23 – 79 a.C) generó un cuadro somático con las enfermedades producidas por materiales como el mercurio, el zinc y el cinabrio; diseñando de paso una máscara con una vejiga de buey que protegiera las cavidades respiratorias (**Henao Robledo, 2010**).

La edad media fue importante para marcar una serie de observaciones acerca de algunos componentes, como es el caso de Paracelso (Teofrasto Bombast Von Hohenheim 1494–1541), quien en el siglo XVI escribe el primer tratado sobre minerales y materiales conocidos en aquel entonces, así como sus contraindicaciones al ser manipulados, como envenenamiento y deformaciones. En esa misma época, Georges Bauer (1494 – 1555); conocido como el padre de la mineralogía dio a conocer los diversos peligros que existían en su momento con la minería de metales en su obra “De Re Metallica” (1556). Después del renacimiento, aún se consideraba que los mayores peligros laborales residían en las minas, ya que los componentes con los que se trabajaban no solo eran en su momento intratables, también inestables.

Las minas de carbón, con demasiada frecuencia, eran trampas subterráneas mortales. El peligro bajo tierra era probablemente mayor que en la superficie y esto generaba demasiadas críticas en los periódicos. El gas era más temido por los mineros que el agua y los derrumbes de tierra. **(Hena Robledo, 2010)**

Fue cuando en 1773, Bernardino Ramazzini (1633 – 1714) publicó su obra “De Morbis artificum diatriba” donde daba cuenta sobre 42 oficios laborales en su primera edición y 52 en su última, analizando los múltiples riesgos que existían en cada practica realizada y diferentes maneras de evitar para prevenirlos. No solo fue importante al contribuir en estas observaciones, también lo fue al ser pionero en tener conciencia sobre el aspecto económico que está presente en la salud relacionando la producción y el rendimiento de los empleados con su estado físico, estableciendo estos principios como la base que garantizaría el desarrollo y progreso de la civilización humana **(Rodríguez & Menéndez, 2005)**.

Hasta llegados los finales del siglo XIX y mediados del siglo XX fue cuando la salud ocupacional empezó a cobrar una importancia relevante, un ejemplo del primer aspecto fue en Wisconsin, Estados Unidos (1911) donde se aprobó la primera ley de indemnización al trabajador, más adelante, con el tratado de Versalles, en su facción XII se impulsaron los principios de lo que posteriormente sería la organización internacional del trabajo (OIT) con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de los empleos y así, fortalecer las economías de cada nación. En 1950, la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS) la medicina del trabajo se volvió la actividad médica más observada, con el fin de asegurar espacios donde el empleado pudiese sentirse a salvo a nivel físico y emocional. Ya en 1986, consolidando todos los procesos que aseguraban la seguridad laboral de cada empleado a nivel internacional, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) estableció sobre la Salud Ocupacional que era un conjunto de saberes que van condicionados a favor del bienestar físico y social del empleado y la comunidad, dejando claro que

El desarrollo de la salud ocupacional, debe lograrse con la participación y cooperación de los trabajadores, empresarios, sectores gubernamentales, instituciones y asociaciones involucradas. Para proyectar y ponerla en práctica es necesaria la cooperación interdisciplinaria y la constitución de un equipo, del cual tiene que formar parte el médico de los trabajadores. **(Tudón, 2004)**



En un plano conceptual y contextual, la naturaleza de esta actividad, así como las disciplinas que la estructuran viene de múltiples aristas debido a su amplio margen de acción dentro del ámbito laboral, así como su impacto al momento de ponderar el cubrimiento total del empleado en una determinada empresa con respecto a su protección física y psicológica, dejando como su mayor prioridad la integridad del mismo, en primera medida se debe tener en cuenta que

Es el conjunto de conocimientos científicos y de técnicas destinadas a promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones y ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación, evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan. **(Tudón, 2004)**

Es un concepto que parte de una tradición que vincula lo estrictamente científico, donde las técnicas adecuadas imperan para un abordaje óptimo de las situaciones que puedan presentarse, sin embargo, existen definiciones que vinculan la Salud Operacional con un carácter más amplio.

(...)la Salud Ocupacional, es el resultado de un trabajo multidisciplinario donde intervienen profesionales en medicina ocupacional, enfermería ocupacional, higiene industrial, seguridad, ergonomía, psicología organizacional, epidemiología, toxicología, microbiología, estadística, legislación laboral, terapia ocupacional, organización laboral, nutrición y recientemente, promoción de la salud. **(Gomero Cuadra, Zevallos Enriquez, & Llap Yesan, 2006)**

Esta perspectiva acerca de la SO va más allá de una conceptualización muy amplia, dejando claro cuales ramas hacen parte exclusiva de esta actividad, además, se puede evidenciar que dentro de las disciplinas mencionadas, destaca la medicina ocupacional, diferenciando esta última con la salud ocupacional, pero se debe tener en cuenta que la primera disciplina es una

rama de la medicina que obligatoriamente exige ser médico para que pueda ejercerlo, mientras que la Salud ocupacional (SO) no es necesariamente una profesión, ya que deviene en una actividad donde todos los empleados resultan implicados dentro de espacio laboral (**Gomero Cuadra, Zevallos Enriquez, & Llap Yesan, 2006**).

Como se había mencionado, son varias las disciplinas que alimentan esta actividad, sin embargo, no queda claro el marco de acción que permita una correcta división de cada una de ellas teniendo en cuenta los campos y/o ramas que puedan sostenerlo.

La salud ocupacional tiene carácter multidisciplinario y todas las disciplinas pueden proporcionar apoyo invaluable. Por lo tanto, se presenta la definición de algunas de ellas y se enumeran otras disciplinas más de apoyo. En el ámbito mundial, actualmente, la salud ocupacional se divide en tres grandes ramas que son: medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, no queriendo significar con ello que las otras disciplinas no tengan posibilidad de participación en salud ocupacional. (**Henao Robledo, 2010**)

La definición que brinda Henao Robledo no solo aborda la noción anterior, también deja claro que existen ramas específicas que sostienen la carga significativa de este término a favor de comprender su campo de acción real, que son: Medicina del Trabajo, higiene industrial y seguridad industrial.

Tener en cuenta los campos de acción, así como la naturaleza del término desde su aplicación dejan entrever un panorama gigantesco donde esta actividad resulta cobrando relevancia, ya que algo que han tenido en cuenta las definiciones hasta el momento es el carácter “multidisciplinario” que cimienta esta actividad, que se basa en una serie de disciplinas que se deben tener en cuenta integralmente para hablar de una protección óptima del empleado, a su

vez, esta diversificación va ligada a la responsabilidad social que el espacio laboral permita impulsar, dejando claro que depende de una aplicación constante y promovida por todo el cuerpo laboral por parte de los profesionales vinculados en el campo de la SO.

**2.1.2. Salud ocupacional en Colombia.** Las nociones que estaban siendo desarrolladas en varias partes del mundo con respecto a la salud del empleado, así como los peligros que están involucrados en muchas actividades, como las leyes que estaban siendo desarrolladas para protegerlos aun eran desconocidos en Colombia a comienzos del siglo XX.

En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. **(Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011)**

Es decir que solo las normas que permiten reconocer los aspectos de seguridad laborales fueron respetadas solo en la entrada del siglo XX por temas que iban vinculados a los sistemas de producción existentes en el país, los cuales se basaban en una explotación masiva de mano de obra barata y una pobre modernización de los elementos con los que podía contar el empleado en su entorno laboral, sin contar los fuertes procesos políticos que imperaban en aquel entonces, restringiendo por completo los derechos y los deberes de los trabajadores, obligándoles a seguir con su papel sin queja alguna. **(Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011)**

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad

para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. **(Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011)**

En 1945 se generaron las bases para abordar el tema de salud ocupacional en el país, puesto que fue aprobada la Ley 6 (Ley general del trabajo), incluyendo múltiples situaciones que podrían ocurrir en los espacios laborales, así como disposiciones especiales para tratarlas. **(Ayala, 1999)** En 1946, gracias a las legislaciones que incluía la Ley 90, se creó el Instituto de Seguros Sociales, con la finalidad de prestar salud y pensiones a los empleados; dos años después se instauró por medio del acto legislativo N° 77 la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial. “Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica.” **(Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011)**

La ley 90 de 1946 fue sustituida casi en su totalidad por el decreto ley 0433 de 1971, que hizo un enfoque universal del Seguro Social. El decreto ley 0148 de 1976 le dio una nueva reorganización, acorde con las doctrinas y normas de la reforma constitucional y administrativa de 1968. La universalización de los seguros sociales se inició con el decreto 0770 de 1975, de la administración López Michelsen, mediante la aplicación del sistema de medicina familiar, el cual

se implanto en 1975 en las ciudades de Barranquilla, Villavicencio, y Barbosa (Antioquia).

**(Hena Robledo, 2010)**

La salud ocupacional en Colombia fue cobrando relevancia en diferentes sectores que involucran la productividad el país, esto se lleva paralelamente con el crecimiento global acerca de los derechos y deberes de los empleados, junto con la obligación del estado para ponderar estas premisas en los mismos, a favor del progreso nacional. **(Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011)**

Así, el estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y especialmente a partir de conceptos modernos de concepción del riesgo ocupacional y los elementos fundamentales de prevención y control.

**(Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011)**

Con la imitación de estos procesos de carácter europeo fue que se logró expedir la ley 9 en 1979, la primera en hacer un paralelo entre trabajador y salud, constituyendo que el estado físico y psicológico del mismo es prioridad nacional donde la nación y los habitantes impulsaran su bienestar. **(Congreso de la república, 1979)**

Pasados los años y luego de varias regulaciones en los servicios que se prestan a los empleados, así como los deberes y derechos de los mismo, aparecen en 1993 y 1994 respectivamente la Ley 100 y el Decreto Ley 1295, permitiendo la creación del Sistema General de Riesgos Profesionales, que impulsó un modelo privado de los riesgos profesionales, con la intencionalidad de construir y transmitir una cultura de prevención en accidentes laborales y enfermedades profesionales. **(Ministerio de Salud y Protección Social, 2018).**

Antes de estas regulaciones, el estado se preocupaba más en la reparación, la cual estaba ligada al Instituto de Seguro Social (ISS), el cual acabó, dando paso a las administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), cuyas actividades se centran en la prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales. Así mismo, la atención médica se relega a las Instituciones Prestadoras de Salud o también a las Entidades Promotoras de Salud, que muchas veces resultan siendo la misma institución. **(Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011)**

El país ha realizado grandes cambios en sus estructuras sanitarias para hacer efectivas las disposiciones señaladas en el Sistema General de Riesgos Profesionales con el fin de proteger a los trabajadores con respecto a efectos negativos que puedan ocurrir durante su tiempo laboral.

De igual forma, la legislación colombiana se ha enfocado en ofrecer garantías para la atención médica y psicosocial de los afectados, para su pronto reintegro a las actividades productivas y evitar exclusiones o discriminaciones por las consecuencias que este tipo de eventos de tipo laboral puedan generar. **(Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011)**

Aun así, el cumplimiento de las normas establecidas; en especial los procesos de afiliación aún no alcanza a cubrir un porcentaje significativo de la población colombiana (30%) y esto tiene que ver con una tasa de desempleo que se sitúa anualmente en un 12%, dejando como prioridad la creación de nuevos empleos y posibilidades para un sostenimiento óptimo a favor de los espacios laborales, sin embargo al priorizar este sentido, se olvida generar un mejor sistema de protección y cubrimiento de los riesgos laborales. “En el fondo, lo que se requiere cambiar es el concepto de muchos empresarios de ver en las medidas de protección un gasto más que una inversión en productividad y eficiencia.” **(Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011).**

La forma en que se trata la salud ocupacional en Colombia sigue siendo un problema que va más allá de las legislaciones nacionales acerca del asunto, ya que se encuentran más asociadas a las regulaciones que los empleadores implementan en sus espacios laborales, puesto que el cubrimiento de estos factores no se encuentra aún en un proceso fundamental dentro de su organigrama.

Hoy en día en muchas empresas se sigue viendo a la salud ocupacional como un sobre costo y no como una inversión que trae beneficios, no solo para el empleador sino para los empleados, ya que mejora el clima organizacional. Al final, esto repercute en un aumento de la productividad porque disminuye el ausentismo laboral y los costos por indemnizaciones que se deben pagar por los accidentes y enfermedades profesionales. **(Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011)**

## **2.2. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).**

**2.2.1. Evolución del SG-SST.** Realizar un breve recorrido histórico sobre la salud ocupacional, implica adentrarse en la temática de la prevención de los riesgos laborales puesto que se relaciona directamente con la necesidad de proteger la salud en los ambientes de trabajo yendo a la par de los contextos que se presentan en las diferentes épocas que se han enfrentado en la historia, como se argumenta en lo siguiente:

Al lanzar una mirada retrospectiva y longitudinal, puede decirse que la prevención de riesgos laborales se ha desarrollado por la convergencia de tres ejes: 1- La organización social de cada época de la historia de la humanidad; 2- el correspondiente concepto de trabajo y 3- el concepto de salud reinante en cada una de ellas. Siendo inicialmente un tema de interés de los filósofos, luego de los médicos, y posteriormente de algunos ingenieros; la salud en el trabajo ha adquirido

con el tiempo un significado económico, como garantía del desarrollo y del progreso de la civilización. (Arévalo Pinilla & Molano Velandia, 2013, pág. 22)

A consideración de lo anterior, puede decirse que la prevención del riesgo laboral tiene como punto de partida la misma organización de la sociedad y esto se puede evidenciar en la necesidad de prevenir aquellos factores de riesgos a los que están expuestos los sujetos productivos en los ambientes de trabajo, considerando que en estos se aplica una cantidad determinada de esfuerzo requiriendo una estabilidad en el ámbito de la salud general para que exista un nivel de dignificación, seguridad y calidad de vida para los trabajadores.

A medida que se avanza en la temática de cuidado en el trabajo, se hace énfasis en aspectos más específicos para el bienestar y protección de los trabajadores a través de las disciplinas que generan aportes significativos para su continuo mejoramiento y actualización que a su vez contribuye al desarrollo de la misma sociedad, esto se hace más evidente en la llegada de nuevas formas de trabajo que son resultado de un avance económico y que traen consigo nuevos retos que enfrentar en el área de prevención y salud “en la Edad Contemporánea el desarrollo industrial llenó de peligros el trabajo para la población laboral” (Arévalo Pinilla & Molano Velandia, 2013, pág. 23)

En decir, se hace un mayor énfasis en generar un espacio formal para la prevención de riesgos en el trabajo que pudiera trascender teniendo como objetivo optimizar las tareas que desempeñaban los trabajadores, pero también se mantiene un interés económico y desarrollista que se ve directamente relacionado. A esto se le suma, la inclusión progresiva de nuevas disciplinas que agregaran aspectos importantes en esta tarea interdisciplinar que



requiere mantener en condiciones óptimas cada uno de los aspectos que son importantes para la protección del trabajador y los intereses económicos de las empresas.

Volviendo a una temporalidad más actual, la salud ocupacional se encargó durante muchos años en velar por las acciones de prevención y protección que se requerían en los ambientes de trabajo, aun así, fue posible hacer una transacción hacia una nueva forma de abordar no solo las temáticas de salud en el trabajo sino la búsqueda de una mejor calidad y certificación que estuviera convalidada a nivel nacional e intencional y que se ve regido bajo a unos estándares mínimos, lo que llegaría a ser el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El SG-SST, inicio enfocándose en el control de aquellos peligros significativos que estaban presentes en los diferentes ambientes laborales en las empresas para luego fortalecer su relación con los sujetos, que son aquellos que permiten una mayor prevención de riesgos desde la capacitación y protección de su integridad laboral personal y de la comunidad en general.

Para hacer posible lo anterior, se procede a minimizar aquellos factores de riesgo específicos para mitigar cada una de los daños ocurridos y prevenir en un futuro casos similares o relacionados a estos, así mismo se emplearon diferentes metodologías para valorar de manera más eficaz los peligros de las empresas de manera global, para luego desarrollar planes de acción para subsanar esas deficiencias de manera continua a través de procesos organizados.

Acorde con su resultado, se formula un plan de trabajo para proteger la salud y fomentar la seguridad de la población laboral. Asociado a ello y dentro del cumplimiento del plan básico

legal se realiza la organización de las brigadas de emergencia y del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO). (Arévalo Pinilla & Molano Velandia, 2013, pág. 24)

Mantener un índice bajo de riesgo es de importancia a la hora de diseñar un plan de trabajo para llevar a cabo el SG-SST, este debe ser basado en aumentar la seguridad a través de unas etapas y con unas evaluaciones continuas que hace posible valorar las acciones que se llevan a cabo a nivel general sobre la seguridad y salud e influyen directamente en un funcionamiento óptimo de las empresas que se debe preocupar también por su recurso humano como la base en los procesos productivos de las mismas.

Hoy día, el Sistema General de Riesgos Laborales se transforma integrando estos dos campos técnicos con la incorporación de aspectos administrativos y de gestión en sus procesos internos. Si bien ello implica una evolución en el terreno de la prevención de riesgos laborales, vale la pena considerar que no es la instancia última ya que todavía queda un reto todavía mayor: Que esta práctica esté incorporada e integrada realmente en la gestión estratégica de las organizaciones. (Arévalo Pinilla & Molano Velandia, 2013, pág. 25)

Ahora bien, aunque el SG-SST trabaja de manera integral en aquellos aspectos de importancia para la prevención de riesgos laborales, se hace necesario fortalecer el compromiso de la gestión general de las empresas como por ejemplo la intervención de la alta gerencia y generar canales de comunicación que abarquen de manera general los integrantes puesto que no solo aquellos que aplican los planes de acción son los que aseguran el éxito de los mismo, sino que cada uno de los trabajadores también son los que permiten una efectividad, así mismo, que se adquieran los beneficios, seguridad y calidad de vida para el trabajo.

La gestión busca fusionar a la organización desde sus políticas, directrices y capital humano, así como desde sus operaciones y procedimientos; si se tiene en cuenta que ésta afronta los nuevos retos y exigencias de las empresas que buscan liderar y ser partícipes activas del desarrollo sostenible de su negocio. **(Arévalo Pinilla & Molano Velandia, 2013, pág. 29)**

Por último, se logra resaltar históricamente la implementación del SG-SST puesto que marca la diferencia, al plantear una prevención de riesgos integral para lo cual hoy en día se tratan de aplicar normas y planes de acción que sean transversales con la gestión de la organización, encaminado a realizar un proceso evaluativo de calidad mediante la certificación de las empresas en cuanto seguridad y salud en el trabajo que se mantienen actualizadas, para tomar en referencia se dice que “las normas BS OHSAS 18001 en la actualidad, sirven de referencia a instituciones y países en la adopción de los más modernos sistemas de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” **(Paredes Rodríguez , 2012)**.

Así mismo, todo esto es posible solo si se mantiene una coherencia de acuerdo a las normas vigentes, pero también estar bajo unos estándares mínimos y generales que permitan garantizar una calidad en las condiciones laborales de los trabajadores, procesos industriales óptimos y beneficios económicos en los cuales se minimicen los riesgos a través de la prevención y promoción.

**2.2.2. Contextualización política del SG-SST.** Para hablar sobre este apartado que define al Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) es fundamental poder abordar las instancias gubernamentales que lo delimita en el territorio colombiano, se debe comenzar aclarando que este sistema es el programa de salud ocupacional de la nación, por ende, la ley 1562 de 2012 lo define de la siguiente manera:

Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Ministerio de Salud, 2012)

Con respecto a las directrices, el SG-SST fue delimitado desde el decreto 1443 de 2014, para que este sistema pueda ser implementado por todos los empleadores, obligándole a tener una cobertura óptima en cada una de las dependencias que dirige. Este apartado se ubica en el artículo 2, constando de 36 definiciones, las cuales deben ser contextualizadas y aplicadas en los programas de salud ocupacional a nivel nacional. Las definiciones dadas por el decreto estipulan unas determinadas conceptualizaciones que limitan desde la acción (Correctiva, de mejora y preventiva), pasando por actividades rutinarias y no rutinarias, además de clasificar amenazas, reportes y condiciones que pueden ser sanitarias, medioambientales y sociodemográficas, todo bajo un protocolo estándar que debe ser aplicado por los espacios laborales bajo los términos establecidos por el gobierno. **(Ministerio del trabajo, 2014).**

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. **(Ministerio del trabajo, 2014)**

Por ende, el SG-SST consiste en la ejecución de un proceso con varias etapas, que se base en el mejoramiento continuo, el cual debe incluir en su estructura diversos componentes (Organización, planificación, evaluación, acciones de mejora auditoria y políticas legislativas), cuyo objetivo sea la anticipación, el reconocimiento, evaluación y control de todos los riesgos

que puedan afectar al empleado, todo bajo un sistema de gestión que el empleador debe efectuar constantemente desde la protección y promoción de la salud desde el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) (**Ministerio del Trabajo, 2014**).

En el capítulo III del decreto 1443 se expide la organización del SG-SST, en el cual se establecen obligaciones de los empleadores y de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Responsabilidades de los trabajadores, capacitación, documentación y su conservación, además de mecanismos eficaces de carácter comunicativo. El capítulo IV designa la planificación por parte del empleador para hacer efectivas estas medidas en los espacios laborales de sus empleados. En general, este decreto ha sentado las bases que requieren el ámbito laboral del país para lograr un alcance más profundo de las necesidades de protección y aseguramiento que requiere el empleado para lograr un óptimo desarrollo en sus labores, contribuyendo de la manera más eficaz al crecimiento de espacio laboral, como del desarrollo del país.

**2.2.3. SG-SST en Colombia.** Luego de realizar un recorrido contextual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se hace preciso reconocer el punto de partida del mismo en el contexto colombiano, para lo cual nos remitiremos a las normas que van a la par con su aplicación en el país. En primera instancia se encuentra la Ley 9 de (1979) que reglamenta el Código sanitario nacional, este tiene por objetivo generar unas normas de manera general en las cuales se dispongan las condiciones para mantener y mejorar las condiciones de salud de los sujetos.

En este orden de ideas, se denota que los antecedentes del SG-SST hacen referencia a reglamentaciones que van abordando de manera progresiva la importancia de la prevención de

los riesgos, a continuación, y de manera cronológica se encuentra reglamentado lo que determina la bases para la organización y de la salud ocupacional con el Decreto 614 de **(1984)**.

Prosiguiendo con la temática de los riesgos en el trabajo, se lleva a cabo la formalización del sistema de riesgo profesionales a través del Decreto 1295 de 1994, en el cual es definido como:

El conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. **(El ministerio de gobierno de la república de Colombia, 1994)**

Para este punto en Colombia, se puede evidenciar un recorrido histórico fortalecido desde la reglamentación que fue continua y actualizada, entrando en a los años 2000 se realiza un proceso de fundamentación como por ejemplo la Ley 776 de **(2002)** a la cual se le adjudica la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Luego de esta último procedimiento legal y pasados 10 años, se implementan unos cambios para el sistema de riesgos laborales y el mejoramiento del sistema de salud ocupacional mediante la Ley 1562 de **(2012)**. Estas modificaciones marcan la pauta para implementar las actualizaciones que serían determinantes para el progreso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Continuando con las reglamentaciones más actuales para el territorio colombiano, dos años más tarde hace presencia el Decreto 1443 de **(2014)** el cual dispone las características para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en el ART 1 se detalla su objetivo de lo cual se puede resaltar lo siguiente:

El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

**(Ministerio del Trabajo, 2014)**

Volviendo a lo mencionado y sin olvidar el desarrollo de cada una de las leyes, decretos y las respectivas resoluciones que fueron modificando la manera de promover, aplicar y mejorar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se resalta en última instancia el decreto más actual, es decir el Decreto 1072 de **(2015)**, el cual tiene una importancia especial ya refleja su objetivo de integrar el SG-SST en la gestión general de las empresas, esto se hace evidente en la siguiente idea:

A través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se debe instaurar en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo. **(ISOTools, s.f.)**

Por último y no menos importante, se hace mención de la resolución más reciente que también dictamina aportes y cambios en cuanto la reglamentación, puntualmente es la resolución la Resolución 1111 de **(2017)** que desarrolla los estándares mínimos del SG-SST que son definidos de la siguiente manera:

Que los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales. **(Ministerio del Trabajo, 2017)**

Ahora bien, si bien se ve reflejado el avance a lo largo del tiempo para Colombia en materia de riesgo profesionales y salud ocupacional, en esto último cambio se ve el giro que surge al implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al estar enfocado en una mejora continua que se enlaza directamente con el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

Cabe resaltar que los procesos de estructuración, planificación, evaluación y mejora tiene por objetivo brindar mejores condiciones laborales a los empleados, pero así mismo asegurar unos intereses económicos, productivos y de calidad que están a la par de los lineamientos que deben ser aplicados a nivel nacional e internacional, y más aún en un país como Colombia como posee como principal necesidad y objetivo el proyectar a las empresas del territorio colombiano en materia de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para estar a la vanguardia de los requerimientos internacionales y así mismo ampliar su horizonte económico.



## Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

### 3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

La Fundación Universitaria de San Gil, se ha distinguido por dar cumplimiento a las indicaciones y exigencias del gobierno nacional, es por ello que implementó el programa de salud Ocupacional como lo indicaba la norma de la época, pero a partir del decreto 1072 de 2015 se dio fin a este programa y se ordenó sustituir el programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y en dicha fecha se da inicio a la ejecución de manera paulatina, progresiva y sistemática de las fases de implementación en la universidad.

De igual manera, se da inicio al SG-SST con el proceso PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), en lo cual se efectuaron una serie de fases de acuerdo a las indicaciones del Ministerio de Trabajo, con el acompañamiento y la aprobación por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), además de capacitaciones realizadas por el personal encargado del área.

Los cambios que se presentan para la Universidad son positivos porque se evidencia que hay un mejor control de riesgos y enfermedades laborales, incluyendo una mayor atención para las necesidades que presenten los empleados, gracias a la evaluación realizada para identificar el estado actual de la empresa en lo cual se proyectó un plan de mejora, para dar cumplimiento de un 100 % del SG-SST. No obstante, de que se evidenciaron buenos resultados también se presentan obstáculos en el camino para llevar a cabo todos los objetivos presupuestados, considerando que hace falta un mayor compromiso de la alta gerencia y de los colaboradores para que el proceso pueda avanzar de manera adecuada, como lo requiere el Ministerio de Trabajo.

### 3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST

La Fundación Universitaria de UNISANGIL, inicia su transición partir del 12 de enero del 2017 fecha en la cual el ministerio de trabajo modifico el decreto 1072 de 2015 y genero la vigencia del SG-SST por medio del decreto 052 de 2017, la universidad se vio obligada a cumplir cada una de las fases y tiempos acordados que este otorga para dar cumplimiento al SG-SST, así como a los estándares mínimos a través de la resolución 1111 de 2017 con el fin de verificar el cumplimiento del mismo.

Llegando a este punto, la universidad realiza un ejercicio comparativo retomando aquello que se venía desarrollando con el SG-SST y abordando lo que el nuevo decreto solicitaba. En consecuencia, realizaron una verificación a través de las fases que este decreto proponía encontrando lo siguiente: La Universidad tiene como punto de partida la fase 1 con una evaluación inicial que se desarrolla desde junio hasta agosto de 2017, en esta etapa la organización se encuentra al día puesto que ya cuenta con un diagnostico real de la empresa en cuanto a seguridad y salud en el trabajo. Un aspecto a mejorar es que no se realizó un buen chequeo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que el encargado de esta área solo analizó algunos parámetros que presentan los decretos 1072 de 2015, Decreto 052 de 2017, resolución 1111 de 2017, decreto 1443 de 2014, decreto 171 de 2017, en este proceso se detectaron algunas falencias pero no se realizó de una manera detallada para priorizar acciones en la ejecución del Sistema como lo dictamina la norma y con ello generar mejores ambientes de trabajo, bienestar y calidad de la vida laboral.

En la fase dos, se contempló el plan de mejoramiento conforme a evaluación inicial desde septiembre hasta diciembre del 2017, en esta fase se realiza una autoevaluación de acuerdo a los estándares mínimos para poder mejorar lo detectado y cumplir con el SGSST anual. Se efectuó

indagando, observando, verificando y evaluando cada proceso de la empresa y con todos los miembros de la organización, con el fin de abarcar todos los ítems que presenta la norma

En la fase tres, referente a la ejecución desde enero hasta diciembre del 2018, la universidad inicia la realización de un plan de mejoramiento donde se consolida las actividades que se van a efectuar con el fin de implementar los parámetros establecidos en la norma. Aquí se evidencia que existe un receso en la ejecución de las tareas, ya que se efectuó el proceso de contratación de una nueva persona capacitada en el tema, para efectuar todas las actividades que quedaron pendientes de acuerdo a la normatividad.

En la fase cuatro de seguimiento y plan de mejora desde enero hasta marzo del 2019, es la fase actual en desarrollo decir en la que se encuentra la Universidad, se realizó la autoevaluación de estándares mínimos para proceder a generar el plan de mejora y cronograma de actividades del 201, con el objetivo de llegar a un cumplimiento de un 100 % del SGSST y evitar las sanciones por el Ministerio de Trabajo.

### 3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

Tabla 1

Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Fundación Universitaria Unisangil							Número de trabajadores directos: 809			
NIT de la Entidad: 800.152.804-4							Número de trabajadores directos: 809			
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 13- 11-2018			
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%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		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		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	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	2				6	
		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		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	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		0			5
		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			0			
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			0			
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2			0			
		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			0			
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0			
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	1						
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2						
Gestión del cambio (1%)		2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0				

<b>II. HACER</b>	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1			
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1			
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1			
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1			
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			6	
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		2				
	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	6	1			6	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			13,5
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4			
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3			
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		2,5			
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5			12,5
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5			
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos			2,5	2,5		0			
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5							
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5					
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5					
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				

<b>III. VERIFICAR</b>	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				2,5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
<b>IV. ACTUAR</b>	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	2,5				10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5				
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>					<b>84,5</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					

Elaboración propia.

## Capítulo 4: Resultados

### **4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.**

A partir de la matriz de evaluación que se realizó a la universidad UNISANGIL, se encontró que esta organización se encuentra en 84,5% de cumplimiento de la norma, por lo tanto, el enfoque a efectuar en el plan de mejora corresponde al 15.5%, que presenta una calificación de 0 de los ítems que se analizaron del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) de esta empresa. A continuación, se enumeran las falencias encontradas en estos ítems para obtener una calificación de 0.

#### **Ítem 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades.**

Se identifica que el departamento de talento humano junto con la directora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, no realizan evaluaciones de los procesos que se están desarrollando para el mantener el bienestar físico y mental de los trabajadores, además se determinó que no son atentos a la hora de efectuar una observación detallada de las prioridades en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores de acuerdo a los cambios en los ambientes y los métodos de trabajo de la organización.

#### **Ítem 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado.**

Se puede evidenciar que no se cuenta con un plan que identifique los objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado, la directora del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se basa en lo preestablecido en el cronograma y el

presupuesto que el departamento de Talento Humano presenta cada año. Este se encuentra asociado al Sistema de Gestión de Calidad, que no requiere el Ministerio de Trabajo.

#### **Ítem 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).**

Se identifica que se tiene un archivo digital con los documentos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, pero se encuentra de una manera poco organizada y con faltantes de documentos. Además, que se debe tener en cuenta que muchos de estos datos deberían estar archivados de manera física para mantener la permanencia de la información y estar a cargo de una persona responsable de estos datos.

#### **Ítem 2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía.**

Si bien, la universidad cumple con muchos de los requisitos de una política de seguridad y salud en el trabajo, asegurando el bienestar físico y mental de todos los trabajadores, hace falta que esté considerada y firmada por la alta gerencia para que se pueda determinar y autorizar la política de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa y este de acuerdo a los lineamientos establecidos por la norma, además de ser comunicada al COPASST/Vigía.

#### **Ítem 2.7.1 Matriz legal.**

Se encontró que la Universidad UNISANGIL cuenta de manera virtual con los requisitos normativos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), pero que hacen falta algunos lineamientos que a su vez deberían estar físico para tener mayor accesibilidad a ellos.



**Ítem 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.**

Se pudo observar que existen pocos mecanismos de información, comunicación y auto reporte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, falta mayor atención para este sistema dentro de la organización para mantener una comunicación efectiva que permita que la alta gerencia y los trabajadores conozcan de las actividades que se desarrollan en esta área, además de hacerlos partícipes de las mejoras que se puedan realizar en el sistema.

**Ítem 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.**

Se observa que no se realiza una evaluación constante de los cambios que se efectúan en la empresa tanto de manera interna como externa sobre la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, hace falta realizar evaluaciones con el fin de enfatizar en las mejoras y concentrarse en las falencias o riesgos que se presentan en la empresa buscando una pronta solución de los mismos

**Ítem 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía.**

El COPASST o Vigía no realiza una observación de las prioridades o riesgos que se puedan presentar en los puestos de trabajo y dentro de la organización; es necesario diseñar un cronograma para realizar dichas inspecciones de manera periódica, ya que este comité solo fue elegido por cumplir un requisito puesto que no cumplen con las tareas que le son encomendadas en la norma del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**Ítem 6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año.**

Las auditorias que se realizan al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son a nivel general y adjunta a otro sistema, no como una independiente para poder identificar mayor cantidad de necesidades y mejoras que se requieran, con el fin de realizar un mejor trabajo a nivel organizacional.

**Ítem 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.**

Se detecta que, al no efectuar una auditoria interna al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es de importancia llevar a cabo una auditoria en la cual se visualicen los resultados solamente para este sistema sin que intervenga los resultados otros sistemas que se están implementado en la universidad.

## Capítulo 5: Plan de Mejora

### 5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

Se procede a empezar con el plan de mejora del SG-SST, se realiza una evaluación inicial la cual permite identificar las prioridades y de acuerdo a los resultados iniciar con la propuesta del plan de mejoramiento creando documentos, actividades y las diferentes soluciones para elevar el indicador el cual se encontraba en el 84,5 %.

#### Ítem 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades.

Evaluación inicial del SG-SST (1%)

De acuerdo al Decreto 1072 de 2015 en el ART. 2.2.4.6.16 que se refiere a la temática de “elaborar la evaluación inicial del SG-SST”, indica textualmente lo siguiente:

El empleador debe elaborar la evaluación inicial del SG-SST con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. **(Ministerio del Trabajo, 2015)**

Por su parte, la universidad no contaba con una matriz de evaluación inicial que permitiera la identificación de las prioridades del SG-SST, como parte del plan de acción se calificó la evaluación realizada, arrojando como resultado 9 ítems con un puntaje cero “0”, entre los cuales están los siguientes:

1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)

2. Evaluación inicial del SG-SST (1%)
3. Plan Anual de Trabajo (2%)
4. Conservación de la documentación (2%)
5. Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)
6. Comunicación (1%)
7. Gestión del cambio (1%)
8. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)
9. Gestión y resultados del SG-SST (5%)

El resultado de la evaluación fue del 84,5 %, de inmediato se solicita elaborar un plan de trabajo registrando las actividades que se deben ejecutar para cumplir con el 100% del SG-SST de UNISANGIL. Adicional se logra diseñar un cuestionario para identificar las condiciones de salud de los colaboradores y tener una información mucho más completa para el desarrollo del SG-SST

**Ítem 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado.**

Plan Anual de Trabajo (2%)

Retomando el Decreto 1072 de 2015, en el ART. 2.2.4.6.8 respecto al plan de trabajo anual, de manera textual se refiere a:

El empleador 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. **(Ministerio del Trabajo, 2015)**

En el momento de elaboración del diseño del plan de trabajo se realiza en base de los ítems que no se cumplen en la matriz de evaluación, en él se registraron las actividades, el estado (planeado o ejecutado), fecha, peso numérico de cada actividad, porcentaje de cumplimiento y responsable. Está pendiente la revisión y aprobación del representante legal. Se plantea efectuar un plan anual de trabajo en el cual se logre un control y seguimiento a los estándares mínimos que requiere el SG-SST y su funcionamiento óptimo dentro de la organización.

#### **Ítem 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.**

Conservación de la documentación (2%)

Considerando lo que argumenta el Decreto 1072 de 2015, en el ART. 2.2.4.6.13 sobre cómo conservar los registros y documentos se puede evidenciar lo siguiente:

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa **(Ministerio del Trabajo, 2015)**

Ahora bien, como primera medida se recomienda efectuar un procedimiento que permita la rápida identificación del manejo de toda la documentación del SG-SST, en el documento se debe

incluir los siguientes temas: objeto, alcance, definiciones, condiciones generales, control de registros y confidencialidad de los documentos. Con esto facilitamos el proceso de la conservación de documentos y control de los mismos.

Dentro del plan de trabajo se tiene como propuesta diseñar una base de datos que permita la fácil identificación del personal para cuando se requiera buscar información y la implementación de un archivo digital que tenga el soporte suficiente para guardar los documentos siempre teniendo en cuenta la norma.

**Ítem 2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía.**

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)

En relación a la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, el ART. 2.2.4.6.5 desarrolla el tema de como "establecer una política de SST" que indica lo siguiente:

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de SST, que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus trabajadores independiente de su tipo de contrato incluyendo contratistas y subcontratistas. Esta política debe estar fechada y firmada por el Representante Legal, ser comunicada al COPASST, publicada y divulgada a todos los colaboradores de la organización. **(Ministerio del Trabajo, 2015)**

En ese orden de ideas, se propone efectuar una política del SG-SST de UNISANGIL, que permita conocer los objetivos y alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, bajo la responsabilidad de la alta dirección, la cual se compromete con el cumplimiento

de la legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabajando en la prevención de riesgos laborales. Lo anterior se hará posible, mediante la implementación, desarrollo y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinando los recursos humanos, técnicos, físicos y financieros que permitan la identificación, evaluación y control de los peligros que minimicen las causas de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, es decir que se proporcionen las condiciones adecuadas de salud y seguridad en las diferentes actividades que se realicen, dentro y fuera de la entidad.

De igual manera, se debe mantener actualizadas unas medidas de control de los riesgos potenciales que atenten con la integridad de las personas, causen daños a los bienes activos de la organización, comunidades cercanas y medio ambiente, para esto se debe proponer la mejora continua de las condiciones y los hábitos laborales para garantizar el bienestar físico, psicológico y social de sus colaboradores, contratistas, personal en misión e inclusive estudiantes a nivel nacional.

### **Ítem 2.7.1 Matriz legal.**

Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)

Sobre la matriz de requisitos legales el Decreto 1072 de 2015, en el ART. 2.2.4.6.2 se refiere a:

El empleador debe actualizar la matriz de requisitos legales continuamente de acuerdo a las nuevas disposiciones que puedan hacerse a las normatividades utilizadas. La matriz de requisitos legales debe estar orientada específicamente hacia las actividades que realiza la empresa. Estos procesos tienen como objetivo verificar y evidenciar las mejoras que una empresa realiza para

certificar que cumple con las normas, leyes, resoluciones, decretos y demás obligaciones.

**(Ministerio del Trabajo, 2015)**

Se propone una matriz legal reportando las normas nacionales, locales y de acuerdo a la actividad de la organización. La norma más relacionada es el Decreto 1072 con los diferentes artículos aplicables al SG-SST, se aplica también el Decreto 171 que habla de la Prorroga del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). EL Decreto 052, trata sobre la Transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Por último, se encuentran la Resolución 1111, Estándares mínimos del SG-SST. Decreto 1443 y la Implementación del Sistema de Gestión.

### **Ítem 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.**

Comunicación (1%)

Al momento de tratar sobre los mecanismos de comunicación interna y externa, el Decreto 1072 de 2015 en el ART. 2.2.4.6.14 se refiere a lo siguiente:

El empleador debe establecer mecanismos eficaces para: Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas. Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa. **(Ministerio del Trabajo, 2015)**



La Fundación Universitaria UNISANGIL posee una buena fuente de comunicación como lo es la página web (<http://www.UNISANGIL.edu.co/>), en ella reposa toda la información de la Universidad, inclusive tiene un espacio de Bienestar Institucional en el cual se cuenta con información de SST. Sin embargo, como plan de mejoramiento se estableció actualizar constantemente la página con información relevante al SG-SST, crear boletines informativos para ser divulgados a todos los funcionarios y por último, gestionar el agendamiento a los diferentes comités COPASST Y Comité de convivencia.

### **Ítem 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**

#### Gestión del cambio (1%)

De acuerdo al Decreto 1072 de 2015, en el ART. 2.2.4.6.26 trata sobre la evaluación del impacto de cambios internos y externos, de lo cual se señala que:

El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros). **(Ministerio del Trabajo, 2015)**

Dentro del plan de mejoramiento se propone elaborar un procedimiento en el cual se permita establecer medidas de control y prevención en los procesos de cambio de la Fundación Universitaria de San Gil, tales como la compra de elementos de protección, equipos y materiales, diseño del sitio de trabajo, procesos, instalaciones, organización del trabajo que permita su adaptación a las capacidades humanas, con el fin de mitigar los distintos riesgos

asociados a la empresa. En el procedimiento se registró: el objetivo, alcance, definiciones, disposiciones, identificación de cambio propuesto, documentación del cambio, aprobación del cambio, desarrollo y ejecución del cambio.

Adicional a esto, se crea como soporte un formato de registro del cambio donde se especifique la actividad, descripción, responsable y registro, esto como una manera de controlar las actividades que generan cambio y cuales serían esas intervenciones que el área de SST debe gestionar.

#### **Ítem 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía**

Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)-Inspección  
COPASST

Como parte de las medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos asume el papel de interventor el COPASST, se propone en el plan de mejora programar reuniones mensuales con los integrantes del COPASST con el objetivo de inspeccionar y analizar los incidentes y accidentes de trabajo reportados, para soportar lo anterior se crear un acta la cual debe ser diligenciada por la secretaria, en el documento se debe registrar: el objetivo de la reunión, asistentes, orden del día o itinerario, desarrollo de la reunión o temas intervenidos en la misma y por último, los compromisos que adquiere cada miembro del comité con el fin de llevar el seguimiento y control necesario para el cumplimiento.

**Ítem 6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año y Ítem 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría**

Gestión y resultados del SG-SST (5%)

Se hace necesario que la empresa ponga en marcha un plan anual de auditoría, donde se presente las fechas y el plan de trabajo que se va a llevar a cabo en esta. Esto es importante porque permite conocer cómo va el sistema dentro de la organización, teniendo en cuenta si se han efectuado cambios positivos y beneficiosos para los empleados; además de si requiere intervención para corregir o mejorar las actividades que se llevan a cabo en esta área.



### **Recomendaciones.**

En primera instancia, se sugiere que la alta dirección de la institución tenga un mayor compromiso con la implementación del SG-SST, abordando no solo sanciones que acarrea el no cumplimiento de la normatividad sino también el bienestar que genera a todos los colaboradores al ejecutar un buen Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se espera que la Universidad pueda ejecutar la propuesta que se planteó anteriormente, con la finalidad de dar cumplimiento a los requisitos de la norma en relación a los ítems que dieron como resultado Cero en la matriz de autoevaluación.

Se recomienda la vinculación de personal especializado en SG-SST que se enfoque en los objetivos, la implantación, seguimiento, verificación actualización y cumplimiento del Sistema, con el objetivo de llevar a cabo todos los estándares que presenta la normatividad.

Se recomienda que los funcionarios de la institución sean partícipes y además tengan conciencia de la importancia del autocuidado en aspectos como lo son la alimentación, la buena postura, las pausas activas, ya que el éxito del Sistema de Gestión es responsabilidad de toda la empresa.

Se sugiere que exista la creación de un archivo, con toda la documentación y procedimientos del Sistema con su respectivo responsable para llevar un orden, control y actualización del SG-SST.

Se espera la Universidad pueda tener una política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y se puedan utilizar los diferentes medios de comunicación con los que cuenta la institución para darlos a conocer a toda la comunidad educativa.

### **Conclusiones.**

- Esta investigación permite analizar la implementación y la transición del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SSST), en la fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) en el segundo semestre del 2018.
- Se logró evaluar los estándares del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) de la Universidad, a través de la matriz de evaluación.
- Se efectuó la verificación de los resultados expuestos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST, en cual se pudo apreciar los puntos positivos de la Universidad, pero también las falencias que no permiten que el sistema esté en un 100% a nivel de cumplimiento.
- Se implementó un plan de mejora al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad UNISANGIL con los resultados que obtuvieron cero en la matriz de la evaluación, en lo cual se especifica las acciones a ejecutar para cumplir con elementos faltantes que no permiten estar en un 100% de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo.

## Bibliografía

- Arévalo Pinilla, N., & Molano Velandia, J. H. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 21-31.
- Ayala, L. (1999). *Legislación en Salud Ocupacional y riesgos profesionales*. Bogotá: Ediciones Salud.
- Congreso de la república. (1979). *www.minsalud.gov.co*. Recuperado el 22 de 12 de 2018, de Ley 9 de 1979 por la cual se dictan Medidas Sanitarias.: Colombia. Congreso de la República. Ley 9 de 1979. por la cual se dictan Medidas Sanitarias. (1979) Recuperado de :  
[https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley\\_0009\\_de\\_1979.pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley_0009_de_1979.pdf)
- El Congreso de Colombia . (11 de Julio de 2012). *Ley 1562 de 2012*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- El congreso de Colombia. (24 de Enero de 1979). *Ley 9 de 1979*. Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/ley9\\_1979.pdf](https://www.arlsura.com/files/ley9_1979.pdf)
- El congreso de Colombia. (17 de Diciembre de 2002). *Ley 776 de 2002*. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0776\\_2002.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html)
- El ministerio de gobierno de la república de Colombia. (22 de Junio de 1994). *Decreto 1295 de 1994*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/60-decreto-1295-de-1994>
- El presidente de la república de Colombia. (14 de Marzo de 1984). *Decreto 614 de 1984*. Obtenido de [http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto\\_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf)

- Fundación Universitaria de San Gil. (s.f.). Página web- UNISANGIL. Obtenido de <http://www.unisangil.edu.co/desarrollo-estrategico>
- Gomero Cuadra, R., Zevallos Enriquez, C., & Llap Yesan, C. (2006). Medicina del trabajo, medicina ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional. *Revista Médica Herediana*, 17(2), 105-108.
- Henao Robledo, F. (2010). *Salud ocupacional: conceptos básicos*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- ISOTools. (s.f.). *La historia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia*. Obtenido de <https://www.isotools.org/2017/01/17/historia-sistemas-gestion-seguridad-salud-trabajo-colombia/>
- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 14(1), 38-42.
- Ministerio de Salud. (11 de Julio de 2012). *www.minsalud.gov.co*. Recuperado el 23 de 12 de 2018, de Ley 1562 de 2012:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). *Indicadores sistema general de riesgos laborales 1994 - 2017*. Recuperado el 22 de 12 de 2018, de *www.minsalud.gov.co*:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/RBC/resumen-estadisticas-anuales-sgrl-desde-1994>.
- Ministerio de trabajo. (03 de Marzo de 2017). *www.anm.gov.co*. Obtenido de Resolución 1111 de 2017 – Estándares Mínimos del SG-SST:  
[https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion\\_1111\\_de\\_2017.pdf](https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_1111_de_2017.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (31 de Julio de 2014). *Decreto 1443 de 2014*. Obtenido de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)
- Ministerio del trabajo. (31 de 07 de 2014). *Decreto número 1443 de 2014*. Recuperado el 23 de 12 de 2018, de <http://www.mintrabajo.gov.co>:



[http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)

Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072 DE 2015*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. (27 de Marzo de 2017). *Resolución 1111 de 2017*. Obtenido de <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>

Paredes Rodríguez , A. (15 de Noviembre de 2012). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/>

Presidente de la república. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Rodríguez, E., & Menéndez, A. (2005). La Medicina del trabajo en la historia. En F. Gil, *Tratado de Medicina del Trabajo* (págs. 3 - 6). España: Masson SA Editores.

Tudón, J. E. (2004). La medicina del trabajo y la “salud ocupacional”. *Revista Latinoamericana de Salud en el Trabajo*, 4(2), 45.