



**DISEÑO DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO,
PARA LA UNIDAD BÁSICA DE CARABINEROS DE LA POLICÍA NACIONAL DE
COLOMBIA UBICADA EN BUENOS AIRES/ CAUCA, BASADO EN LA
REGLAMENTACIÓN VIGENTE.**

**JULIANA KATERINE MOSCOSO,
WALTHER GILBERT GARCÍA GALINDO
URIEL FELIPE ECHEVERRI OME**

**UNIVERSIDAD ECCI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN DE GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ, D.C.
2019**



**DISEÑO DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO,
PARA LA UNIDAD BÁSICA DE CARABINEROS DE LA POLICÍA NACIONAL DE
COLOMBIA UBICADA EN BUENOS AIRES/ CAUCA, BASADO EN LA
REGLAMENTACIÓN VIGENTE.**

**JULIANA KATERINE MOSCOSO
WALTHER GILBERT GARCÍA GALINDO
URIEL FELIPE ECHEVERRI OME**

**Trabajo final para obtención del grado como especialista en salud y seguridad en el trabajo
Asesora. Mg. Julietha Oviedo Correa**

**UNIVERSIDAD ECCI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN DE GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ, D.C.**

2019

Tabla de contenido

Resumen	9
Introducción	10
1. Título De La Investigación	11
2. Problema De Investigación	12
2.1. Descripción del Problema.....	12
2.2 Formulación del Problema.....	14
2.3 Sistematización de la Pregunta	14
3. Objetivos	16
3.1 Objetivo General.....	16
3.2 Objetivos Específicos	16
4. Justificación y Delimitación.....	18
4.1 Justificación.....	18
4.2 Delimitación	20
4.3 Limitaciones	20
5. Marcos De Referencia.....	21
5.1 Estado Del Arte	21
5.2 Marco Teórico	33
5.2.1 Mejoramiento Continuo	39
5.3 Marco Legal	45
5.3.1 Nivel Nacional.....	45
5.3.2 Nivel Policial.....	47
5.4 Hipótesis.....	51
6. Marco Metodológico	54
6.1 Tipo De Investigación	55
6.1.2 Fases de la Investigación.....	56
6.2 Fuentes para Obtención De La Información.....	62
6.2.1 Fuentes Primarias:.....	62
6.2.2 Fuentes Secundarias:.....	63
6.3 Diseño de la Investigación.....	64

6.4 Análisis de la Información.....	64
6.5 Propuesta De Solución.....	65
6.5 Cronograma de Tiempos y Ejecución.....	66
7. Entrega de Resultados	67
7.1 Estructura Organizacional	68
7.2 Evaluación Inicial	68
7.3 Estado actual de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	87
Cumplimiento de estándares mínimos del SGSST	89
7.4 Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos	89
7.5 Plan De Acción.....	97
7.6 Planteamiento Diseño del SG-SST-	97
8. Análisis Financiero Costo Beneficio.....	99
9. Conclusiones.....	102
10 Recomendaciones.....	105
11. Anexos.....	106
12. Referencias	112

Lista De Tablas

Tabla 1. Cronograma.....	66
Tabla 2 Información básica de la empresa	67
Tabla 3. Evaluación Inicial Estándares Mínimos requeridos	70
Tabla 4. Parámetros de Evaluación de lista de chequeo.....	87
Tabla 5. Cumplimiento ciclo PHVA	89
Tabla 6. Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.....	89
Tabla 7. Consolidado peligros.....	91
Tabla 8. Documentación SG-SST	95
Tabla 9. Elaboración del Diseño SG-SST	98
Tabla 10. Presupuestos Económicos	100

Lista de gráficas

Gráfica 1. Ciclo PHVA	41
Gráfica 2. Organigrama.....	68
Gráfica 3. Diagrama Cumplimiento de requisitos mínimos.....	87
Gráfica 4. Diagrama de cumplimiento ciclo PHVA.....	88

Lista de anexos

Anexo 1 Carta Autorización.....	106
Anexo 2 Encuesta.....	107

Resumen

Este es un documento donde se da el Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo-SG-SST para la unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires departamento del Cauca, realizándose un análisis de riesgos y valoración de las condiciones laborales, con el fin de reducir al máximo la cantidad de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los integrantes de esta unidad, la cual se compone de 41 Miembros activos de la fuerza pública (Policía) y aproximadamente 100 excombatientes del grupo FARC. El diseño del Sistema de Gestión en la seguridad y Salud en el trabajo para esta Organización tiene como propósito fundamental la identificación de los riesgos a nivel Psicosocial, higiénico, ergonómico, químico y biológico lo cual impactará positivamente e incentivará al mejoramiento de la calidad de vida laboral en la Unidad Básica de Carabineros, ubicados en Buenos Aires departamento del Cauca, en cumplimiento de la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015 / Resolución 0312 de 2019, entre otros).

Introducción

La seguridad y salud laboral es un mecanismo u herramienta de prevención de riesgos que permite a toda organización ya sea privada publica, establecer e identificar los peligros a los que se ven expuestos los colaboradores o integrantes de una entidad, a través de la utilización de metodologías como ciclo PHVA y la implementación de medidas para lograr el mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, ejerciendo un control eficiente para prevención de los riesgos a nivel laboral.

Por lo anterior, con el **Diseño del SG-SST Para La Unidad Básica De Carabineros De La Policía Nacional De Colombia Ubicada En Buenos Aires/ Cauca**, se pretende iniciar un proceso que permita identificar los riesgos inherentes a las actividades que se ejercen es esta sede, con el fin de implementar medidas que mitiguen la cantidad y la severidad de accidentes y enfermedades laborales y el impacto que estos pueden generar a nivel individual y organizacional.

Se consideró importante la creación de este proyecto ya que la comunidad objetivo es vulnerable, (41 Miembros activos de la fuerza pública (Policía) y aproximadamente 100 excombatientes del grupo FARC), considerando el entorno en el que ahora se encuentran y las experiencias a las cuales se vieron sometidos, por lo tanto, este proyecto contribuiría a mejorar la calidad de vida de las unidades establecidas en esta sede, creando un compromiso para proteger, prevenir y promover la seguridad y salud, mediante la acción conjunta del Estado, Policía y desmovilizados, a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral.

1. Título De La Investigación

DISEÑO DEL SISTEMA GENERAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA LA UNIDAD BÁSICA DE CARABINEROS DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA UBICADA EN BUENOS AIRES/ CAUCA, BASADO EN LA REGLAMENTACIÓN VIGENTE.

.

2. Problema De Investigación

2.1. Descripción del Problema

La problemática de la Policía Nacional en el enfoque de la seguridad en el trabajo ha tenido pocos abordajes, siendo una de las poblaciones más grandes y de más riesgo laboral que existen en general.

En Colombia, dado la resoluciones y directrices recientes, todas y cada una de las empresas deben tener un sistema de seguridad en el trabajo, una perspectiva clara de la situación de enfermedad y salud de las diferentes instituciones; caso particular la policía, en el cual cada sede funciona como una empresa, más aun una organización de organizaciones. Pero a nuestro pesar son pocas las que tiene este acercamiento, no cuentan con una base sistemática de la problemática laboral, siendo una de las empresas más grandes de Colombia

En este sentido y con el propósito de motivar a los funcionarios de la Institución sobre la importancia de adoptar prácticas preventivas de autocuidado enfocadas a disminuir el riesgo de situaciones que puedan afectar la integridad física, psíquica y psicológica, la Dirección de Sanidad ha diseñado un documento guía, Instructivo 047 del 15 de junio del 2010, más al pesar de ser una empresas de orden global, la centralización de las ideas y las ordenes, no ven la particularidad de cada zona, como es el caso de Buenos Aires/ Cauca.

En el cumplimiento de esta labor, los funcionarios se encuentran expuestos a diferentes tipos de riesgos entre los que se destacan: riesgos de seguridad, locativos, psicosociales, de saneamiento ambiental, ergonómico, etc., que llevan a una disminución de la productividad. Y por ende disminución de la seguridad de un país. En sentido propio, la comunidad u organización

Policia Nacional de carabineros de Buenos Aires /Cauca, presenta características especiales tanto locativas como asistenciales, su patrullaje, su enfoque de atención son distintos, no solo por su posicionamiento logístico si no por sus disposiciones distintas con relación a otras zonas, por lo que hace imperativo establecer un direccionamiento distinto en seguridad y salud, en el que se propone análisis de promoción y prevención enfocado a este grupo poblacional, dado que se quiere evitar problemas y disminuir el riesgo referente a su labor.

Dado al débil o inexistente Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo del grupo objetivo (Unidad **básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca**), y quienes no cuentan con las medidas necesarias para la prevención de riesgos laborales, además con las evidentes estadísticas y gran porcentaje de accidentalidad, considerando que es una zona rural del departamento de Cauca, con grandes necesidades básicas, el grupo además se compone de 41 miembros de la policía y aproximadamente 100 excombatientes de las FARC, de quienes la seguridad está a cargo del Estado, ya que son personas que están incluidas en la lista del tratado de Paz a nivel Nacional, por lo tanto surge la gran necesidad de identificar los riesgos a los que se ven expuestos, con el único fin de mitigar los accidentes laborales y enfermedades profesionales, dentro de la unidad que ya se ha mencionado, para garantizar la seguridad de esta comunidad, creando en su momento una dependencia donde converjan los planes de prevención, mitigación, restauración y capacitación, diseñando la política clara que reduzca de manera sostenible la vulnerabilidad y a su vez el riesgo tanto para los efectivos de la fuerza policial como los excombatientes, que ponen en peligro la vida, en situaciones fuera del conflicto armado

Se hace inminente entonces el diseño de un Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo que garantice los derechos de la persona y la comunidad para obtener calidad de vida laboral, mediante la protección de contingencias, comprendiendo que el sistema es integrado por las obligaciones del Estado y la sociedad, lo cual paralelamente reduciría los altos costos que ocasionan las enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

2.2 Formulación del Problema

¿Cómo el enfoque particular de un sistema de seguridad y salud en el trabajo en la población de carabineros de Buenos Aires /Cauca impactará en la prevención de la ocurrencia de accidentes y enfermedades derivadas de la ejecución de las labores establecidas por su función en situaciones fuera del conflicto armado?

2.3 Sistematización de la Pregunta

1. Como el factor epidemiológico de la población de carabineros de Buenos Aires/Cauca influye en su problemática laboral en salud.
- 2.Cuál es el verdadero impacto de descentralizar un programa de seguridad en el trabajo
3. Porque la Policía Nacional tiene un enfoque general como empresas, siendo un grupo poblacional de mayor riesgo
4. Como medir en riesgo laboral en esta población objetivo
5. Como el diseño afectará en el desarrollo a futuro en la prevención de las enfermedades laborales en esta población
6. Cual enfoque de atención en salud le beneficia a la policía nacional, dado que la diferentes ARL no están relacionadas con esta
7. Como dar organigrama de gestión no influenciada por un orden jerárquico.

8. Como establecer un programa para reducir el número de accidentes laborales y enfermedades profesionales en la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca).**

9. Cuáles son los principales riesgos a nivel Psicosocial, Higiénico, ergonómico, químico, biológico a los cuales se ve expuesta la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca).**

10. Como prevenir los riesgos a nivel Psicosocial, Higiénico, ergonómico, químico, biológico a los cuales se ve expuesta la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca).**

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Diseñar un sistema de seguridad y salud en el trabajo en la población de carabineros de Buenos Aires cauca para el año 2019, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015.

3.2 Objetivos Específicos

Identificar los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca), de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019, para el primer semestre del año 2019**, mediante la aplicación del esquema de la resolución 0312 de 2019.

Cumplir con la fase de Evaluación inicial para identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y salud en el trabajo para la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca)**, en el mes de febrero de 2019, a través del desarrollo de la evaluación para identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo semestral del 2018, conforme artículo 2.2.4.6.16 del Decreto de 1072 de 2015.

Identificar el proceso para establecer el perfil epidemiológico laboral de la población policial del municipio de buenos aires cuaca para la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca)**, para el mes de marzo de 2019, basado en las estadísticas registradas en este punto y por medio de encuestas individuales.

Analizar y dar seguimiento por el formato gestión la calidad al sistema de seguridad y Salud en el trabajo para la Unidad **básica de carabineros de la policía nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca**), para el mes de marzo de 2019, verificando el manual creado en este proyecto y suscitando el desarrollo y actividades de mejoramiento que permitan mejorar la calidad de vida de esta comunidad.

4. Justificación y Delimitación

4.1 Justificación

El siguiente trabajo de investigación se plantea como objetivo realizar el abordaje final de nuestra especialización, siendo este nuestro trabajo de grado, en donde no solo se enmarca el final de la cúspide de este ciclo de educación superior de posgrado, sino además brindar a nosotros mismos la sumatoria de esfuerzo y aprendizajes obtenidos en torno a esta especialización, llevando a feliz término concatenar todos los saberes adquiridos en este tiempo en un solo documento base, que es este.

Claro está que el deseo no termina allí, este trabajo no solo será la exposición final de un conocimiento, se propone llevar a ser propuesto a instancias superiores, en este caso la Policía Nacional de Colombia, en donde se espera ser portadores de una propuesta para la puesta en acción que ayude a fortalecer todos los caminos referente a la seguridad laboral **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca**), es seguro requiere una intervención distinta y especial a la de un empleado tradicional, dado que sus riesgos son totalmente diferentes.

No obstante, se desea tener perspectivas distintas de este análisis, presentado por la experiencia enriquecedora de un trabajo de campo, el cual se obtendrá en este proyecto. El diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca**), permitirá a la organización enfocarse en la identificación de los riesgos críticos para establecer planes de mejoramiento y de control, asegurando buenas condiciones de trabajo y seguridad en el ambiente laboral, mitigando accidentes laborales y enfermedades profesionales, impactando en la

disminución de las pérdidas generadas por accidentes laborales, generando confianza en todas las partes involucradas (Efectivos de la fuerza policial, excombatientes, Estado), además asegurando el cumplimiento de la legislación vigente (Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, etc), una vez se analicen los peligros y se evalúen los riesgos. Con el diseño del SG-SST para la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca**), se pretende realizar un esfuerzo con la propuesta para que basado en este proyecto se realice la implementación y ejecución por parte del Estado, considerando la gran necesidad del mejoramiento continuo de la seguridad laboral de esta comunidad.

Por otra parte, el diseño del Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el trabajo en esta unidad, será una herramienta que proporcionará seguridad a todos los integrantes de esta comunidad, lo cual genera satisfacción a nivel personal y en el entorno, considerando el hecho de que son personas que han vivido experiencias violentas y la importancia que ejerce una cada uno, en cualquier tipo de entidad u organización en la obtención de los objetivos señalados es cada vez más alta, convirtiéndose en la esencia de todo proyecto. Para el logro de este objetivo es fundamental la utilización del ciclo PHVA(Planear, hacer, verificar, actuar), partiendo del punto de la seguridad y salud de los integrantes de la unidad, así como la inclusión de compromisos de gestión del ambiente y condiciones de trabajo, mediante el desarrollo de programas de prevención, promoción y protección de la salud de cada unidad, de esta manera el proyecto, más allá de cumplir con uno de los requerimientos legales, desea originar el punto de partida para iniciar un proceso en el que se tenga como prioridad el factor humano, trabajando desde el punto de la creación de una cultura de prevención, lo que no solo beneficiaría a cada persona integrante de esta unidad en caso de que se llegase a implementar el diseño del SG - SST, ya que se evitarían incidentes, accidentes, siniestros Y enfermedades de origen laboral sino al organismo encargado de la seguridad de estas personas, igualmente El Estado sería otra de las partes beneficiadas en mediano y largo plazo puesto que se mitigarían los costos por demandas

laborales, convirtiéndose este proyecto en un mecanismo de inversión y una herramienta de mejora continua, si se llegara a la etapa de implementación del SG SST para la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca.**

4.2 Delimitación

Esta investigación se llevara a cabo en el municipio de Buenos Aires (Cauca), Unidad básica de Carabineros de la Policía Nacional, sector rural, el cual actualmente cuenta con 41 miembros de la policía y aproximadamente 100 excombatientes de las FARCEsta unidad se concentró a raíz del procesos de paz firmado en 2017 con el fin de brindar un apoyo y acompañamiento a los desmovilizados, en consecuencia no cuenta aún con el diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo siendo necesario para garantizar la seguridad de las personas adscritas a mencionada sede.

4.3 Limitaciones

La **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca**), no cuenta con un diseño del Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo, y las personas a cargo de la sede no poseen los conocimientos o formación para integrarlo.

Se debe tener en cuenta que el tiempo para diseñar el SG-SST es corto, por lo tanto, se debe dar cumplimiento al cronograma de actividades establecido, con el fin de no entorpecer la finalización del proyecto.

5. Marcos De Referencia

5.1 Estado Del Arte

Realmente al realizar una intervención analítica y búsqueda de bases de datos, internet y demás, en el tema relacionado con la implementación de un programa de seguridad en el trabajo y salud ocupacional, enfatizado al personal de policía de cualquier país, y abriendo nuestra búsqueda a las fuerzas armadas, es evidente que no se ha trabajado muchos en esto, por lo cual es válido que se trabaje esta pregunta de investigación, más aun en la policía, y sobre cualquier entidad y empresa, existiendo varios proyectos que denotan investigación y la formulación seria de programa de salud ocupacional y su implementación. No obstante, en la rama dirigida a las fuerzas armadas y demás, no se encuentra mucha información que básicamente crea una nueva base de conocimientos hacia el apoyo de este personal, que realmente sus factores de riesgo son mayores y su analistas debiese ser distintos

En el ámbito local se encuentran los siguientes estudios, en la rama de salud ocupacional, en universidad ECCI, que pudiesen ser referencia en nuestra investigación:

El primer título que observó son las Implicaciones económicas que tiene el ausentismo laboral para la policía metropolitana de Ibagué, realizado por Espinosa Cortes Paula Andrea, Giraldo Román Diva, Ríos Cárdenas Rosa y Sanmiguel Duran Oscar Andrés. Realizado en Universidad ECCI en la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2016 En el presente trabajo se denota las diferentes razones del porque los servidores públicos, en este caso la policía nacional, ha llevado a un incremento significativo de ausentismo

laboral, el cual ha provocado pérdidas económicas sustanciales en pago de licencia, incapacidades y tiempo de trabajo.

Esto dado a razón a muchos factores de riesgos laborales llamativos, que promueven intervenciones laborales, planeaciones de capacitación e identificación de problemática psicosocial, que enmarque este población, y que en fin último, no se lleve al detrimento económico de la empresa policial, en este caso policía metropolitana de Ibagué El presente trabajo comparado con este proyecto entre la similitud que encuentra es el único que se ha presentado en ECCI con relacional al personal de la policía.

En ello da pautas para mirar y comprender la problemática que este sector presenta, y que ayuda a analizar los distintos factores, en este caso ocupacionales, que impiden el cumplimiento adecuado de su deber, fomentado por su ausentismo laboral. En su máxima expresión, en este trabajo de habla de una característica única, variable del ausentismo, comparado con el nuestro a realizar un programa de seguridad en el trabajo, en la cual esta variable se toma junto con otras, enmarcados en gestionar la calidad del trabajo y su atención social, personal y grupal, que se necesitan para ayudar a solucionar este evento adverso anteriormente enmarcado.

Nuestro segundo título en el ámbito local son el Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S, dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015, realizado por Niño Cárdenas Carlos Giovanni, Martínez Pascagaza Dora Omaira y Pineda Cipagauta Rosa Lorena de la Universidad ECCI, Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2016.

En el cual muestra como Colombia ha tenido una evolución relevante en su legislación sobre SST, proponiéndose reducir los accidentes y enfermedades laborales de los trabajadores del país, evolución que conlleva a que actualmente se proporcione mayor importancia a este tema,

estableciendo cambios importantes en los requisitos a través de la exigencia de la implementación de un sistema que permita velar por la protección de los trabajadores. Bajo una política de cuidado y haciendo parte de una normatividad internacional, el gobierno nacional estableció que todas las empresas del país deben tener implementado el SG-SST, fijando para ello como fecha límite el 31 de enero de 2017. De esta manera se garantiza el compromiso de las empresas con el control de los riesgos a los que se exponen sus trabajadores, el cuidado de la salud de los mismos y la concientización con la importancia de brindar espacios, equipos y herramientas adecuadas para el desarrollo de las actividades laborales.

La empresa TAM Transporte Ambulatorio Médico S.A.S, no es ajena a estas exigencias normativas, aún más si se tiene en cuenta que su actividad económica es el transporte de pacientes en ambulancia, dado que dicha actividad se encuentra clasificada en riesgo IV. Por lo anterior el objetivo es diseñar para dicha organización el SG-SST, bajo los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, el cual le permitirá contribuir con el cuidado de sus trabajadores dependientes e independientes y dar cumplimiento a la normatividad vigente. Para tal efecto se realiza una evaluación inicial del cumplimiento que tiene la empresa frente a los requisitos del Decreto 1072 de 2015, de esta manera se cuenta con un diagnóstico que permite proponer un SG-SST diseñado para sus necesidades y finalmente establecer la planeación del mismo. Atiende a lo relacionado a este trabajo, el enfoque tiene como directriz los requisitos relacionado con el decreto 1072, el cual en fomenta base para nuestro proyecto de investigación, por lo cual el anterior en sostén fuerte de referencia a la luz de lo que se desea realizar en el presente trabajo. La diferencia más evidente es la población a trabajar con ello se marca gran discrepancia en el abordaje de su sistema de salud ocupacional

En el caso contradictorio es el marco local que aunque son pocos los estudios, las dinámicas son parecidas en el contexto de salud ocupacional, no obstante como se referencia, la población a analizar es la diferencia, problemáticas particulares que enfrentan día a día.

Ámbito nacional, en el cual encuentra los siguiente títulos:

El título hace referencia a la Gestión del riesgo laboral en el ejército nacional, realizado por Cruz Barrera Germán de la Universidad Militar Nueva Granada, especialización en alta gerencia del 2014. El tema de riesgos profesionales en la actualidad se encuentra en un alto grado de importancia, para lo cual organizaciones como Naciones Unidas ONU y la misma Organización Internacional del Trabajo OIT han generado normas que tienen el propósito de mitigar, evitar y disminuir los diferentes riesgos laborales que se presentan, con el fin de proyectarlos en el marco de la responsabilidad social, es así como también Colombia ha tomado los diferentes tratados internacionales y los ha acondicionado a las legislación interna para estar a la par de los demás Países a nivel mundial. Lo que resulta cautico es como una de las más importantes empresas del país afronten una problemática interna referente a la implementación adecuada de los parámetros de la prevención y disminución de riesgos laborales en actividades administrativas.

Es así como el Ejército Nacional afronta innumerables casos de disminución de la aptitud psicofísica de su personal, donde para el 2013 presentó 1221 novedades, por accidentes antrópicos originados fuera de combate, a falta de concientización del personal, inexistencia de una cultura organizacional, lo cual requiere unas políticas claras, definidas que tengan una gran trascendencia sobre la problemática planteada con el fin de garantizar la integridad física y mental de sus empleados, lo que conlleva a que no se pueda cumplir a cabalidad su misión constitucional; el objetivo de esta investigación es identificar las causas o factores que originan estos eventos y diseñar mecanismos que mitiguen de forma fundamental estas falencias en riegos

laborales, acompañada de variables que nos indique las falencias en que incurre la Institución, de este modo disminuir la amenaza y las vulnerabilidades en la medida que sea posible, capacitando a todo el personal y creando conciencia los diferentes mandos, sobre la importancia de crear un ambiente laboral con todas las medidas de seguridad.

Al revisar los aspectos fundamentales de la gestión del riesgo y las estrategias que se diseñan a partir del análisis de factores internos en el Ejército Nacional, se evidencia que es necesario aplicar dentro la institución normas claras y precisas, que finalmente disminuyan el índice de personas lesionadas o discapacitadas logrando resultados significativos, sin entorpecer la misión constitucional, al contrario reduce gastos económicos evitando el detrimento patrimonial de la nación

Con relación a nuestro trabajo, la similitud es evidente dado que es un análisis de la población total del ejército nacional, pero se trata de una revisión de los factores que dado por el ejército se consideran eventos laborales, su gestión se basa más en el reporte del detectar sus principales causas y variables, motivos de consulta militares, reportar accidente, que surge como relevancia a la población especial que son estos y sus riesgos laborales son en otra medida situación aparte de la sociedad normal. La diferencia son muchas, no obstante, es de los pocos trabajos que nos relaciona con las fuerzas armadas, más aun dando un análisis de eventos que se han presentado por el personal, que llama la atención y la necesidad de una gestión del riesgo, aunque no estable lineamientos y no es basado en la nueva reglamentación para la implementación de programas de salud y seguridad en el trabajo. Sumado a esto es claro los riesgos aun que son similares, existen discrepancias, dado la población, la localidad y sobre todo entidades con organigramas distintos.

En el ámbito internacional es difícil concretar perspectivas que trabajen este mismo idioma, pero no obstante, la problemática de eventos de riesgo laborales es similar, aunque con matices que delimitan una marcada visión particular de cada región del mundo.

Caso concreto, Colombia es una región con altos índices de violencia, en un proceso de paz, con zona tropicales y de alta montaña, con una cultura distinta a muchos sitios, que pone pie para un análisis totalmente discriminatorio en comparación con países que las problemáticas son casos fortuitos distintos a nuestro país.

Nuestros títulos internacionales son:

En primer lugar se observa como primera instancias el trabajo el Desarrollo del Proyecto de Reglamento de Riesgos Laborales Militares, basado en la aplicación de los procesos desarrollados en el Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas y de los procesos desarrollados en el Sistema Integrado de Seguridad de Fuerzas Armadas, para la Dirección de Riesgos Laborales Militares del ISSF, realizado por Baldeón Cabrera José Antonio, de Quito-Ecuador, Universidad San Francisco de quito, Magíster en Seguridad, Salud y Ambiente, Colegio de graduados del 2014.

En el cual se hace referencia a La Constitución de la República del Ecuador garantiza un trabajo saludable y que este debe estar cubierto ante los riesgos propios del trabajo, tomando en cuenta que la carrera militar es una profesión de riesgos que deben ser estimados y en caso de ser necesario se debe rehabilitar al soldado después de una enfermedad o accidente de trabajo. Tomando el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo y su reglamento, se establece una política de prevención de riesgos del trabajo y que en el Código de Trabajo en su artículo 38 dispone al empleador (FF.AA.) hacerse cargo de los riesgos provenientes del trabajo.

Las peculiaridades de las misiones estrictamente castrenses no son incompatibles con la aplicación de medidas de seguridad ni de otras encaminadas a proteger la salud y el bienestar de los miembros de las Fuerzas Armadas en el desarrollo de su función. Una vez creada la dirección de riesgos laborales militares, para el instituto de seguridad social de Fuerzas Armadas, es necesario la elaboración de un reglamento, que garantice a los afiliados seguridad y salud laboral, mediante la proposición de políticas, normas, procedimientos, criterios, acciones de control, programas de promoción; aseguramiento; reparación de los daños derivados del trabajo militar; generación de programas de promoción; investigación de accidentes, riesgos laborales y ejecución de auditorías, con el propósito de brindar protección oportuna a los afiliados y a sus familias en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante la aplicación del “Modelo Ecuador” de gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por nuestro país y por la Comunidad Andina de Naciones mediante resolución 957. De esta manera como primer paso se realizó una encuesta a todo el personal de comandantes, oficiales SIS y jefes de unidades de salud tipo I y II de Fuerzas Armadas logrando determinar la falencia actual que tiene el sistema integrado de seguridad en buscar procedimientos y actuaciones para determinar e investigar los accidentes y enfermedades profesionales, además de la inexistencia de una base de datos consolidada de Fuerzas Armadas y no como se la tiene actualmente en una individualidad de cada fuerza con estadísticas propias y formatos diferentes.

Con esta información se inició la investigación, con la obtención de datos y comparación de los existentes, para luego haberlos llevado a discusión y análisis con personal calificado y que conforma las diferentes jefaturas del sistema integrado de seguridad. Obteniendo datos e información desarrollada de acuerdo a la realidad de Fuerzas Armadas y en concordancia con el reglamento del seguro general de riesgos del trabajo (Resolución 390), ya que es un documento legal aprobado por el instituto ecuatoriano de seguridad social y en el reglamento que audita estos

procedimientos legales como es el sistema de auditoria de riesgos del trabajo, se ha venido recopilando información y consolidándola para dar como resultado el reglamento de riesgos laborales militares.

De esta manera las Fuerzas Armadas Ecuatorianas deben proteger al militar, a través del Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas (ISSFA) como afiliado, mediante sistemas y programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, gestión de reparación de los daños originados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluidos la rehabilitación física y mental hasta la reinserción del militar a su trabajo. Este trabajo realizado busca ser acogido por el instituto de seguridad social de Fuerzas Armadas, luego de ser aprobado por el concejo directivo y su posterior implementación en beneficio de las Fuerzas Armadas Ecuatorianas.

Este trabajo en particular tiene un contexto holístico que abarca una dinámica de gestión grande, con alto presupuesto y apoyo, relaciona la diferencia de la comunidad civil con la militar, habla de reglamentación y directrices propias del Ecuador, además toma un tema llamativo de la Reunión andina para análisis de situación laborales con relación a las fuerza armadas del área andina, el cual da un llamado a la investigación.

Colombia en relación a nuestras fuerzas armadas no da indicios de observación de este punto, lo que se debe resaltar de forma negativa, y en contraste se enfatiza en su propio ámbito local, su legislación, pero tampoco se hace separación de los distintos entes que conforman las fuerza armadas, como lo que plantea en este proyecto.

La diferencia son claras, en primer lugar como se había dicho es una región distintas, culturas distintas, legislación distinta, organigrama distinto, lo que se hace viable en este trabajo

respecto a este aspecto, dejando claro que da pautas para entender que la problemática social y laboral de las fuerzas armadas es razón de estudios, y que su alcances y limitación son de análisis críticos, más aun si se hace delimitación de los aspectos relacionado con cada uno de los representantes de este sector laboral policía, militares, marina entre otros.

En esta revisión nos da cuenta que cada sector laboral tiene sus implicaciones, tanto sociales, culturales, económicas y sobre todo riesgos relacionados con sus funciones. En lo concerniente, es evidente que existen trabajos relacionado con esta situación de peligro como lo son las fuerzas armadas, profesionales con características propios, distintas y comportamentales, que difieren con el común denominador, y que en cada estudio que esto relacionado, se especifica esto

La legislación vigente en Colombia, no hace diferencia, pero enmarca lo que se debe hacer para establecer un análisis de gestión e implementación de un programa de seguridad y salud ocupacional, por lo cual su entendimiento es primordial, no obstante nuestra punto de referencia , la poblacional de carabineros de Buenos Aires/ Cauca, su problemática es una variable de atención fuerte , por consiguiente esta revisión y su estudios es viable; su investigación y llevar a la practica la intervención ayudara a lograr desenlaces que fortalezca la calidad de sus labor y la pertinencias de sus actos.

Otros trabajos no relacionados con las fuerzas armadas que adjunta a esta revisión, que nos dan fortaleza para analizar y lograr un abordaje integral es el realizado en el 2018, como tesis de trabajo de grado por Beltrán Yuri, Molina Fernando y Serrato Jorge, como producto final para la dirección de posgrados de la ECCI, en donde realizan propuesta para el Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo del Jardín Infantil Juan Federico Herbart, bajo los lineamientos del Decreto 1072 del 2015, cuyos objetivos fundamentales consisten en realizar el diagnóstico del Liceo Infantil Juan Federico Herbart que permita conocer su situación detallada

frente al nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos por el Decreto 1072 del 2015, llevando a determinar y proponer la organización del SG-SST elaborando su diseño.

Referente al trabajo se encuentra como base la misma idea de diseñar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, como cimiento otra vez de las diferentes legislaciones vigentes para la época, pero su diferencia radical es la misma, la población objetivo.

Por último, con el afán de realizar un programa estructurado de análisis de riesgo, se apoya este trabajo en el realizado en el 2017 por estudiantes de la universidad nacional, como respuesta a propuesta de proyecto de maestría, realizado por Roa Quintero Diana María, en el cual se dan las herramientas para el diagnóstico y análisis para el sector de la construcción a nivel de la gestión de riesgo. Con el fin último para este trabajo se encuentra que es de beneplácito dado que nos ayudó a fomentar la idea de un programa de gestión, la diferente problemáticas que se presentan, las herramientas y los rumbos que tiene la investigación en seguridad en salud en el trabajo.

Nos parece importante recalcar este extracto de dicho trabajo de Kvorning et al. (2015) plantean la necesidad de estudios longitudinales que puedan indagar sobre los efectos de largo plazo en la implementación de los SG-SST. Además, Olsen y Hasle (2015) plantean la importancia de seguir desarrollando el entendimiento de los mecanismos que pueden motivar a los intermediarios a participar en programas de intervención para la implementación de los SG-SST en el contexto de las pequeñas empresas. También sugieren que en otros estudios se evalúen los efectos de este tipo de programas en el ambiente de trabajo de estas empresas y su relación con el rol del intermediario. Estos dos aparte no hacen reflexionar más aun de lo importante que hace este tipo de intervención, lo cual hace valida su análisis y más aún su ejecución.

Dejando claro este último ítem, y que lo que se deseaba era realizar análisis a los estudios que se den referencia a nuestro tema y más un a nuestra población objetivo, a saber que son pocos los estudios que nos llevan a indagar sobre el mismo, fuerza armadas, se profundiza más, mirar trabajos someramente que hable sobre ítem de diseño y metodología en gestión del riesgo, no obstante con la salvedad de que es engorroso recuperar estudios que hablen sobre este temas específicos, aun así como requisito de tesis se realizó más investigación que nos lleven a argumentar profundamente nuestra problemática. Entre estos análisis y tesis se suman a los anteriores las siguientes teorías:

Referente al tema de diseño de un sistema de gestión y seguridad, se encuentra el realizado por Gonzales Gonzales Anury Amparo, en de la Universidad Pontificia Javeriana, Bogotá, 2009, en el cual se realiza el diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma ntc-ohsas 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa wilcos, que para el análisis solo implica que se realiza el diseño, pero la norma que se base es otra, que se pudiese tener en cuenta pero su conclusión implica otros dictámenes. En sentido similar se encuentra el trabajo realizado por Martínez Jiménez María Nellis, universidad distrital Francisco José de caldas facultad de ingeniería especialización en higiene, seguridad y salud en el trabajo Bogotá 2016, en sus trabajo de diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y Oshas 18001/2007 en la empresa los Ángeles ofs, que da pautas para la diferente reglamentación y además enfoque empresarial que para el análisis de esta empresa, las fuerzas armadas, se pudiese aplicar, por no obstante no es la misma disposición de gente.

Aparte de estos dos, es de interés dado que son un personal de alto riesgo igual que el grupo de trabajo de esta tesis a tratar, los mineros, por eso se realiza revisión breve en el trabajo realizado por Echeverry Rondón Rafael Humberto y Campo Mier Luis Alonso, de la

universidad pedagógica y tecnológica de Colombia facultad seccional Sogamoso escuela de ingeniería de minas 2016, los cuales trabajan en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la mina el porvenir, municipio de Móngua, departamento de Boyacá; donde se enfocan un gran personal de riesgo, como los mineros, que es referencia para la conclusión de este tesis, dado la gran situación de riesgo laboral que al igual que las fuerza armadas presentan.

A esta lista se suma dos más los realizados por Braian López Ossa José Luis Ríos Álvarez Universidad Católica de Manizales Facultad de ciencias para la salud Manizales 2018 y los realizados también por Paula Fernanda Agudelo Calderón y Victoria Elena Arango Gil, que también pertenecen a la universidad católica de Manizales facultad de ciencias para la salud Manizales 2017, los cuales realizan el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud a las empresas Ferrecentro Chinchiná y CVG seguridad Industrial S.A.S, respectivamente, que al igual que otros nos dan un enfoque de construcción metodológica de diseño de un sistema de gestión, pero aun así población con diferentes enfoque. Y este mismo enfoque lo tiene las tesis de Julio Cesar López Pamplona y Deivinson Haid Avendaño Angarita, el primero de la facultad de ingeniería industrial de la universidad nacional de Bogotá, 2014, en su tesis desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado (normas Ohsas 18001:2007) en la compañía Rocem Plast Ltda, y el segundo que presenta tesis en la universidad piloto de Colombia Bogotá, 2017, el cual nos habla diseño e implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo; el primero nos refiere al igual que todos un trabajo sobre una empresa a tratar, y al igual que todos los trabajos revisados muestra población objetivo con factores de riesgos indistintos a la tesis tratada; por otro lado llama la atención el segundo, dado que enumera las generalidades de cómo realizar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, paso a paso, el cual se tiene en cuenta como desarrollo de la propia tesis que se enuncia en los títulos a seguir.

Ya buscando otras palabras, se realiza una breve búsqueda que nos llevara a mira documentación que se requiere para realizar un SSST , nosayudo en forma comparativa el trabajo de Carlos Andrés Robayo Rico universidad libre seccional Cúcuta facultad de ingeniería industrial san José de Cúcuta, 2017, el cual analiza la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa teorema shoes en la ciudad de san José de Cúcuta, que refleja no solo la documentación necesario para ellos como empresa si no que realiza el paralelo a la documentación apropiada para los requerimientos de ley hacia la consecución de validación del sistema a trabajar , y que a la vez la fuerzas armadas también incurren en la misma documentación dado que se enfatiza en la categorización de los misma papelería.

Con todo este recorrido académico es de entender que el enfoque holístico es necesario más aun determinado por una población con características definidas pero que a la ves discrepan de lo común.

5.2 Marco Teórico

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: SG-SST. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, abarca el desarrollo de un proceso entre el empleador y los trabajadores, en el uso de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se basa en la mejora continua de las condiciones y el medio ambiente laboral. Con el objetivo de anticipar, observar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Según el Decreto 1443 de 2014 determina que: “El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, 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” (Decreto 1443, 2014, p.6). Para tal efecto, el empleador, debe comprometerse y responsabilizarse con la implementación de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: El empleador, debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde expresa su compromiso e intención para con sus trabajadores, contratistas, y demás personas involucradas directa e indirectamente en el desarrollo de sus actividades, esto con el objetivo de diseñar, desarrollar, e implementar programas sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo, satisfaciendo la calidad, seguridad y ambientes seguros dentro de la empresa.

Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST: La resolución 2013 de 1986, resuelve que todas las empresas e instituciones, sean públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario o Vigía de Seguridad, y Salud en el Trabajo-COPASST (Decreto 1443 de 2014 y 1072 de 2015). Es el organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud en el trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual- laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta (Morgote, 2008).

La definición de este comité es importante dado que es el organismo encargado de ejecutar todo lo relacionado con el Programa de Salud Ocupacional. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo: El empleador, debe establecer los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Decreto 1443, 2014, p.10).

Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos: Es una tarea y compromiso que tienen los empleadores y trabajadores respecto a los puestos de trabajo donde desarrollan sus actividades, en la cual, se recomienda que el empleador realice un recorrido por el puesto de trabajo de cada trabajador, con el fin de observar los procesos y actividades, adicional a esto, los trabajadores deben realizar una descripción de los peligros desde su perspectiva y comunicar cómo se pueden prevenir dichos peligros, eso se hace con el fin de que los empleadores identifiquen los peligros y los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de que pueda priorizarlos y establecer medidas de control, de no ser así, serían interminables los incidentes y accidentes que generan pérdidas en la empresa, y en el peor de los casos muertes, enfermedades, lesiones, daño a las propiedades y demás.

Hábitos Saludables: La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social”, lo que supone que este concepto, va más allá de la existencia o no de una u otra enfermedad. En consecuencia, más que de una vida sana hay que hablar de un estilo de vida saludable del que forman parte la alimentación, el ejercicio físico, la prevención de la salud, el trabajo, la relación con el medio ambiente y la actividad social. Desde esta perspectiva, se puede determinar que los hábitos necesarios para llevar una vida saludable son los siguientes: Nutrición y salud, control de consumo de alcohol, control de consumo de tabaco, consumo de sustancias psicoactivas, pausas activas.

Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales: Según el Decreto 1443 de 2014, afirma que “La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1530 de 1996, la Resolución 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación debe permitir entre otras, las siguientes acciones: 1. Identificar y

documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias. 2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora. 3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.” (Decreto 1443, 2014, p.25).

Subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo: La Resolución 1016 de 1989, estipula que los sistemas de salud ocupacional consisten en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria (Resolución 1016, 1989).

Subsistema de Higiene Industrial: Los subsistemas de higiene y seguridad industrial, tienen como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores. De acuerdo con Ramírez y Camacho (2014) dos de las principales actividades del subsistema de higiene y seguridad industrial son la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles que se basa en la Norma GTC 45 y el plan de emergencia. Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles GTC-45. Las empresas productivas y de servicio deben planificar las acciones preventivas a partir de la identificación de riesgos ocupacionales, evaluar los riesgos a la hora de elegir los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, el acondicionamiento a los lugares de trabajo, y

controlarlos cuando superen los límites permisibles. Al proceso para la prevención de riesgos ocupacionales se le denomina gestión del riesgo ocupacional, el cual se desarrolla en tres etapas: El reconocimiento, la evaluación y el control.

El reconocimiento: En esta etapa se identifican los factores de riesgo en el lugar de trabajo de reconocida o potencial nocividad para la seguridad y salud de los trabajadores. Los trabajadores son las personas más calificadas para identificar las situaciones de riesgo pues se enfrentan con ellos directamente día a día, sus actividades se centran en el reconocimiento sanitario de las condiciones de trabajo y factores de riesgo del ambiente laboral que proporciona información cualitativa general sobre la existencia de los factores de riesgo para la salud de los trabajadores.

-La evaluación: La evaluación de los riesgos ocupacionales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos ocupacionales que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para adoptar las medidas preventivas.

-El control: El control del ambiente es lo primero, siendo la medida de protección más importante y primaria de protección, en comparación con el control de las personas y otras medidas que, siendo también necesarias, son secundarias. También es importante contar con información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de colaboradores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores (Ramírez y Camacho, 2014).

De otro lado, el plan de emergencias es el conjunto de procedimientos que establece una empresa para gestionar el riesgo de emergencia a través de acciones de prevención, protección, mitigación y preparación para la respuesta de los empleados y visitantes, con el objetivo de evitar o minimizar el daño y las pérdidas en vidas humanas, bienes materiales, la comunidad, el medio

ambiente y la continuidad del negocio. Dentro de los beneficios de un plan de emergencias se encuentran: - Mejora la capacidad de respuesta y reacción del personal en la prestación de primeros auxilios. - Disminuye la vulnerabilidad ante una emergencia por contar con personal entrenado. - Identificar y aplicar un proceso de planeación en prevención, previsión, mitigación, preparación, atención y recuperación en casos de emergencia. Para el funcionamiento del plan de emergencias se debe conformar una brigada de emergencias, la cual está compuesta por personal de la empresa, los cuales son capacitados y entrenados para apoyar las acciones antes, durante y después de una emergencia.

Adopción de Medidas de prevención y control: Según el Decreto 1443 de 2014, afirma que “Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo.

2. Sustitución: Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo.

3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros.

4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros.

5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.” (Decreto 1443, 2014, p.19).

Mejora continua: “El empleador debe otorgar las reglas y disponer de los recursos imprescindibles para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos”. (Decreto 1443, 2014, p.27). La mejora continua tiene gran importancia dentro del SG-SST considerando que los grandes cambios, ocasionan grandes impactos, por ejemplo; se pueden reconocer los problemas, esto hace que la empresa esté consciente de sus adversidades y puedan ver la oportunidad de mejorar, adicional los trabajadores aumentan su confianza para con la empresa y por último no cabe duda de que el resultado final será el éxito.

5.2.1 Mejoramiento Continuo

Dentro del Marco del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que está reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, como su nombre lo indica, es un sistema de gestión y por eso mismo debe basarse en la metodología de mejoramiento elaborada con base en el Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). Esto garantiza que se implemente siguiendo un procedimiento lógico y por etapas que permite su mejoramiento continuo o mejora continua.

La mejora continua consiste en el proceso para fortalecer el sistema de gestión, con el propósito de lograr el mejoramiento del desempeño en materia de la Seguridad y Salud en el trabajo, que se encuentra en concordancia con la política definida por la organización. El ciclo PHVA es un proceso que busca el fortalecimiento del SGSST en cualquier organización. (Safety Ya, 2016).

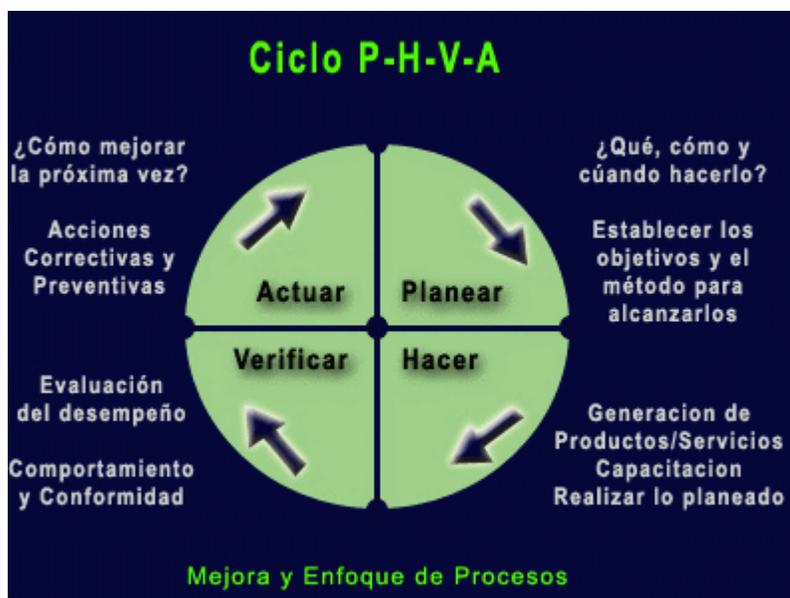
En términos generales, este procedimiento se compone de cuatro etapas fundamentales:

Planificar: Consiste en trazar los planes destinados a mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores en cualquier organización, definiendo las mejores prácticas y/o desviaciones que se pueden presentar durante su ejecución.

Hacer: Se trata de desarrollar las medidas que se han planificado.

Verificar: Se refiere a aquella fase que consiste en poder comprobar que las acciones y procedimientos están siendo desarrollados y/o cumplidos por parte de los responsables respectivos.

Actuar: Consiste en poder implementar las medidas de mejora que se consideren necesarias en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, tendientes a mejorar la eficacia de sus resultados previstos, con la implementación de las acciones tomadas, que mejoren.



Gráfica 1. Ciclo PHVA

Fuente: Gestión empresarial. Gerencie.com Edwards Deming.

A dichas etapas, se les da cumplimiento, a través de la *Guía técnica de implementación del SG-SST para Mipymes que fue definida por el Ministerio de Trabajo,*

GTC 45 dE 2012

Consiste en guía utilizada popularmente para la identificación de peligros y la valoración de riesgos en seguridad y salud de los trabajadores, en la cual se establecen las directrices para identificar peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo haciendo la identificación de los peligros , a través de una Matriz cuyo propósito fundamental:

La identificación de peligros y la valoración de riesgos es entender los peligros asociados a la actividad laboral, a los que están expuestos los trabajadores en una empres apudiendo establecer cuáles son los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores en la estructura organizacional y productiva de la empresa con ocasión de su labor, y cuáles son los controles necesarios y lograr que el riesgo sea aceptable. Esta valoración permite determinar las medidas de control.

Dentro de las actividades que se consideran necesarias para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos establecidos en la Guía Técnica Colombiana 45, son:

- a) Definir el instrumento para recopilar la información utilizando la matriz de riesgo;
- b) Clasificar los procesos, actividades y las tareas;
- c) Identificar los peligros, a través de la descripción, clasificación y efectos posibles en cuanto a la salud y la seguridad;
- d) Identificar los controles existentes de acuerdo con la aceptabilidad del mismo y el nivel de riesgo;
- e) Valorar el riesgo de acuerdo con los criterios de suficiencia, existencia y aceptabilidad, determinando el nivel de riesgo (nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia), donde el nivel de probabilidad equivale al nivel de deficiencia (muy alto, alto, medio, bajo) por el nivel de exposición (continua, frecuente, ocasional o esporádica);
- f) Elaborar el plan de acción para mejorar los controles existentes;
- g) Definir criterios para establecer controles de acuerdo con el número de trabajadores, la peor consecuencia y los requisitos legales;
- h) Establecer medidas de intervención tales como eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos o utilización de equipos / elementos de protección personal;
- i) Revisar la conveniencia del plan de acción;
- j) Mantener y actualizar los controles periódicamente de acuerdo con los criterios de eficacia y suficiencia, necesidad de responder a nuevos peligros y a cambios; y
- k) documentar el seguimiento a la implementación de los controles establecidos en el plan de acción.

Teniendo en cuenta que de acuerdo con la GTC 45 los peligros existentes se clasifican en biológicos, físicos, químicos, psicosociales, biomecánicos, condiciones de seguridad y fenómenos naturales (Tomado de Guía técnica GTC 45 del 2012)

Decreto 1072 de 2015

Posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales que habían existentes hasta la época en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, incluyendo todo el contenido del decreto 1443 de 2014 en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 del 2015 donde quedo unificado este Decreto, en el cual se reglamentan: las competencias que tiene el Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando entre otros temas: la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales y juntas de calificación.

Los temas que contiene esta parte del decreto se detallan a continuación:

-Objeto, campo de aplicación y definiciones: Especifica quiénes deben establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, también se listan algunas definiciones en materia SST importantes para la comprensión del decreto.

-Política en Seguridad y Salud en el Trabajo: Determina los requisitos que debe tener la política del SG-SST y define algunos objetivos mínimos que ésta debe incluir.

-Organización del SG-SST: Precisa las responsabilidades de los actores del sistema (empleadores, ARL y trabajadores), determina que el empleador debe diseñar programas de capacitación en SST, especifica el tipo de documentación que el empleador debe tener referente al SG-SST y el tiempo que se debe conservar esta documentación, también establece que el empleador debe diseñar mecanismos de comunicación para el sistema.

-Planificación del SG-SST: Señala que el empleador debe adoptar y aplicar una metodología para la identificación de peligros y valoración de riesgos, identificar la normativa legal vigente en materia de SST atribuible a la organización, definir los objetivos y los indicadores del SG-SST que cumplan con los requisitos establecidos en este decreto, establecer un plan de trabajo anual y

definir los recursos financieros, humanos y técnicos requeridos para la implementación del sistema.

-Aplicación del SG-SST: Define las clases de medidas de prevención y control que el empleador debe aplicar para la adecuada Gestión de los Riesgos, establece que el empleador debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, mantener procedimientos sobre las adquisiciones y contrataciones que tengan en cuenta aspectos de SST. Además, se determina el compromiso que tienen las empresas para garantizar el cumplimiento de la SST extensible a todos los actores involucrados con la organización, como proveedores, contratistas, trabajadores en misión, entre otros.

-Auditoria y revisión de la Alta Dirección del SG-SST: Define los parámetros de quién y cómo se debe realizar la auditoria anual, precisa que la alta dirección debe realizar revisiones del sistema y define los alcances de la misma, especifica los beneficios al SG-SST de las investigaciones de incidentes y ATEL.

-Mejoramiento del SG-SST: Señala que el empleador debe adoptar las acciones preventivas y correctiva, aportar los recursos necesarios y tener un alto compromiso con el sistema. También se define de dónde los responsables del sistema pueden obtener información para lograr establecer las acciones de mejora en el sistema.

-Disposiciones finales: Establece algunos requisitos que los responsables del sistema deben cumplir, las sanciones a las que están expuestas las empresas por el no cumplimiento de lo dispuesto en el decreto y define algunas fechas para la adopción de un SG-SST en las empresas.

A lo largo del decreto se cita en varias oportunidades que las empresas deben cumplir con los estándares mínimos en materia de SST que se reglamenten, como en el artículo 2.2.4.6.8 donde se habla de las obligaciones de los empleadores, en el artículo 2.2.4.6.16 donde se define el objetivo de la evaluación inicial del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en

el artículo 2.2.4.6.17 donde se establece la planificación del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

5.3 Marco Legal

5.3.1 Nivel Nacional.

Ley 9 de 1979. "Por la cual se dictan Medidas Sanitarias."

Resolución 2400 de 1979. "Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo."

Decreto 614 de 1984. "Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país"

Resolución 02013 de 1986. "Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina.

Resolución 1016 de 1989. "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país."Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo"

Ley 100 de 1993. "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".

Decreto 1295 de 1994. "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"

Decreto 1772 de 1994. "Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales"

Ley 776 de 2002. "Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales."

Ley 1010 de 2006. "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo."

Resolución 2346 de 2007. "por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales."

Ley 1438 de 2011. "Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones".

Ley 1562 de 2012. "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional."

Decreto 1443 de 2014. "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)."

Decreto 1072 de 2015. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST)
Obligaciones de los empleadores.

Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL).

Responsabilidades de los trabajadores.

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST.

Documentación.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

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

Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST.

Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Transición.

5.3.2 Nivel Policial .

Ley 87 del 29 de noviembre de 1993. "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones" determina que el control interno es el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

Ley 489 del 29 de diciembre de 1998. "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones" consagra el Sistema de Desarrollo Administrativo como un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo del talento humano y de los demás recursos, orientados a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, con el fin de aumentar la efectividad del Estado para producir resultados que satisfagan los intereses ciudadanos, el cual se implementará a través del Manual que se expide en el presente acto administrativo.

Decreto 1795 de 2000. "Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional" Art. 30: Salud Ocupacional. Son las actividades de Medicina Preventiva, del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva del personal en sus ocupaciones habituales, con el fin de

prevenir enfermedades y accidentes, o que las enfermedades comunes sean agravadas por las condiciones laborales

Ley 872 del 30 de diciembre de 2003. "Por la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios", en su artículo 1°. CREACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, establece:
"Créase el Sistema de Gestión de la Calidad de las entidades del Estado, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo de tales entidades. El Sistema de Gestión de la Calidad adoptará en cada entidad un enfoque basado en los procesos que se surten al interior de ella y en las expectativas de los usuarios, destinatarios y beneficiarios de sus funciones asignadas por el ordenamiento jurídico vigente".

Acuerdo 025 de 2003. Por el cual se define la política y se señalan los lineamientos generales para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ministerio de Defensa, fuerzas militares y PONAL.

Resolución 03515 del 14 de junio de 2006. Se adoptó el Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional, basado en la complementariedad de los sistemas: Gestión de la Calidad, Control Interno y Desarrollo Administrativo.

Decreto 4222 del 23 de noviembre de 2006. "Por el cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional", en su artículo 2° numeral 8, faculta al Director General de la Policía Nacional de Colombia, para expedir las resoluciones, manuales y demás

actos administrativos necesarios para administrar la Policía Nacional en todo el territorio nacional y puede delegar esta función de conformidad con las normas legales vigentes.

Directiva administrativa permanente no. 007 DIPON - DISAN del 16-02-2009. “Por la cual se reglamentan las directrices a observar en la expedición y registro de las excusas de servicio por incapacidad médica o licencia por maternidad y para el control y seguimiento del personal excusado de servicio”.

Decreto 4485 del 18 de noviembre de 2009. "Por medio de la cual adopta la actualización de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública", en su artículo 2° determina que los organismos y entidades a las cuales se les aplica la Ley 872 de 2003 dentro del año siguiente a la publicación del presente decreto, deberán realizar los ajustes necesarios para adaptar sus procesos a la nueva versión de la norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP1000 Versión 2009

Directiva administrativa permanente no. 027 Dipon - Disan del 15-09-2010. “Por la cual se reglamenta el Reporte de la Accidentalidad Interna, la Investigación de los accidentes y Comités de Salud Ocupacional en la PONAL.

Instructivo no. 047 Dipon - Disan de 2010. “Guía del Documento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para las Unidades de Policía PONAL”.

Directiva administrativa permanente no. 29 dipon - disan-23.1 del 27-12-2011.
Ejecución y Seguimiento del “Programa de Prevención de la Accidentalidad en la Policía Nacional STAR PRESENTE”. “Responsabilidad médica frente a la expedición de las excusas de

servicio (incapacidades médicas) a funcionarios hospitalizados con servicios de sanidad por el Subsistema de Salud de la Policía Nacional”.

Instructivo no. 035 disan-agesa-70 del 16-08-2011. “Documento guía para la elaboración y actualización de los Planes de Emergencia de las Unidades de Policía a nivel nacional.

Decreto 2482 del 3 de diciembre de 2012. "Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión" aplica en su integridad a las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional, organizados en los términos señalados en el artículo 42 de la Ley 489 de 1998.

Resolución 00176 del 26 de marzo de 2013. "Por la cual se adopta la actualización Manual del Sistema de Gestión Integral para la Policía Nacional y se derogan otras disposiciones", se realizó la actualización de los lineamientos generales para el Sistema de Gestión Integral.

Resolución 00392 del 29 enero de 2014. "Por la cual se adopta el modelo para la implementación y aseguramiento del Sistema de Gestión de Calidad en la Policía Nacional", se establecen las etapas para la implementación y aseguramiento del Sistema de Gestión de Calidad, que son: conformación de equipos, diagnóstico, planificación, implementación, evaluación y mejora y verificación de conformidad con los requisitos dispuestos por la norma.

decreto 943 del 21 de mayo del 2014. "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno - MECÍ", se adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECÍ, en el cual se determinan las generalidades y estructura necesaria para establecer, implementar y fortalecer un Sistema de Control Interno en las entidades y organismos obligados a su desarrollo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 87

de 1993, de igual forma en el numeral 2 del artículo 4 establece que "Las entidades y organismos que cuentan con un Modelo implementado, deberán realizar los ajustes necesarios para adaptar en su interior los cambios surtidos en la actualización del MECÍ, dentro de los siete meses siguientes a la publicación del presente decreto".

Resolución 0223 del 29 de enero de 2015. "Por la cual se adoptan las definiciones y el Marco Estratégico Institucional 2015 - 2018 de la Policía Nacional", se orienta respecto al desarrollo de las políticas de marco normativo, así como el contenido del renovado Plan Estratégico Institucional.

5.4 Hipótesis

La unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca es una de las tantas unidades de la Policía Nacional que carece en su totalidad del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, al tratarse de un punto nuevo, ya que la firma de la Paz y desmovilización de aproximadamente 13003 guerrilleros se llevó a cabo en 2016 y las zonas de reinserción establecidas para los excombatientes son relativamente recientes, el personal que converge en estos puntos y encargado del mando en su mayoría desconoce del proceso y reglamentación de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en consecuencia, se ven incrementados los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, ya que no se cuenta con los mecanismos de prevención y protocolos de atención oportunos, acarreado graves consecuencias a nivel económico, social y laboral, tanto para la entidad como para los empleados afectados.

Por lo anterior, nuestro proyecto de grado **“Diseño del SG-SST para la unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca, basado en**

la reglamentación vigente, es una propuesta que pretende dar a conocer ante la **unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca**, para motivar una reestructuración e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida laboral, de 41 Miembros activos de la fuerza pública (Policía) y aproximadamente 100 excombatientes del grupo FARC, mitigando en gran medida el índice de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así mismo la gravedad de los mismos, enfocándose radicalmente en la promoción de una cultura de prevención dentro de esta unidad, ya que el SG-SST permite identificar los riesgos a nivel Psicosocial, higiénico, ergonómico, químico y biológico en situaciones fuera del conflicto armado, por otra parte, el diseño del Plan de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo permitirá encontrar los mecanismos de prevención adecuado, mejorando las condiciones del puesto de trabajo en todos los aspectos, promoviendo el uso de elementos de protección de acuerdo a las actividades laborales desarrolladas, motivando la unidad para aunar esfuerzos en la conformación de los comités más importantes del SG-SST, tales como el COPASST; encargado de la vigilancia y control del SG – SST, el Comité de Convivencia Laboral; el cual previene el acoso laboral y coadyuba al mejoramiento del ambiente de trabajo.

Con el Diseño del SG-SST para la unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca, basado en la reglamentación vigente, se pretende establecer la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, en consecuencia este será el principio para el cumplimiento de la legislación vigente, además de la reestructuración y orientación de los esfuerzos, destinación de los recursos físicos, económicos y de talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional, capacitación y entrenamiento del personal

para el cumplimiento de los protocolos establecidos en Seguridad y Salud en el Trabajo para el desarrollo de las actividades laborales.

6. Marco Metodológico

El estudio de este proyecto se ha enmarcado en un método con paradigma empírico analítico, considerando que el estudio se inicia mediante la experimentación, observando la situación actual y los datos recolectados globalmente de **la unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca, la cual se** compone de 41 Miembros activos de la fuerza pública (Policía), en consecuencia, se ha desarrollado un estudio descriptivo que mediante un diagnóstico de la situación actual de la unidad de Carabineros, observando y reconociendo en detalle los procesos y procedimientos para la ejecución de las actividades diarias, analizando los factores involucrados, entre estos el recurso humano, los recursos tecnológicos, de infraestructura, entre otros, para la identificación de los peligros y riesgos a los cuales están expuestas tanto las unidades de la fuerza pública (Policía) como los excombatientes del grupo FARC (Desertados).

En segundo lugar se estableció una verificación primaria, comparando lo existente en la unidad de carabineros respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la norma ISO 45001: 2018 y Decreto 1072 de 2015, para establecer en qué proporción se está cumpliendo con el propósito y los resultados que se obtienen, lo cuales van encaminados a la prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y deterioro de la salud relacionados **con el trabajo, además garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable, ya que para toda organización** es muy importante eliminar los peligros y minimizar los riesgos de la seguridad y salud en el trabajo.

En tercer lugar, se verificó el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo **SG-SST**, establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

Los anterior, fue desarrollado con el fin de generar el plan de trabajo y cronograma de actividades para la iniciación del Diseño del plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y generar la documentación mínima necesaria, con resultados objetivos.

6.1 Tipo De Investigación

En este proyecto se utilizaron dos tipos de Investigación, por lo tanto es de orden mixto, las cuales se relacionan a continuación:

La primera y principal metodología empleada para el desarrollo de este proyecto fue la cuantitativa con estudios de exploración, basados en una muestra de la población total, de **la unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca, la cual se** compone de 41 Miembros activos de la fuerza pública (Policía), en consecuencia, para los estudios se tomó una muestra de 21 unidades de las 41 miembros de la fuerza pública aleatoriamente, para obtener un nivel de confianza del 99%, haciendo uso de la una estrategia de razonamiento lógico del método inductivo, en el que partió de la particularidad, para llegar a la respuesta final generalizada, ya que se necesitaba un nivel de respuesta lo más acertado posible y al considerar que es una unidad nueva no hay registros de accidentes laborales ni enfermedades del mismo origen, por lo tanto, para identificar peligros y valoración de riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo, según la Guía Técnica Colombiana 45, se utilizó el mecanismo de observación, encuesta (Ver Anexo 2 Encuesta para identificación de peligros y valoración de riesgos), para el SG-SST y auto - reporte de las condiciones del puesto de trabajo de los empleados, entorno laboral, procesos y procedimientos para el desarrollo de las actividades

diarias, ya que lo que se busca es la orientación de resultados esperados hacia un lugar de trabajo saludable en su totalidad, siguiendo el lineamiento de los objetivos planteados para el logro exitoso de este proyecto, en la búsqueda de tema inexistente dentro de la Unidad de Carabineros, que es diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr reducir la tasa de accidentalidad, enfermedades laborales y generar bienestar a todos los miembros de la unidad.

En segundo lugar se apoyó en una investigación cualitativa, sin ahondar en la misma, esta pasa por una etapa descriptiva, aportando una solución a la problemática presentada dentro de la unidad, ya que el objetivo principal de este proyecto es responder al problema de la ausencia del Plan de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el Diseño del mismo.

6.1.2 Fases de la Investigación

El desarrollo del proyecto se generó en las siguientes fases:

Fase de Inicio Recolección de la Información:

En esta etapa se desarrolla los aspectos relacionados a continuación.

Investigación y reconocimiento de empresa

Análisis del alcance del proyecto

Verificación de la viabilidad, plazos, recursos disponibles

Definición del plan de proyecto

A continuación, se describe detalladamente las actividades desarrolladas:

Como primera medida se solicitó la carta de consentimiento informado, que otorga la aprobación por parte del comandante de **la unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca** (Walther Gilbert García Galindo),

para dar inicio a la investigación de este proyecto. (Ver Anexo 1 Aprobación Consentimiento informado de la **unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca**).

Partiendo de la definición del objetivo del proyecto, el alcance y el equipo de trabajo se establecieron las actividades a desarrollar y las acciones que se deben implementar para el cumplimiento, así como la comparación de los recursos que se requieren y con los que se cuentan, además se adelantó el cronograma de actividades según los plazos establecidos.

En un segundo plano, se encontró la ruta ideal de trabajo para el cumplimiento del objetivo considerando los plazos y recursos disponibles, para este paso se creó un mecanismo de planificación y gestión para ordenar las actividades en el calendario de la manera más óptima, utilizando Excel.

En el mismo sentido se realizó la selección y compilación de información a través del análisis de documentación, es decir utilizando un tipo de investigación cualitativa, que a través de la observación del campo de trabajo (**Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca**), se logró la interpretación y la identificación de Riesgos y análisis de vulnerabilidad, considerando la estadística de accidentalidad, enfermedades laborales, accidentes de trabajo e incidentes laborales, presentadas a nivel nacional e internacional en comunidades relacionadas con las tratadas en este proyecto, con el fin de generar un plan que proporciona condiciones seguras y se benefician para el trabajador.

Adicionalmente se han aplicado las competencias adquiridas durante el desarrollo de la Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo, para llevar a cabo la elaboración del diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la **Unidad básica de carabineros**

de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca.

Una vez realizado el análisis se prosigue con la verificación de los documentos existentes concernientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para confrontar con los requeridos según Resolución 0312 de 2019 estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario de Trabajo, utilizando la tabla relacionada en la Resolución 0312 de 2019, **“Capítulo III, Artículo 16 Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V, deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores”** de esta manera establecer el plan para desarrollar la Propuesta de Diseño del SG-SST y de los documentos que lo integran.

Segunda Fase: Desarrollo

-Se identificó el entorno de trabajo

-Se Asignó las tareas planificadas a los recursos disponibles

-Se ejecutaron las actividades relacionadas más adelante.

-Se fijaron los diferentes tipos de procedimientos para el diseño, entre ellos están: (De la gestión del cambio, de seguridad para contratistas, de comunicación, consulta y participación, de reporte de actos y condiciones inseguras, de identificación de requisitos legales, de control de documentos y registros, planificación de actividades, entre otros).

En esta etapa también se desarrolló las políticas relacionadas con la prevención en cuanto a: política de SG-SST, política de seguridad vial, política ambiental, política prevención consumo de tabaco y alcohol y drogas, política del consumo de SPA, política principal SG-SST.

Se diseñaron los programas tales como: programa de estilos de vida saludable, prevención de accidentes laborales, entre otros, además se diseñaron los formatos para las diferentes inspecciones de seguridad de los sitios, condiciones de trabajo de trabajo y demás, que se deben implementar una vez sea ejecutado el SG SST.

Se estableció el reglamento de Higiene y seguridad Industrial.

Por último, de forma paralela se realizó un **seguimiento y control del proyecto** para velar por el cumplimiento de la planificación y la calidad del trabajo desarrollado, de tal forma que se logren detectar las desviaciones antes de que se conviertan en un problema para la culminación del proyecto.

Especificación de actividades:

Se adelantó la evaluación inicial del cumplimiento de implementación del SG-SST en **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca.** (Ver Anexo 4 Calificación de Estándares Mínimos), referidos en la Resolución 0312 de 2019 estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y así establecer el plan de mejora o en este caso desarrollo, ya que la base no evidenciaba el proceso del Sistema de Gestión En Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se elaboró la Matriz legal con el fin de cumplir con los requerimientos exigidos del SG-SST según las actividades laborales desarrolladas en la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca.**

Se definieron las actividades, procesos y documentación faltante para proceso del Diseño del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, definiendo todo lo que debe tener al

finalizar el proyecto con un cumplimiento del 100% de la planificación que corresponde al alcance del proyecto establecido, que no excederá para su elaboración el mes de Mayo del año 2019.

Considerando que la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca** se compone de 41 Miembros activos de la fuerza pública (Policía), se llevó una encuesta para establecer el Perfil Sociodemográfico a la población total, para establecer los Sistemas de Vigilancia epidemiológica, programas de prevención, entre otros, además identificar la vulnerabilidad de los integrantes, evidenciando el hecho de que no se lleva un registro de esta información.

Se hizo una inspección de seguridad, para la elaboración de la Matriz de peligros basado en “Guía Para La Identificación De Los Peligros y La Valoración De Los Riesgos En Seguridad Y Salud Ocupacional” GTC 45 del 2012. (Ver Anexo 3 Matriz de Identificación y Valoración de Peligros y Riesgos).

Se elaboró El plan de Gestión de Riesgos de Desastres para la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca, partiendo de la base de los lineamientos de la Ley 1523 de 2012, Decreto 2157 de 2017, realizando un análisis de vulnerabilidad.** (Ver Anexo 3 Matriz de Identificación y Valoración de Peligros y Riesgos).

Se desarrollan todos los aspectos relacionados según tabla de **“Capítulo III, Artículo 16 Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V, deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores”**

Tercera Fase: seguimiento y control del trabajo:

-Se realiza el control de todas las actividades, documentación de los resultados obtenidos actividades desarrolladas, mediante la comparación de lo obtenido con los estándares mínimos referenciados en la Resolución 0312 de 2019.

-Para esta etapa se tiene en cuenta los puntos referidos a continuación,

-Comparación y seguimiento de tareas planificadas ya ejecutadas en la fase 3.

-Gestión de los resultados obtenidos.

-Gestión de las incidencias que surgieron en la etapa de ejecución, para dar seguimiento, continuación del proyecto.

-Documentación de Condiciones actuales de la compañía en cuanto al cumplimiento o no del decreto 1072/2015 para así priorizar lo que se necesita.

Considerando el Ciclo PHVA luego del análisis de resultados, para la elaboración del diseño del SG-SST, se evalúan las posibilidades para la ejecución que ya quedaría en manos de **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca, verificando** los recursos, designación de autoridades y responsables, establecimiento de Programas de prevención de riesgos, se formulan las Acciones preventivas, Correctivas, las oportunidades de mejora, y estrategias aplicables para la mejora continua, que se debe implementar anualmente. (Ver Anexo 6 Plan de Trabajo Anual del SG-SST).

Finalmente el Diseño del Sistema en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se presentó a la **Unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca, con previa aprobación de la Universidad ECCI**, para efectuar su evaluación y aprobación por parte de la unidad .

6.2 Fuentes para Obtención De La Información

En el desarrollo de este proyecto se han utilizado 2 tipos de fuentes, que se describirán a continuación:

6.2.1 Fuentes Primarias:

Como primera medida se utilizó la documentación aportada por **la unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca**, con lo cual se determinó en porcentaje de cumplimiento en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, para este procedimiento se elaboró una lista de chequeo, para la obtención gráfica del porcentaje de cumplimiento.

Inspección directa:

Gracias a que el señor **Walther Gilbert García Galindo reside en la unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca**, fue posible tener acceso directo al punto de interés, mediante un mecanismo de observación y entrevistas al personal se logró obtener la información suficiente para determinar e identificar los riesgos y peligros a que se encuentran expuestos los trabajadores, por consiguiente se logró elaborar la matriz de peligros y valoración de riesgos, referenciado en la GTC 45.

Por otra parte, se inspeccionó los puestos de trabajo y se estableció un análisis para elaborar la matriz DOFA de la Seguridad y Salud en el trabajo, la cual vislumbra las pautas para elaborar un plan de mejoramiento de las condiciones laborales y ambiente de trabajo, que proporcionaría

bienestar y seguridad laboral a todos los miembros de esta comunidad, por ende la planificación del SG-SST, basados en la reglamentación vigente.

6.2.2 Fuentes Secundarias:

A continuación, se describen las fuentes secundarias a las que se acudieron:

Basándonos en la Resolución 0312 de 2019 se verificaron los documentos existentes y se comparó con la documentación requerida para dar cumplimiento de los estándares mínimos solicitados para continuar con la elaboración del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la **unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca.**

En segundo plano se procedió a analizar todo lo referente a la normatividad legal vigente para dar inicio al diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, entre las que se consideran más importante para el desarrollo del proyecto las mencionadas a continuación:

Decreto 1072 de 2015 libro 2 parte 2 título 4 capítulo 6 Requisitos para el diseño e implementación del SG-SST, Resolución 0312 de 2019 por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes., Ley 1523 de 2012 Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones, Decreto 2157 de 2017 Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del artículo 42 de la Ley **1523 de 2012**, Norma ISO 45001:2018 norma de Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Guía técnica Colombiana 45 GTC 45 Guía

Para La Identificación De Los Peligros Y La Valoración De Los Riesgos En Seguridad Y Salud Ocupacional.

Por otra parte, se investigó acerca del tema en mención, con tesis o trabajos de grado relacionados en el Estado de Arte de este proyecto y se estudiaron varios documentos en los que se relaciona la gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en El Trabajo.

6.3 Diseño de la Investigación

En este proyecto se realizará una investigación de tipo experimental, ya que se recabó la información y se observaron las variaciones respecto a los procesos y procedimientos de desarrollo de actividades laborales, junto con el entorno y puesto de trabajo, manipulando las variables mediante la planificación e implementación de un plan de mejora, que en corto, mediano y largo plazo, mitigará los accidentes y enfermedades laborales, así como su severidad, estableciendo una cultura de prevención de Riesgos.

6.4 Análisis de la Información.

El proceso del análisis de información se ejecutará apoyándonos directamente de la matriz de identificación de riesgos valoración de peligros, que se obtuvo mediante el estudio efectuado del análisis de las condiciones del puesto de trabajo, ambiente laboral y análisis de vulnerabilidad, determinado mediante el mecanismo de observación, encuesta y auto reporte de la muestra de 21 unidades de la población total, que son 41 unidades, luego de un proceso de tabulación de resultados que se generó en Excel.

Una vez tabulada la información de las encuestas y validar los aspectos críticos observados y reportes de las unidades, se logró establecer que la **unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca**, no cuenta un Sistema de prevención de accidentes y enfermedades laborales, puesto que es una sede nueva, no cuenta con los registros, programas de prevención de accidentes o enfermedades laborales, además está ausente el plan de Gestión de Riesgo ante desastres, lo cual no garantiza la seguridad y salud laboral de los empleados.

Por lo anterior, es posible aseverar que en esta sede no se da cumplimiento a la legislación vigente en lo que refiere al SG-SST, principalmente al Decreto único reglamentario del sector del trabajo Decreto 1072 de 2015, a la Resolución 0312 de 2019 estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, por lo tanto, es recomendable para la Institución el Diseño e implementación del SG-SST.

6.5 Propuesta De Solución

La unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires/ Cauca, aprueba la continuación del Diseñodel plan de Gestión en la Seguridad y Salud en el trabajo, así como la creación de la documentación que se requiere para dar cumplimiento a la Resolución 0312 de 2019. Todos los documentos quedarán anexos al presente trabajo.

6.5 Cronograma de Tiempos y Ejecución

Tabla 1. Cronograma

Actividad	Septiembre				octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Definición de problema	■	■	■	■																																				
Objetivos y variables		■	■	■																																				
Justificación			■	■																																				
Marco referencial				■	■	■	■	■	■	■	■	■																												
Marco teórico				■	■	■	■	■	■	■	■	■																												
Análisis del estado del arte				■	■	■	■	■	■	■	■	■																												
Revisión de proyecto																					■	■	■	■	■	■	■	■												
Diseño metodológico																									■	■	■	■	■	■	■	■								
Consolidación de informe																													■	■	■	■	■	■	■	■				
Resultados																													■	■	■	■	■	■	■	■				
Conclusiones																													■	■	■	■	■	■	■	■				
Entrega de informe final																													■	■	■	■	■	■	■	■				

Fuente: Elaboración propia.

7. Entrega de Resultados

En este punto se aborda los resultados obtenidos de investigación elegida, que es el Diseño Del Sistema General De Seguridad Y Salud En El Trabajo, Para La Unidad Básica De Carabineros De La Policía Nacional De Colombia Ubicada En Buenos Aires/ Cauca, Basado En La Reglamentación Vigente, por lo tanto, el primer avance que se muestra es la elaboración de la evaluación inicial basado en la Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, mediante el diagnóstico evaluando que aspectos se cumplen y que los no se cumplen , para documentar el diseño. Para iniciar con el proceso de evaluación inicial es necesario conocer la empresa y las actividades desarrolladas en el ejercicio de su actividad económica.

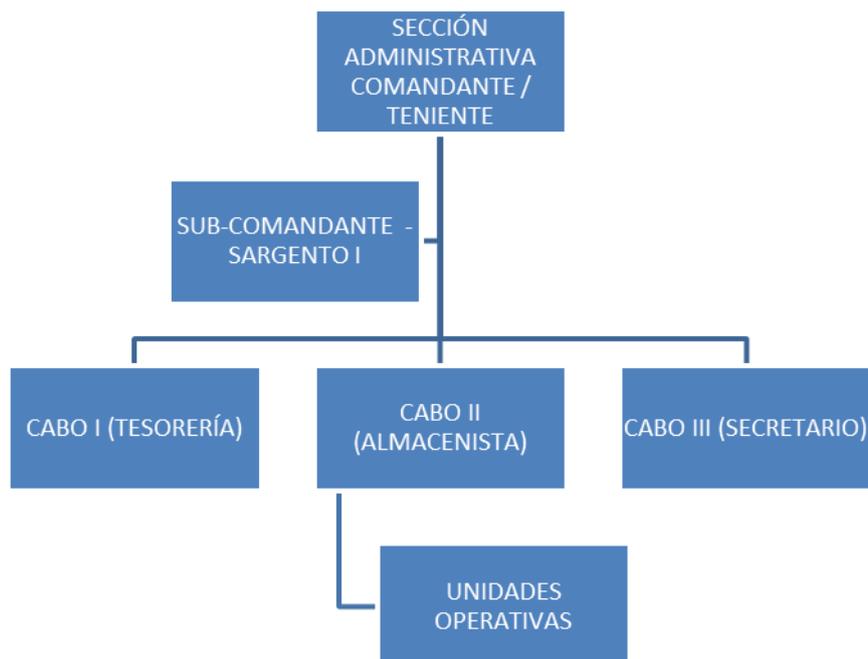
Tabla 2 Información básica de la empresa

Unidad Básica De Carabineros De La Policía Nacional De Colombia Ubicada En Buenos Aires/ Cauca	
Código actividad económica	
Riesgo	V
Descripción estructura	La estructura de la edificación es de dos plantas, cuenta con parqueadero, una oficina de atención al público, la oficina del comando, 10 baños, sala de capacitaciones, 2 oficinas administrativas, una guardia, los vestieres y alojamiento para aproximadamente 200 personas. Las paredes están hechas de ladrillo, los pisos son de baldosas.
Miembros adscritas	41
Residentes / visitas grupo farc	100
Actividades desarrolladas	Las personas adscritas a esta unidad se encargan de capacitar a las personas vulnerables del sector, en temas de planificación familiar, enfermedades de transmisión sexual entre otros, atender si ES NECESARIO emergencias relacionadas con los incendios forestales, calamidades de las personas que integran la comunidad desertada y de los habitantes de su alrededor, se encargan de cuidar y vigilar las instalaciones, verificar que no haya alteraciones de orden público, considerando que de esta comunidad hacen parte los excombatientes de la FARC.

Tipo de contrato	A término indefinido estatales
Horarios	Lunes a Domingo, 24 horas diarias, en turnos rotativos
Generalidades	SIN EXCEPCIÓN el personal adscrito a la unidad es de sexo masculino

Fuente: autores propios.

7.1 Estructura Organizacional



Gráfica 2. Organigrama

Fuente: autores propios

7.2 Evaluación Inicial

La evaluación inicial se realiza para diagnosticar hasta qué punto la entidad se encuentra en cumplimiento con la normatividad vigente en cuanto al SG- SST, por tal motivo se utiliza la tabla de la Resolución 0312 de 2019, “**Capítulo III, Artículo 16 Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V, deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los**

trabajadores” de esta manera establecer el plan para desarrollar la Propuesta de Diseño del SG-SST y de los documentos que lo integran y Decreto 1072 de 2015 es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015 regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, esto con el fin de identificar las prioridades.

A continuación, se presentará la lista de chequeo de los estándares mínimos con los que debe cumplir la Unidad de Carabineros, según Decreto 0312 de 2019 para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 3. Evaluación Inicial Estándares Mínimos requeridos

Item	Criterios. Empresas de más de cincuenta (50) trabajadores riesgo i, ii, iii, ivó v y las de cincuenta (50) o menos trabajadores riesgo ivó v	Modo de verificación	Cumple / no cumple
Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	<p>Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil:</p> <hr/> <p>El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p>	<p>Solicitar el documento en el que consta la asignación, con la respectiva determinación de responsabilidades y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada</p>	N/C
Asignación de responsabilidades de SST	<p>Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST a todos los niveles de la organización, para el desarrollo y mejora continua de dicho Sistema.</p>	<p>Solicitar el soporte que contenga la asignación de las responsabilidades en SST</p>	N/C
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST	<p>Definir y asignar el talento humano, los recursos financieros, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST.</p>	<p>Constatar la existencia de evidencias físicas que demuestren la definición y asignación del talento humano, los recursos financieros, técnicos y de otra índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST, evidenciando la asignación de recursos con base en el plan de trabajo anual.</p>	N/C
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	<p>Garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales.</p>	<p>Solicitar una lista de los trabajadores vinculados laboralmente a la fecha y comparar con la planilla de pago de aportes a la seguridad social de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de verificación.</p> <hr/> <p>Realizar el siguiente muestreo:</p> <hr/> <p>En empresas entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%.</p>	C

		<p>Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores.</p> <hr/> <p>Solicitar una lista de los trabajadores vinculados por prestación de servicios a la fecha y comparar con la última planilla de pago de aportes a la seguridad social suministrada por los contratistas,</p> <hr/> <p>Tomar: Entre cincuenta y un (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%.</p> <hr/> <p>Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores.</p> <hr/> <p>De la muestra seleccionada verificar la afiliación al Sistema General de Seguridad Social.</p> <hr/> <p>En los casos excepcionales de trabajadores independientes que se afilien a través de</p> <hr/> <p>agremiaciones verificar que corresponda a una agremiación autorizada por el Ministerio de Salud y Protección Social, conforme al listado publicado en la página Web del Ministerio del Trabajo o del Ministerio de Salud y Protección Social.</p>	
Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial	En el caso que aplique, identificar a los trabajadores que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003 o de las normas que lo adicionen, modifiquen o complementen y cotizar el monto establecido en la norma, al Sistema de Pensiones	En los casos en que aplique, verificar si se tienen identificados los trabajadores que se dedican en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo de que trata el Decreto 2090 de 2003 y si se ha realizado el pago de la cotización especial señalado en dicha norma.	C
Conformación y funcionamiento	Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.	Solicitar los soportes de convocatoria, elección, conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el acta de constitución.	N/C

del COPASST		<p>Constar si es igual el número de representante del empleador y de los trabajadores y revisar si el acta de conformación se encuentra vigente.</p> <hr/> <p>Solicitar las actas de reunión mensuales del último año del Comité Paritario y verificar el cumplimiento de sus funciones.</p>	
Capacitación de los integrantes del COPASST	Capacitar a lo (sic) integrantes del COPASST para el cumplimiento efectivo de las responsabilidades que les asigna la ley.	Solicitar documentos que evidencien las actividades de capacitación brindada a los integrantes del COPASST.	N/C
Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral	Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con la normatividad vigente.	<p>Solicitar el documento de conformación del Comité de Convivencia Laboral y verificar que esté integrado de acuerdo a la normativa y que se encuentra vigente.</p> <hr/> <p>Solicitar las actas de las reuniones (como mínimos una reunión cada tres (3) meses) y los informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral, verificando el desarrollo de sus funciones.</p>	N/C
Programa de capacitación anual	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización.	<p>Solicitar el programa de capacitación anual y la matriz de</p> <hr/> <p>Identificación de peligros y verificar que el mismo esté dirigido a los peligros ya identificados y esté acorde con la evaluación y control de los riesgos y/o necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Solicitar los documentos que evidencien el cumplimiento del programa de capacitación.</p>	N/C
Inducción y reinducción en SST	Realizar actividades de inducción y reinducción, las cuales deben estar incluidas en el programa de capacitación, dirigidas a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, de manera previa al inicio de sus labores, en aspectos generales y específicos de las actividades o funciones a realizar que incluya entre	Solicitar la lista de trabajadores, participantes independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, y verificar los soporte documentales que den cuenta de la inducción y reinducción de conformidad con el criterio. La referencia es el programa de capacitación y su cumplimiento.	N/C

	<p>otros la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p>	<p>Para realizar la verificación tener en cuenta:</p> <hr/> <p>En empresas entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores, verificar el 10%.</p> <hr/> <p>En empresas con doscientos uno (201) trabajadores en adelante, verificar los soportes para 30 trabajadores.</p>	
Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST	<p>El responsable del Sistema de Gestión de SST realiza el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST definido por el Ministerio del Trabajo.</p>	<p>Solicitar el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST definido por el Ministerio del Trabajo, expedido a nombre del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	N/C
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Establecer por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicarla al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.</p>	<p>Solicitar la política del Sistema de Gestión de SST de la empresa y confirmar que cumpla con los aspectos contenidos en el criterio.</p>	N/C
	<p>La Política debe ser fechada y firmada por el representante legal y expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, es revisada, como mínimo una vez al año, hace parte de las políticas de gestión de la empresa, se encuentra difundida y accesible para todos los niveles de la organización. Incluye como</p>	<p>Validar para la revisión anual de la política como mínimo: fecha de</p>	
	<p>mínimo el compromiso con:</p>	<p>emisión, firmada por el representante legal actual, que estén incluidos los requisitos normativos actuales.</p>	
	<p>– La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y con los respectivos controles.</p>	<p>Entrevistar a los miembros del COPASST para indagar el conocimiento de la política en SST</p>	
	<p>– Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua.</p>		

	– El cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.		
Objetivos de SST	Definir los objetivos del Sistema de Gestión de SST de conformidad con la política de SST, los cuales deben ser claros, medibles, cuantificables y tener metas, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normatividad vigente, se encuentran documentados, son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario y se encuentran en documento firmado por el empleador.	Revisar si los objetivos se encuentran definidos, cumplen con las condiciones mencionadas en el criterio y si existen evidencias del proceso de difusión.	N/C
Evaluación Inicial del Sistema de Gestión	Realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. Debe ser realizada por el responsable del Sistema de Gestión de SST o contratada por la empresa con personal externo con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST mediante la matriz legal, matriz de peligros y evaluación de riesgos, verificación de controles, lista de asistencia a capacitaciones, análisis de puestos de trabajo, exámenes médicos de ingreso y periódicos y seguimiento de indicadores, entre otros.	N/C
Plan Anual de Trabajo	Diseñar y definir un plan anual de trabajo para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar el plan de trabajo anual. Verificar el cumplimiento del mismo. En el caso que se hayan presentado incumplimientos al plan, solicitar los planes de mejora respectivos.	N/C
Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	Contar con un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST.	Constatar la existencia de un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST.	N/C

		Verificar mediante muestreo que los registros y documentos sean legibles (entendible para el lector objeto), fácilmente identificables y accesibles (para todos los que estén vinculados con cada documento en particular), protegidos contra daño y pérdida	
		Solicitar los registros documentales que evidencien la rendición de cuentas anual, al interior de la empresa.	
Rendición de cuentas	Realizar anualmente la Rendición de Cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST, que incluya a todos los niveles de la empresa.	Solicitar a la empresa los mecanismos de rendición de cuentas que haya definido y verificar que se haga y se cumplan con los criterios del requisito.	N/C
		La rendición de cuentas debe incluir todos los niveles de la empresa ya que en cada uno de ellos hay responsabilidades sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.	
		Solicitar la matriz legal.	
		Verificar que contenga:	
Matriz legal	Definir la matriz legal que contemple las normas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.	Normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros/riesgos identificados en la empresa.	N/C
		Normas vigentes de diferentes entidades que le apliquen relacionadas con los riesgos laborales.	
Mecanismos de comunicación	Disponer de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	Constatar la existencia de mecanismos eficaces de comunicación interna y externa que tiene la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	N/C
Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios	Establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios.	Verificar la existencia de un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisición de productos y servicios y constatar su cumplimiento.	N/C

Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Establecer los aspectos de SST que podrá tener en cuenta la empresa en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.	Solicitar el documento que señale los criterios relacionados con SST para la evaluación y selección de proveedores cuando la empresa los haya establecido.	N/C
Gestión del cambio	Disponer de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	Solicitar el documento que contenga el procedimiento.	N/C
Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores	Recolectar la siguientes información actualizada de todos los trabajadores del último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.	Solicitar el documento consolidado con la información socio demográfica acorde con lo requerido y el diagnóstico de condiciones de salud.	N/C
Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud	Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.	Solicitar las evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención y los programas de vigilancia epidemiológica, de conformidad con las prioridades que se identificaron con base en los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos de intervención prioritarios.	N/C
Perfiles de cargos	Informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargos con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.	Verificar que se le remitieron al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, los soportes documentales respecto de los perfiles de cargos, descripción de las tareas y el medio en el cual desarrollarán la labor los trabajadores	N/C

	Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	Solicitar los conceptos de aptitud que demuestren la realización de las evaluaciones médicas.	
Evaluaciones médicas ocupacionales	Definir la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.	Solicitar el documento o registro que evidencie la definición de la frecuencia de las evaluaciones médicas periódicas.	C
	Comunicar por escrito al trabajador los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales los cuales reposarán en su historia médica.	Solicitar el documento que evidencie la comunicación por escrito al trabajador de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.	
Custodia de las historias clínicas	Tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o del médico que practica las evaluaciones médicas ocupacionales.	Evidenciar los soportes que demuestren que la custodia de las historias clínicas esté a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o del médico que practica las evaluaciones médicas ocupacionales.	C
	Cumplir las restricciones y recomendaciones médicos laborales realizadas por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.	Solicitar documento de recomendaciones y restricciones médico laborales a trabajadores y constatar las evidencias de que la empresa las ha acatado ha realizado las acciones que se requieran en materia de reubicación o readaptación.	
Restricciones y recomendaciones médico laborales	Adecuar el puesto de trabajo, reubicar al trabajador o realizar la readaptación laboral cuando se requiera.	Solicitar soporte de recibido por parte de quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez, de los documentos que corresponde remitir al empleador para efectos del proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral.	C
	Entregar a quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador conforme a las normas, para la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.		

Estilos de vida y entorno saludable	Elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.	Solicitar el programa respectivo y los documentos y registros que evidencien el cumplimiento del mismo.	N/C
Servicios de higiene	Contar con un suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras.	Verificar mediante observación directa si se cumple lo exigido en el criterio, dejando soporte fílmico o fotográfico al respecto.	C
Manejo de Residuos	Eliminar los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los residuos peligrosos, de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.	Constatar mediante observación directa, las evidencias donde se dé cuenta de los procesos de eliminación de residuos conforme al criterio. Solicitar contrato de empresa que elimina y dispone de los residuos peligrosos cuando se requiera dicha disposición.	N/C
Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	<p>Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales diagnosticadas.</p> <hr/> <p>Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como como las enfermedades diagnosticadas como laborales.</p> <hr/> <p>Estos reportes se realizan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.</p>	<p>Indagar con los trabajadores si se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales (en caso afirmativo, tomar los datos de nombre y número de cédula y solicitar el reporte). Igualmente, realizar un muestreo del reporte de registro de accidente de trabajo (FURAT) y el registro de enfermedades laborales (FUREL) respectivo, verificando si el reporte a las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud y Dirección Territorial se hizo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.</p>	C

Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	Investigar los incidentes y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales con la participación del COPASST, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.	<p>Verificar por medio de un muestreo si se investigan los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con la participación del COPASST, y si se definieron acciones para otros trabajadores potencialmente expuestos.</p> <hr/> <p>Constatar que las investigaciones se hayan realizado dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia a través del equipo investigador y evidenciar que se hayan remitido los informes de las investigaciones de accidente de trabajo grave o mortal o de enfermedad laboral mortal.</p> <hr/> <p>En caso de accidente grave o se produzca la muerte, verificar la participación de un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo en la investigación (propio o contratado), así como del Comité Paritario de SST.</p>	N/C
Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Llevar registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren así como de las enfermedades laborales que se presentan; se analiza este registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar el registro estadístico actualizado de lo corrido del año y el año inmediatamente anterior al de la visita, así como la evidencia que contiene el análisis y las conclusiones derivadas del estudio que son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de SST.	C
Frecuencia de accidentalidad	Medir la frecuencia de los accidentes como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, de químicos, biológicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros.).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la frecuencia de los accidentes y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.	N/C
Severidad de accidentalidad	Medir la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la severidad y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.	N/C

Proporción de accidentes de trabajo mortales	Medir la mortalidad por accidentes como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la mortalidad y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.	N/C
Prevalencia de la enfermedad laboral.	Medir la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físico, químico, biológico, ergonómico o biomecánico, psicosocial, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la prevalencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.	N/C
Incidencia de la enfermedad laboral	Medir la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la incidencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.	N/C
Ausentismo por causa médica	Medir el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común, como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento del ausentismo y la relación del evento con los peligros/riesgos.	N/C

Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Definir y aplicar una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y respecto de todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación.	Solicitar el documento que contiene la metodología.	N/C
	Identificar con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios.	Verificar que se realiza la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos conforme a la metodología definida de acuerdo con el criterio y con la participación de los trabajadores, seleccionando de manera aleatoria algunas de las actividades identificadas.	
		Confrontar mediante observación directa durante el recorrido a las instalaciones de la empresa la identificación de peligros.	
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa	Realizar la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos con participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa y actualizarla como mínimo una (1) vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.	Solicitar las evidencias que den cuenta de la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, así como de la realización de dicha identificación con la periodicidad señalada en el criterio.	N/C
		Solicitar información acerca de si ha habido eventos mortales o catastróficos y validar que el peligro asociado al evento esté identificado, evaluado y valorado.	
		En los casos de que se encuentren valoraciones de riesgo no tolerable, verificar la implementación inmediata de las acciones de intervención y control.	

Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	En las empresas donde se procese, manipule o trabaje con sustancias o agentes catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, causantes de enfermedades, incluidas en la tabla de enfermedades laborales, priorizar los riesgos asociados a las mismas y realizar acciones de prevención e intervención al respecto.	Revisar la lista de materias primas e insumos, productos intermedios o finales, subproductos y desechos y verificar si estas son o están compuestas por agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas en el grupo 1 de la clasificación de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (International Agency for Researchon Cancer, IARC) y con toxicidad aguda según los criterios del Sistema Globalmente Armonizado (categorías I y II).	N/C
		Se debe verificar que los riesgos asociados a estas sustancias o agentes carcinógenos o con toxicidad aguda son priorizados y se realizan acciones de prevención e intervención.	
		Así mismo se debe verificar la existencia de áreas destinadas para el almacenamiento de las materias primas e insumos y sustancias catalogadas como carcinógenas y con toxicidad aguda.	
Mediciones ambientales	Realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.	Verificar los soportes documentales de las mediciones ambientales realizadas y la remisión de estos resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	N/C
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.	Solicitar evidencias de la ejecución de las medidas de prevención y control, de acuerdo con el esquema de jerarquización y la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos realizada.	N/C
		Constatar que estas medidas se encuentran programadas en el plan anual de trabajo.	

		Verificar que efectivamente se dio prioridad a las medidas de prevención y control frente a los peligros/riesgos identificados como prioritarios.	
Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	Verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los soportes documentales implementados por la empresa donde se verifica el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores frente a la aplicación de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	N/C
		Realizar visita a las instalaciones para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores.	
Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	Elaborar procedimientos, instructivos y fichas técnicas de seguridad y salud en el trabajo cuando se requiera y entregarlos a los trabajadores.	Solicitar los procedimientos, instructivos, fichas técnicas cuando aplique y protocolos de SST y el soporte de entrega de los mismos a los trabajadores.	N/C
Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos	Elaborar formatos de registro para la realización de las visitas de inspección.	Solicitar los formatos de registro de visitas de inspección elaborados.	N/C
	Realizar las visitas de inspección sistemática a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del COPASST.	Solicitar la evidencia de las visitas de inspección realizadas a las instalaciones, maquinaria y equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias y verificar la participación del COPASST en las mismas.	
Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	Realizar el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, de acuerdo con los informes de las visitas de inspección o reportes de condiciones inseguras y los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.	Solicitar la evidencia del mantenimiento preventivo y/o correctivo en las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, de acuerdo con los manuales de uso de estos y los informes de las visitas de inspección o reportes de condiciones inseguras.	N/C

	Suministrar a los trabajadores los elementos de protección personal que se requieran y reponerlos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos.	Solicitar los soportes que evidencien la entrega y reposición de los elementos de protección personal a los trabajadores.	
Entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación en uso adecuado	Verificar que los contratistas y subcontratistas entregan los elementos de protección personal que se requiera a sus trabajadores y realizan la reposición de los mismos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso.	Verificar los soportes del cumplimiento del criterio por parte de los contratistas y subcontratistas.	N/C
	Realizar la capacitación para el uso de los elementos de protección personal.	Verificar los soportes que evidencian la realización de la capacitación en el uso de los elementos de protección personal.	
	Elaborar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad.	Solicitar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y constatar evidencias de su divulgación.	
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Como mínimo el plan debe incluir: planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización, realización de simulacros como mínimo una (1) vez al año.	Verificar si existen los planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia y verificar si existe la debida señalización de la empresa.	N/C
	El plan debe tener en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo y debe ser divulgado.	Verificar los soportes que evidencien la realización de los simulacros y análisis de los mismos y validar que las recomendaciones emitidas con base en dicho análisis hayan sido tenidas en cuenta en el mejoramiento del plan de emergencias.	
Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), según las necesidades y el tamaño de la empresa.	Solicitar el documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación.	N/C

Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las condiciones de la empresa, teniendo en cuenta los indicadores mínimos señalados en el Capítulo IV de la presente Resolución. Tener disponibles los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con los indicadores mínimos de SST definidos en la presente Resolución.	Solicitar los indicadores del Sistema de Gestión de SST definidos por la empresa. Solicitar informe con los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con los indicadores mínimos señalados en el presente acto administrativo.	N/C
Auditoría anual	Realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Verificar soportes de la realización de auditorías internas al Sistema de Gestión de SST, con alcance a todas las áreas de la empresa, adelantadas por lo menos una (1) vez al año. <hr/> Solicitar el programa de la auditoría que deberá incluir entre otros aspectos, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes y verificar que se haya planificado con la participación del COPASST.	N/C
Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST, resultados y el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los aspectos señalados en el artículo 2.2.4.6.30 del Decreto número 1072 de 2015.	Solicitar a la empresa los soportes que den cuenta del alcance de la auditoría, verificando el cumplimiento de los aspectos señalados en los numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto número 1072 de 2015.	N/C
Planificación de la auditoría con el COPASST	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST y comunicar los resultados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la alta dirección y la comunicación de los resultados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de SST.	N/C

Acciones preventivas y/o correctivas	Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST.	Solicitar la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas.	N/C
Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección	Cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de SST se evidencie que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.	Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	N/C
Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo y la determinación de sus causas básicas e inmediatas, así como de las enfermedades laborales.	Solicitar la evidencia documental de las acciones de mejora planteadas conforme a los resultados de las investigaciones realizadas y verificar su efectividad.	N/C
Plan de mejoramiento	Implementar las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.	Solicitar las evidencias de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas y de las administra	N/C

Fuente: Resolución 0312 de 2019

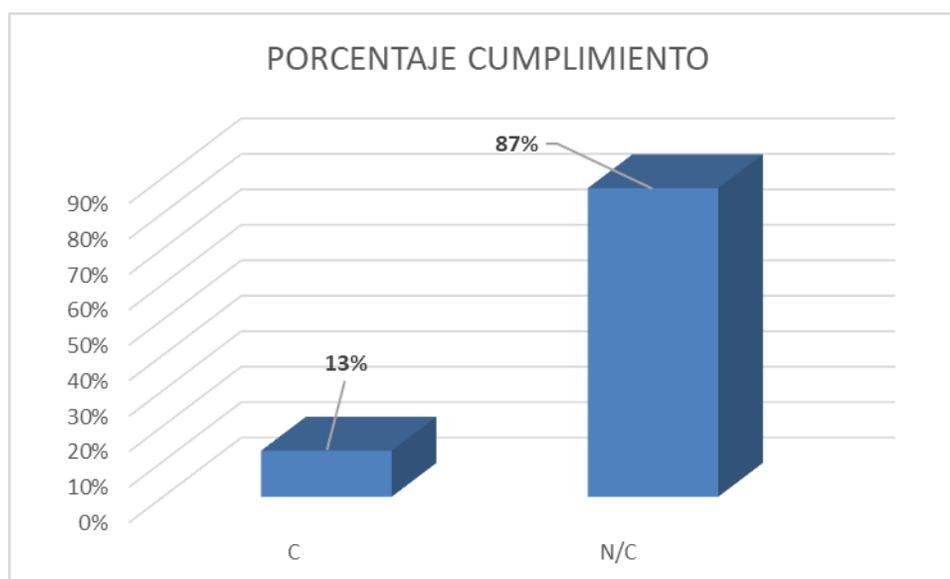
7.3 Estado actual de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Considerando la aplicación de la resolución 0312 de 2019, para determinar en que porcentaje de cumplimiento se encuentra La Unidad Básica de Carabineros respecto al SG-SST, se desarrolló la investigación basada en la lista de chequeo, utilizando EXCEL, para determinar en que nivel de cumplimiento se encuentra la entidad, lo cual una vez gestionada la documentación requerida para definir el diseño del SG-SST dará cumplimiento a los objetivos de esta investigación,

Tabla 4. Parámetros de Evaluación de lista de chequeo

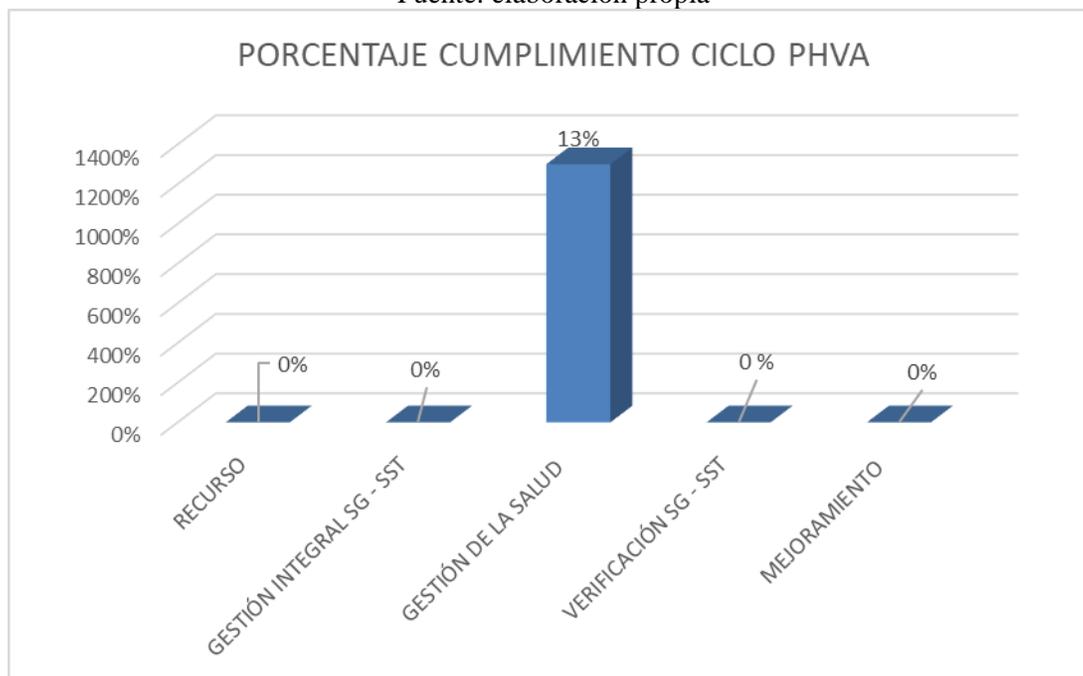
Factores	Símbolo	Porcentaje cumplimiento
Cumple	C	13%
No cumple	N/c	87%
Total factores evaluados	60	100%

Fuente: Elaboración propia



Gráfica 3. Diagrama Cumplimiento de requisitos mínimos

Fuente: elaboración propia



Gráfica 4. Diagrama de cumplimiento ciclo PHVA
Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los análisis obtenidos de según lo muestra la tabla 4 el total de factores evaluados fueron 60, el nivel de cumplimiento fue de tan solo un 13% y el no cumplimiento un 87 % y según los aspectos valorados el porcentaje de cumplimiento se dio dentro del ciclo PHVA en el factor de Gestión de la Salud, sin embargo de esta evaluación se puede aseverar que La Unidad básica de Carabineros de Buenos Aires Cauca, se encuentra en un punto crítico en cuanto al SG-SST y la documentación que esta requiere, por lo tanto no se está dando cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019 y al Decreto 1072 de 2015, esto se debe a que la Unidad es relativamente nueva.(Ver Tabla 3. Estándares Mínimos requeridos).

Tabla 5. Cumplimiento ciclo PHVA

Cumplimiento de estándares mínimos del SGSST Resolución 0312 de 2019							
Ciclo phva Requisito evaluado con ponderación	Planear Recursos (10%)	Gestión integral del SGSST (15%)	Gestión de la salud (20%)	Hacer Gestión de peligros y riesgos (30%)	Gestión de amenazas (10%)	Verificar Verificación del SGSST (5%)	Actuar Mejoramiento (10%)
Porcentaje Critico	0% Critico		13%	0% Critico	0%	0% Critico	0% Critico

Fuente: Basado en Resolución 0312 de 2019

7.4 Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos

Tabla 6. Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos

Factores de riesgo	Nivel de riesgo			
	Físicos	Alto	Medio	Bajo
Ruido			X	
Iluminación			X	
Vibraciones				
Temperaturas altas			X	
Temperaturas bajas				
Radiaciones no Ioniz			X	
Infrarrojas				
Ultra violeta				
Electromagnéticas				
	Químicos	Alto	Medio	Bajo
Polvos			X	
Humos			X	
Fibras			X	
Líquidos			X	
Vapores			X	
Aerosoles			X	
Gases			X	
Material particulado			X	

Biológicos	Alto	Medio	Bajo
Hongos		X	
Virus		X	
Bacterias		X	
Pelos o plumas			
Baños en mal estado			

Psicosociales	Alto	Medio	Bajo
Alta carga de trabajo		X	
Estándares altos		X	
Trabajo monótono		X	
Trabajo de gran concentración		X	
Trabajo repetitivo		X	
Falta motivación		X	
Trabajo aislado			
Ordenes contradictorias		X	

Biomecánicos	Alto	Medio	Bajo
Trabajo de pie prolongado			
Trabajo sentado prolongado		X	
Diseño del puesto			
Inclina. Tronco prolongado			
Sobrecargas y esfuerzos	X		
Sobretiempos de trabajo	X		
Giros de tronco permanentes	X		
Movimientos repetitivos	X		
Flexión de piernas prolongada		X	

Fuente: Elaboración propia

Para elaborar la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos, se referencia la GTC 45 Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá, ([Ver anexo 3 Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos](#)).

De acuerdo a lo arrojado en la matriz de peligros, dada por la encuesta, la cual se realizó basándose en la GTC 45, aplicando un mecanismo de observación, se lograron evidenciar los siguientes peligros:

Tabla 7. Consolidado peligros

Factores de riesgo	Nivel de riesgo		
	Alto	Medio	Bajo
Condiciones de seguridad			
Pisos peligrosos			
Escaleras peligrosas			
Orificios sin protección			
Pasillos obstaculizados			
Temperaturas extremas		X	
Sin salidas de emergencia			
Sin señalización de seguridad			
Eléctrico (alta, y baja tensión)			X
Transito			X
Publico			X
Mecánicos	Alto	Medio	Bajo
Maquinaria en mal estado	X		
Maquinaria sin guardas			
Maquinaria sin anclar			
Maquinaria sin freno de seg.			
Equipos a presión			
Equipos defectuosos			
Herramienta defectuosa			
Herramienta inapropiada			
Vehículos sin mantenimiento		X	
Retroexcavadoras inseguras			
Poleas O Plumas Defectuosas			
De incendio o emergencias	Alto	Medio	Bajo
Extintores ocultos			X
Extintores descargados			
Sin extintores			
Gabinetes obstruidos			X
Mangueras en mal estado			
Sin camilla o inapropiada			
Botiquín incompleto			X
Sin directorio de emergencias			X
Escape de gases peligrosos			

Fenómenos naturales	Alto	Medio	Bajo
Sismo		X	
Terremoto		X	
Vendaval		X	
Inundación		X	
Derrumbe		X	
Precipitaciones		X	
Precipitaciones lluvias		X	
Precipitaciones granizadas		X	
Precipitaciones heladas		X	

Fuente: Elaboración propia

La tabla muestra los riesgos identificados, por tal motivo es necesario crear Diseño del Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el Trabajo e influenciar la idea implementarlo para lograr mitigar los riesgos, por ende, reducir la tasa de accidentes laborales y enfermedades del mismo origen.

Realizándose un análisis de riesgos y valoración de las condiciones laborales, con el fin de reducir al máximo la cantidad de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los integrantes de esta unidad, la cual se compone de 41 Miembros activos de la fuerza pública, se planteó el objetivo de llevar a la resolución y creación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para este grupo debido a las necesidades que se tienen en las labores diarias desarrolladas, al ser una unidad desconcentrada y con muy poco tiempo de creación en la institución.

La determinación de la problemática que afronta una población que se sale de lo común, tanto en su ambiente laboral como en su ambiente normativo y por las actividades que realizan manejando un grado de vulnerabilidad al peligro en sus labores diarias que realizan en beneficio de la comunidad, por consiguiente, es de carácter urgente la socialización de sus determinantes sociales y de salud, problemáticas y sobre todo ideologías que yacen desde su formación, hasta

la infraestructura misma debido a que no es de propiedad de la Institución sino están en calidad de préstamo debido a los hechos que se entre marcan desde la formación social del país y sus zonas de riesgo, como lo del departamento del Cauca y su problemática político-social.

Por lo que se enuncia de primera mano que son una población única, con características sociales únicas, personalidades únicas, donde el juego de saberes específicos de ello, carecen de la construcción indiferenciada de un pilar para su protección en salud, y que por consiguiente muy escasos recursos en la elaboración de un sistema que es nulo en el diseño de seguridad y salud en el trabajo por ser una unidad de poco tiempo de creación y sin diagnósticos o estudios previos a este realizado.

Teniendo en cuenta y claro esto es un empezar de cero, en donde la prioridad de los casos y la veracidad de sus datos son grandes y llamativos, dado que es primer impacto de la investigación en una población diana, en este caso personal de la policía nacional de Colombia, que no tiene un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo base para esta unidad básica de carabineros por su poco tiempo en la creación ara la institución, ni menos la particularidad de las cosas, un sistema para cada zona, no obstante, la centralización de los ideales de la política en el término de la gestión riesgo, es sin embargo la no particularizada para las zonas de atención y de referencias de los sitios de atención para las comunidades rurales.

Es allí donde se vital generar impacto hacia y proyectar Institución para la prestación de servicios a toda la comunidad colombiana.

Dado a las características sociodemográficas de las unidades activas de la Institución, es necesario diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Se analizaron las prioridades y con la antesala de que no existe ningún sistema de gestión del riesgo, la evaluación inicial fue deficiente, en consecuencia se estable como pauta para el diseño y su futura implementación, identificando las debilidades y no conformidades, dando aplicabilidad al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Con esto claro, el perfil epidemiológico es abundante y disperso, más con características en particular de la población, enmarca desde su normativa institucional. Por ende en primera instancia se evalúa que el método de investigación la recolección de datos y la socialización con el personal directivo fue pertinente y asertivo, en aras de buscar mejora en la calidad de la intervención de hallazgos laborales y riesgos basados en perfiles epidemiológicos particulares enunciados en la diferencia de su identidad institucional, que lleva a impactar no solo en este pequeño salón poblacional sino también en el interior de la organización, con el afán de realizar una intervención amplia y expedita, basados siempre en la teoría y en la normatividad reciente.

Posteriormente al estudio realizado a la unidad básica, se encontraron en primera instancia varios hallazgos, iniciando porque sus empleados no tienen los elementos de protección necesarios para el desarrollo de sus actividades, a esto suma el desconocimiento de los integrantes acerca de la existencia del sistema de seguridad o procedimientos necesarios para la aplicación del mismo.

Tabla 8. Documentación SG-SST

Documentación	
	Recurso
	Acta designación del representante del sistema s
	Representante por la dirección
	Competencias y responsabilidades
	Lista de chequeo
	Matriz de evaluación de responsabilidades del SG SST
	Procedimiento de evaluación de competencias y responsabilidades
1	Procedimiento COPASST
	Formato reunión del comité paritario
	Guía elección y registro del COPASST
	Procedimiento conformación COPASST
	Procedimiento comité de convivencia laboral
	Convocatoria comité de convivencia laboral
	Formato reunión del comité de convivencia laboral
	Procedimiento de conformación del comité de convivencia laboral
	Programa de inducción y capacitación
	Gestión integral de SG SST
	Políticas y objetivos
	Guía política de seguridad vial
	Política ambiental 2
	Política de prevención de tabaco, alcohol y drogas
	Política de prevención del consumo de spa
	Política de seguridad y salud en el trabajo.
	Autoevaluación
	Evaluación inicial
	Plan de trabajo anual
2	Plan de trabajo carabineros
	Procedimiento de planificación de actividades
	Conservación de la documentación
	Control de documentos y registros formato nuevo
	Procedimiento control de documentos y registros
	Matriz legal
	Procedimiento matriz legal
	Comunicación
	Procedimiento de comunicación, consulta y participación
	Procedimiento de reporte de actos y condiciones inseguros
	Reporte de actos y condiciones inseguros
	Adquisiciones

Procedimiento de compras
 Contratación
 Criterios contratistas y proveedores
 Procedimiento de seguridad para contratistas

Gestión cambio

Procedimiento de gestión del cambio.
 Registro gestión del cambio

Gestión de la salud

Procedimiento de exámenes médicos
 Perfil socio demográfico
 Profesiograma vigilancia epidemiológica
 Procedimiento perfil epidemiológico
 Formato profesiograma

Programa estilos de vida saludable

saneamiento básico

Programa de saneamiento básico.

3 Manejo de residuos

Procedimiento para manejo de residuos sólidos

Programa de prevención de accidentes laborales

Procedimiento de identificación de peligros

Matriz peligros gtc45
 Procedimiento identificación y evaluación de riesgos

Plan de emergencia

Plan de seguridad vial

Encuesta seguridad vial

Mejoramiento

Procedimiento de acciones correctivas y preventivas

4 Inspecciones de seguridad

Hallazgos encontrados en inspecciones

Hallazgos

Programa de inspección

Fuente: Elaboración propia

La documentación Requerida para el Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo según Decreto 1072 de 2015 y cumpliendo con la Resolución 0312 de 2019, está compuesta por 61 documentos principales.

7.5 Plan De Acción.

Al determinar la documentación necesaria para el Diseño del SG -SST para la Unidad básica de Carabineros de Buenos Aires Cauca, se planteó un plan de mejoramiento, para dar cumplimiento a la normatividad vigente

Siendo el objetivo de esta investigación **“Diseñar un sistema de seguridad y salud en el trabajo en la población de carabineros de Buenos Aires cauca para el año 2019, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015”**, se evidenció que la entidad carecía de la totalidad de la existencia de la documentación requerida, por tal motivo se elabora la documentación mencionada en la tabla 9 para que la administración de La Unidad Básica de Carabineros de uso eficiente implementando el Diseño elaborado, en la Institución, para que de esta manera se pueda reducir la tasa de accidentes y enfermedades laborales, por ende los costos que generan las demandas, el impacto ocasionado y por su puesto elevar el bienestar laboral de las personas que integran la Institución, lo cual responde la pregunta planteada de **¿Cómo el enfoque particular de un sistema de seguridad y salud en el trabajo en la población de carabineros de Buenos Aires /Cauca impactará en la prevención de la ocurrencia de accidentes y enfermedades derivadas de la ejecución de las labores establecidas por su función en situaciones fuera del conflicto armado?**, planteada en esta investigación.

7.6 Planteamiento Diseño del SG-SST-

Para esta entidad se elaboró una carpeta con todos los documentos requeridos por la reglamentación legal vigente, la cual está enlazada con la siguiente tabla, cabe resaltar que los documentos formatos y programas son elaborados en Word y Excel, de fácil manejo y

comprensión, para que posteriormente, la administración de esta entidad implemente el diseño planteado.

Los objetivos propuestos sedan por cumplidos, iniciando por el principal, el cual es el Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo, hasta los específicos, tomando como pauta principal la evaluación inicial, considerando los aspectos enunciados en la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, “ **Capítulo III, Artículo 16 Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V, deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores**”, enumerados en la **Tabla 2. Resultados Evaluación inicial SG-SST.**

Para el logro de los objetivos y obtener el nivel de confianza del 99%, se usó la estrategia de razonamiento lógico del método inductivo, en el que partió de la particularidad, para llegar a la respuesta final generalizada, ya que necesitaba un nivel de respuesta lo más acertado posible

Tabla 9. Elaboración del Diseño SG-SST

Ciclo Phva	Planear	Hacer	Verificar	Actuar
Requisito evaluado con ponderación	<u>Recurso</u> <u>Gestión Integral Del Sgsst</u>	<u>Gestión De La Salud, Gestión De Peligros Riesgos Y Gestión De Amenazas</u>	<u>Verificación Del SGSST</u>	<u>Mejoramiento</u>

Fuente: Elaboración propia

Es importante aclarar que dentro del proceso de Verificación no se encuentra ninguna gestión ya que en este caso solo se está diseñando el SG-SST pero no se está ejecutando y en el mejoramiento está el proceso.

8. Análisis Financiero Costo Beneficio

En el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para los integrantes de la unidad básica de carabineros ubicada en buenos aires Cauca, se dio integridad física, realizando actividades pedagógicas utilizando los mismos recursos con los que cuenta la unidad como computadores, video beam, auditorio y el personal integrante de la unidad básica de carabineros, de esta forma se pudo dar amplia instrucción al personal sobre el diseño del sistema para ser implementado posteriormente por la administración de la base y así se redujeron costos para la institución siendo mínimos casi nulos. De igual forma se aportó para el plan anual de capacitación que viene desarrollando la institución temas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ya que se les dio a conocer temáticas como política de seguridad y salud en el trabajo para la policía nacional, está alineada a las responsabilidades como trabajadores de la misma y forma de aplicación a la unidad básica de carabineros.

En estas capacitaciones al personal se pudo evidenciar debilidades en seguridad y salud para los trabajadores como las de infraestructura, lo cual fue mejorado de forma inmediata en el arreglo de los techos y adecuaciones de movilidad.

Por otro lado, en el diseño se logró la visualización de falta de señalización y ubicación de extintores por lo que se solicitó su debida señalización se zonas y elementos de acción y reacción en caso de emergencia a la misma policía nacional a lo cual se dio aplicabilidad en el transcurso del desarrollo del diseño el sistema.

Tabla 10. Presupuestos Económicos

Protección personal				
Elemento	Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total
Casco	41	Casco de protección en caso de haber trabajos a realizar donde puedan caer elementos	\$50.000	\$2.050.000
Chaleco	41	Chalecos reflectivos debidamente identificados en caso de accidentes	\$20.000	\$820.000
Guantes	41	Guantes de protección en caso de manipulación de herramientas	\$48.000	\$1.968.000
Arnés	10	Arnés de protección en momentos de hacer trabajos de alturas	\$850.000	\$8.500.000
Protección auditiva	41	Producto de protección auditiva en látex	\$50.000	\$2.050.000
Protección visual	41	Gafas de plástico para trabajos donde sea expuestos los ojos	\$30.000	\$1.230.000
Protección respiratoria	41	Tapabocas para personal expuesto al trabajo con polvos	\$50.000	\$2.050.000
Red contra incendios				
Elemento	Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total
Extintores	04	Extintor de 10 libras multipropósito tipo ABC	\$46.000	\$184.000
Botiquín	04	Botiquín mínimo con 18 elementos	\$47.000	\$188.000
Señalización				
Elemento	Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total
Señalización		Señalización informativa de rutas de evacuación, lugares de la unidad, entradas, salidas y lugares donde se ubican la red contra incendios	\$2.500	\$1.000.000
Capacitaciones				
Brigadas de emergencia	15	Personal capacitado por cuerpos de bomberos	\$1.030.000	\$1.030.000
Implementador del SGSST	01	Funcionarios capacitados y certificado para diseñar e implementar el SGSST(policía, carabinero)	\$1.500.000	\$1.500.000
<i>Total requerido \$18.668.000</i>				

Fuente. Elaboración propia

Beneficio: En el diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo son beneficiados:

-A todos y cada uno de los policías que integran la unidad básica de carabineros se les dio a conocer los riesgos a los cuales son vulnerables entre sus actividades diarias a realizar.

-En el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la unidad básica de carabineros ubicada en buenos aires Cauca se pudieron detectar riesgos de toda índole y necesidades en capacitación constante.

-Desarrollo de un sistema que se va a estar en constante adaptación, evaluación y actualización, fortaleciendo ambientes seguros.

-Se evitan gastos por accidentalidad o enfermedades laborales y ausentismo laboral y demandas.

-Aumento de responsabilidad individual en la utilización de elementos de protección y de seguridad.

-Cambio de conducta tanto de comandantes como en subalternos en temas de seguridad y salud en el trabajo.

-Los beneficios se verán reflejados en la total aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por todos los integrantes de la unidad básica de carabineros ubicada en buenos aires Cauca, desde los comandantes como también subalternos

9. Conclusiones

En el caso de nuestra revisión y trabajo de grado que encabeza casi en el término de un año, con relación al Diseño del SG-SST para la unidad básica de carabineros de la Policía Nacional de Colombia ubicada en Buenos Aires departamento del Cauca, realizándose un análisis de riesgos y valoración de las condiciones laborales, con el fin de reducir al máximo la cantidad de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los integrantes de esta unidad, la cual se compone de 41 Miembros activos de la fuerza pública (Policía) y aproximadamente 100 excombatientes del grupo FARC, nos plantea un objetivo llevar a la resolución y creación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para este grupo.

Lo cual de antemano es de vital importancia, identificar lo difícil de acceso que fue la zona, la creación de cartas y la formulación de hipótesis hacia lo que no se conocía y por ende la determinación de la problemática que afronta una población que se sale de lo común, tanto en su ambiente laboral como en su ambiente normativo, por consiguiente, es de carácter urgente la socialización de sus determinantes sociales y de salud , problemáticas y sobre todo ideologías que yacen desde su formación militar , hasta la infraestructura misma de los hechos que se entre marcan desde la formación social del país y sus zonas de riesgo, como es el Cauca.

Por lo que se enuncia de primera mano que son una población única, con características sociales únicas, personalidades únicas, donde el juego de saberes específicos de ello, carecen de la construcción indiferenciada de un pilar para su protección en salud, y que por consiguiente muy escasos recursos en la elaboración de un sistema que es nulo en el diseño de seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta y claro esto es un empezar de cero, en el donde la prioridad de los casos y la veracidad de sus datos son grandes y llamativos, dado que es primer impacto de la investigación en una población diana, en este caso personal de policía, que no tiene un sistema de gestión base ni menos la particularidad de las cosas, un sistema para cada zona, no obstante, la centralización de los ideales de la política en el término de la gestión riesgo, es sin embargo no particulariza para las zonas de atención y de referencias de los sitios de atención policiaca.

Es allí donde se impacta, determinado en primer punto que la comunidad de la policía no representa una generalidad, dado sus características sociodemográficas, y menos aún personal de atención de medicina laboral y por ende sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Y en segundo lugar siendo la particularidad la atención de una pequeña muestra representativa como es la unidad de carabineros de Buenos Aires, población policial que tiene características distintas a cualquier base o comunidad de militares o de policía que se encuentre en distintas zonas del país y demás partes litorales del territorio colombiano. Por consiguiente, es un análisis nuevo, sin punto referente, incluso que sus resultados son únicos y sus análisis intervencionistas son claros y base para cualquier tarea de esta sociedad, y más aún comunidad con características singulares, llevándolo a ser aplicable en este campo

Desde nuestros objetivos se encuentra cumplidos desde el trabajo de campo hasta la resolución del mismo, su informe, dando a conocer a las comunidad de carabineros en general, comandante en jefe y secretarios de la base de carabineros de Buenos Aires Cauca, la validación de los estándares mínimos de gestión en seguridad y salud en el trabajo, que lastimosamente en su mayoría no pasa revista, por lo que se enuncio anteriormente, no existía fundamento ni construcción de ningún carácter relacionado con este carácter basados mediante la aplicación del esquema de la resolución 0312 de 2019.

Se analizó las prioridades, sin embargo, con la antesala de que no existe ningún sistema, de gestión del riesgo, la evaluación inicial fue deficiente, en vista de los pocos atributos que se tiene de la comunidad de trabajo, pero rica en conociendo y construcción de un proyecto desde los cimientos. En el cual se estable como pauta para futura evaluación, de orden semestral, para identificar más prioridades y no conformidades.

Con esto claro, el perfil epidemiológico es abundante y disperso, mas con características en particular de la población policia, enmarca desde su normativa institucional. Por ende en primera instancia se evalúa que el método de investigación la recolección de datos y la socialización con el personal directivo fue pertinente y asertivo, en aras de buscar mejora en la calidad de la intervención de hallazgos laborales y riesgos basados en perfiles epidemiológicos particulares enunciados en la diferencia de su identidad institucional, que lleva a impactar no solo en este pequeño salón poblacional si no también en el interior de la organización, con el afán de realizar una intervención muchas más amplia y expedita, basados siempre en la teoría y en la normatividad reciente

Por último, cabe mencionar la problemática de acceso y normatividad que presente este sector policial, que limita en parte la práctica y más la resolución de esta investigación, pero que en afán de continuar y de realizar un trabajo adecuado se contó con la colaboración de los uniformados y de su comandante, que con su dedicación se llevara a la aplicación este informe y trabajo final en esta zona del país.

10 Recomendaciones

La recomendación básicamente es la aplicación de un verdadero sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, un adecuado análisis e intervención al accidente laboral, gestión del riesgo, auditoría interna y externa y evaluaciones iniciales de reconocimiento, correspondientes a cada sector de posible foco de construcción de metodología a gestión laboral.

Reconocer de antemano la necesidad de buscar solución a la problemática laboral de este sector y más aún llevar a referencia como es la validación de los estándares mínimos dado por la resolución 0312 de 2019, ser claro que, aunque sea para otro tipo de sector su aplicación es coherente, matizada de lo especial de que es no solo la policía si no el sector donde se ubica esta base, que sea referente de otras tantas bases a nivel nacional.

Por consiguiente, se recomienda más estudios que se enfoque no solo en este tipo de análisis, si no poblaciones distintas que se marcan por patrones distintos y legislaciones distintas, llevar en colaboración de sus directivas un ambiente de seguridad y determinar factores que contribuyan a mejorar más las atenciones laborales y de calidad en salud en el trabajo.

Es así que se invita a la elaboraciones proyectos que actúen no solo a la generalidad si no en la evaluación de cada persona o entidad de que posea características particulares y validadas por la variedad de conocimiento del riesgo y de funciones de construyan salud, llevando a delimitar nuevos patrones, nuevos estándares, con el afán de mejorar procesos y metodologías en seguridad y salud del trabajo

Anexos
Anexo I Carta Autorización.

Timba Cauca, 15 de febrero de 2019

Señores
UNIVERSIDAD ECCI
Bogotá D.C.

Asunto: Autorización desarrollo trabajo de grado

Por medio de la presente me dirijo a ustedes con la finalidad de dar a conocer que ha sido aceptado en la UNIDAD BASICA DE CARABINEROS el desarrollo del proyecto de grado denominado DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA UNIDAD BASICA DE CARABINEROS DE LA POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA, ubicada en el municipio de Buenos Aires, Cauca basado en la reglamentación vigente, donde un personal de estudiantes que más adelante se relacionan adscritos a esta universidad realizando una ESPECIALIZACIÓN DE GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

- JULIANA KATERINE MOSCOSO.
- URIEL FELIPE ECHEVERRI OME.
- WALTHER GILBERT GARCIA GALINDO

Lo anterior para su conocimiento y demás que estime pertinente.

Atentamente,


Teniente. **WALTHER GILBERT GARCIA GALINDO**
Jefe Unidad Básica de Carabineros Buenos Aires Cauca

Anexo 2 Encuesta

Encuesta Para la Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles de la Unidad De Carabineros Buenos Aires (Cauca)

Objetivo general:

Identificar peligros, valorar riesgos y determinar controles asociados a las actividades del proceso.

Objetivos específicos:

1. Describir los peligros asociados a cada actividad del proceso de producción de la manera más exacta y clara posible.
2. Identificar daños ocasionados por los peligros asociados a cada actividad del proceso
3. Priorizar y clasificar los riesgos generados por los peligros asociados a las actividades del proceso.
4. Determinar si los controles asociados a los peligros de las actividades que se llevan a cabo en el proceso son efectivos para su prevención y corrección.

Parámetros a tener en cuenta para el diseño de la encuesta.

- Información de la actividad.
- Información del cargo.
- Descripción de las actividades del proceso de producción.
- Peligros asociados a la actividad.
- Daños causados por el peligro asociado.
- Controles existentes para la intervención de estos peligros.
- Probabilidad de ocurrencia de los incidentes con lesión y/o sin lesión en cada área de trabajo.
- Riesgo generado por los peligros de cada actividad del proceso de producción.

Encuesta para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

La siguiente encuesta se realiza con el fin de identificar los peligros a los que usted se encuentra expuesto, por tal razón necesitamos de su colaboración suministrando información veraz para mejorar las condiciones de su lugar de trabajo, es de resaltar que esta es de tipo **confidencial**.

En esta encuesta usted encontrará preguntas donde deberá marcar con una x (equis), si su respuesta es afirmativa o negativa, en algunas con su respectiva justificación.

Fecha y hora de aplicación de la encuesta: _____

Nombre del encuestador: _____

1. Información de las actividades.

- Nombre del Macro-proceso: _____
- Nombre del proceso: _____
- Lugar específico donde se llevan a cabo las actividades: _____

2. Información del cargo.

- Nombre del puesto de trabajo:
- Es trabajo por turnos: SI__
- Número de horas por turno: NO

Número de Turnos: __

Descripción de las actividades (En forma clara, concisa y en orden lógico de acuerdo con su

Realización):

#	Actividad	Rutinaria		Peligrosa	
		Si	No	Si	No

3. Información adicional.

- De las actividades anteriormente descritas como peligrosas, determine por que las considera peligrosas.

- ¿Cuáles son los posibles daños causados por las actividades que usted realiza?

- ¿Conoce usted de algún control para la prevención de estos peligros?

Si___ No___

- En caso de que su respuesta sea Si, por favor describa de manera corta cuales son estos controles.

- ¿Cree usted que estos controles han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros?

Si___ No___

¿Por que?_____

- ¿Usted cree que hace falta medidas para la prevención de estos peligros?

Si___ No___

¿Cuáles?_____

- ¿Qué hace usted para la prevención de estos peligros?

- ¿Cree usted que su lugar de trabajo es el adecuado para el desempeño de sus labores?
Si___ No___

- ¿Qué le hace falta en el lugar de trabajo y para el desempeño de sus labores?

- ¿Cómo es la relación con su jefe inmediato?

- Excelente ___
- Buena ___
- Regular ___
- Mala ___

9. Referencias

Bernal Torres, Cesar Augusto. Sierra Arango, Hernán Darío. (2013). Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI. Editorial Pearson, Colombia.

Briceño, (2013). Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas. Cienc. Salud.
Recuperado de <file:///D:/Downloads/Documento%201.pdf>

Comisión Internacional de Salud Ocupacional. (2002). Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional .Roma, Italia.

Dessler, Gary. Valera, Ricardo. (2011). Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano. Editorial Pearson educación de México.

Guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes y enfermedades laborales. Bogotá, D.C.: ICONTEC, 2013. (GTC 3701). p. 8. 2 y 10

Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá, D.C.: ICONTEC, 2012. p. 6. (GTC 45).

Leonardo Briceño (2003) “Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas” Disponible en:
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/12/12e9cd94-3a4c-44e0-8cc6-df9ce4046390.pdf

Ministerio de trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015 regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (antes Programa de Salud Ocupacional) Recuperado de:
<https://www.isotools.org/2016/08/23/decreto-1072-2015-sistema-gestion-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>

Ministerio de Salud y Protección Social (1986) Resolución Numero 2013 junio 6 de 1986 - Recuperado del sitio de internet:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%202013%20DE%201986.pdf

Ministerio del Trabajo. (2012). "por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Bogotá D.C. Ministerio del Trabajo, República de Colombia.

Ministerio del Trabajo. (2013). Indicadores del sistema general de riesgos laborales. Bogotá D.C.

Ministerio del Trabajo, República de Colombia. Ministerio del Trabajo. (2014). Decreto número 1443 de 2014. Recuperado del sitio de internet de Positiva ARL:

<https://positivaeduca.positiva.gov.co/matriz/web/normas/buscador>

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto número 1072 de 2015. Recuperado del sitio de internet de Positiva ARL: <https://positivaeduca.positiva.gov.co/matriz/web/normas/buscador> Ministerio del Trabajo.

(2016). Dotación a trabajadores debe ser tres veces al año - Recuperado del sitio de internet:

<http://www.mintrabajo.gov.co/marzo-2016/5877-dotacion-atrabajadores-debe-ser-tres-veces-al-ano.html>

Ministerio de trabajo. (2016). Empresas preparadas para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado del sitio de internet de Ministerio de trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2016/5750-empresas-preparadas-para-implementarel-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>

Ministerio de trabajo. (2015) sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo guía técnica de implementación paraMiPymes. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia%20tecnica%20de%20implementacion%20del%20SG%20SST%20para%20Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Morgote, A. (2008). Propuesta para la implementación del programa de salud ocupacional en el Colegio Juan Luis Londoño La Salle –I.E.D.–. Universidad De La Salle. Facultad de administración de empresas. Bogotá

Ministerio de trabajo. (2019). Resolución 0319 de 2019. Por la cual se establecen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado del sitio de internet de Ministerio de trabajo:

https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Ramírez, L; Camacho D. (2014) Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa de servicios. Universidad San Buenaventura de Cali. Facultad de ingeniería. Santiago de Cali.