

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
DE LA ESCUELA IBEROAMERICANA DE GOBIERNO CIUDAD DE CALI, VALLE  
DEL CAUCA**

**KONNYC ALEJANDRA QUINTERO REINA**

**DINA LUZ ANGULO GARCES**

**YOMAIRA MEJIA QUIÑONES**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**MANIZALES**

**2017**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
EN LA ESCUELA IBEROAMERICANA DE GOBIERNO CIUDAD DE CALI, VALLE  
DEL CAUCA**

**KONNYC ALEJANDRA QUINTERO REINA**

**DINA LUZ ANGULO GARCES**

**YOMAIRA MEJIA QUIÑONES**

**PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE  
ESPECIALISTAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**DIRECTORA**

**ALEJANDRA MARIA GARAY SALAMANCA**

**Coordinadora**

**Especialización en seguridad y salud en el trabajo**

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**MANIZALES**

**2017**

## **AGRADECIMIENTOS**

Dedicamos este proyecto de investigación principalmente a Dios y a nuestros padres; Dios porque ha estado con nosotras en cada paso que damos dándonos fortalezas para continuar, a nuestros padres quienes a lo largo de la vida han velado por nuestro bienestar y educación siendo un apoyo en cada momento.

De igual forma agradecemos a nuestros docentes en la materia de investigación, a la docente VICTORIA EUGENIA CASTELLANOS y nuestra coordinadora en la especialización la doc. ALEJANDRA GARAY quienes con su apoyo continuo nos incentivaron y acompañaron durante este largo proceso de construcción de nuestro proyecto de grado.

A la universidad católica de Manizales por que a raíz de su formación nos brindaron las bases metodológicas para ejercer un perfil crítico e investigativo.

## ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCION	11
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.1 FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA .....	15
2. JUSTIFICACIÓN .....	16
3. OBJETIVO GENERAL.....	18
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
4. MARCO REFERENCIAL.....	19
4.1 MARCO TEORICO.....	19
4.1.1 ESTADO DEL ARTE.....	19
4.2 MARCO LEGAL.....	21
4.3 MARCO CONCEPTUAL.....	26
4.4 MARCO CONTEXTUAL O INSTITUCIONAL.....	31
ÁREA DE ESTUDIO.....	31
5. METODOLOGÍA.....	33
5.1 TIPO DE ESTUDIO.....	33
5.2 LUGAR DE ESTUDIOS.....	33
5.4 POBLACION Y MUESTRA.....	33
5.5 LIMITANTES.....	35
6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	36

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estándares mínimos de cumplimiento según Resolución 1111 de 2017.....	37
Tabla 2. Identificación de riesgos.....	41
Tabla 3. Análisis de Peligro.....	43
Tabla 4. Resumen matriz de requisitos legales.....	61
Tabla 5. Plan anual de trabajo.....	72
Tabla 6. Planeación del SGSST.....	103
Tabla 7. Ejecución del SGSST.....	104
Tabla 8. Control de registros.....	108
Tabla 9. Desarrollo del SGSST.....	110
Tabla 10. Procedimientos de adquisiciones.....	113

## INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.	
Proceso de Análisis de los riesgos en la organización EIG	10
Ilustración 3.	
Modelo de SG-SST (NTC-OHSAS 18001:2007, pág. xv)	29
Ilustración 2.	
Mapa de procesos de la Escuela Iberoamericana de Gobierno	33
Ilustración 4	
Niveles de Magnitud del Riesgo	52
Ilustración 5	
Autoevaluación antes del ejercicio investigativo	
Ilustración 6	
Autoevaluación después del ejercicio investigativo	97

## **ANEXOS**

**ANEXO A)** Manual del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo ESCUELA  
IBEROAMERICANA DE GOBIERNO

**ANEXO B)** evaluación de estándares mínimos resolución 1111 del 2017

**ANEXO C)** formato de ficha técnica de indicadores del sistema de gestión en seguridad y salud  
en el trabajo

**ANEXO D)** plan de trabajo anual

**ANEXO E)** operacionalización de variables

**ANEXO F)** formato de autor reporte de condiciones del teletrabajo

**ANEXO G)** encuesta de condiciones de vulnerabilidad

**ANEXO H)** encuesta de condiciones de salud

## **RESUMEN**

Este documento se realiza con la finalidad de asesorar en el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de la Escuela Iberoamericana de Gobierno, ubicada en la ciudad de Santiago de Cali – Valle del Cauca. Para tal fin, se utilizó una encuesta en la cual se incluyeron 7 personas con nombramiento indefinido de tiempo completo y 7 trabajadores (catedráticos) contratados por prestación de servicio residentes en la ciudad de Cali.

Se realizó la aplicación de instrumentos como: el formato de auto reporte de condiciones en trabajo para identificación de peligros, encuesta para la identificación de riesgo y análisis de vulnerabilidad y la encuesta de morbilidad sentida para la identificación de condiciones de salud y perfil sociodemográfico.

Una vez aplicados los instrumentos, se identificaron las necesidades de la institución y sus falencias en cuanto a las condiciones de salud como a los riesgos y vulnerabilidad a los que se encuentra expuesta, para las cuales se propuso un diseño de SG-SST, en el cual se crea un plan anual de trabajo, que ayude en la mejora continua de la institución en cuanto a la salud de sus trabajadores como a la seguridad del ámbito laboral que la empresa le brinda a los mismos.

## **PALABRAS CLAVES**

Morbilidad sentida, Identificación, Sistema de Gestión, Planificación, Verificación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Cumplimiento, Sistema, Evaluación, Estándar, Mejora Continua.



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación hace referencia al diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la ESCUELA IBEROAMERICANA DE GOBIERNO (EIG) siguiendo los lineamientos de la normatividad legal vigente como son la norma técnica colombiana NTC OHSAS 18001- 2007, el decreto 1072 del 2010, la ley 9 de 1979, la resolución 2400 de 1979, el decreto 1295 de 1994, la ley 776 de 2002. La EIG brinda actividades de apoyo a la educación lo que se refiere a formación continuada; diplomados, cursos y capacitaciones en administración a través de plataformas virtuales.

Cabe resaltar que en una sociedad altamente influenciada por los avances tecnológicos y la capacidad de los mismos de cruzar cualquier ámbito, las nuevas tecnologías empiezan a ocupar un lugar muy notorio en el desarrollo de la dinámica laboral facilitando la deslocalización del trabajo lo cual permite que el trabajador pueda desempeñar sus actividades laborales educativas, sin que haya contacto físico maestro - estudiante, se instauran así nuevas formas de flexibilización e innovación de la prestación de servicios.

El estudio realizado en esta investigación es de tipo descriptivo. Se utilizaron los formatos de auto reporte de condiciones en el sitio de trabajo para la identificación de peligros, encuestas para identificación de condiciones de salud y condiciones de vulnerabilidad, las cuales arrojaron datos epidemiológicos de gran importancia para la alta dirección y en la planificación, realización, seguimiento y evaluación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo que conlleven a identificar las diferentes falencias que se presenten y se puedan llegar a presentar según la actividad económica que se desarrolla en la EIG, con el fin de elevar los estándares de calidad y productividad garantizando procesos de mejora continua que certifican un ambiente laboral

seguro. Sin embargo, se debe mencionar que al momento de aplicar los instrumentos de investigación se presentaron limitantes como la ubicación del total de los empleados vinculados a la empresa.

Desde el ámbito de la especialización en seguridad y salud en el trabajo, es de gran importancia la investigación realizada, teniendo en cuenta que se realiza la aplicación de las bases documentadas y fundamentadas en seguridad y salud en el trabajo impartida en cada una de las áreas brindadas en el plan de estudios de la especialización.

## 1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las instituciones educativas constituyen un escenario importante para la promoción de la salud de docentes, estudiantes, personal administrativo e, incluso, las familias; pero para utilizarlo eficazmente, en particular para el caso de los(as) docentes, es necesario conocer sus condiciones de trabajo y salud. Estas condiciones de trabajo en los docentes integran aspectos del ambiente físico y aspectos individuales y biopsicosociales del trabajador, así como condiciones de la organización del trabajo y de la tarea; además, se incluyen aspectos extralaborales, como la familia, la recreación y el transporte, entre otros. (Castro, 2013)

En algunas comunidades educativas de Madrid España, se ha tratado, en definitiva, de conocer las condiciones laborales de los docentes y el grado de satisfacción, aspectos directamente relacionados con su calidad de salud laboral, término éste de gran predicamento en la actualidad por su carácter adecuado y por su adecuación a las exigencias de una sociedad con alto nivel de prosperidad. De manera específica se estudian estos factores: condiciones físicas, exigencias de tarea, condiciones psicosociales, factores individuales, depresión afrontamiento de estrés y satisfacción laboral. (Dialnet)

En algunos países de Latinoamérica, excepto México, el grado de exposición a factores de riesgo es alto, de donde se concluye que la carga de exigencia ergonómica atribuible a factores físicos es elevada; casos extremos se encuentran en Argentina, Chile y Ecuador. Los componentes de la carga ergonómica sufren pequeñas variaciones entre uno y otro país; En la docencia, igual que en otros sectores productivos, existe limitación en el sistema de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; esto fundamenta un cuestionamiento sobre el reconocimiento o no de esta actividad como trabajo, con sus respectivas implicaciones en relación con la salud y seguridad profesional de los(as) docentes, teniendo en cuenta que el

trabajo representa una de las principales funciones del ser humano, una vez que ocupa gran parte del tiempo de las personas.<sup>1</sup>

Otro estudio, realizado en la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, indicó que la docencia se considera un factor de riesgo para la salud; pero a pesar de que estos profesionales constituyen una importante fuerza laboral del trabajo del país, las acciones de salud y seguridad en el trabajo se han desarrollado solo en acciones puntuales, sin impacto significativo en las condiciones de trabajo. Adicionalmente, se analizó que el docente no se reconoce como trabajador, ni considera la actividad que desarrolla como fuente generadora de potenciales riesgos para su salud y seguridad. Así mismo, un estudio realizado con docentes vinculados a la Secretaría de Educación en Bogotá encontró que los docentes describieron las instalaciones locativas como deficientes, en especial las salas de profesores, las paredes y la infraestructura sanitaria; se describieron también los aspectos de bienestar docente, expresando apatía a la realización de actividades y programas enfocados a mejorar el bienestar, aunque reconocieron que cuando se realizaban acciones medibles y verificables en el tiempo, esta actitud mejoraba. (Castro, 2013).

En la actualidad Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST (Ley 1562, 2012), empieza a jugar un papel fundamental en la creación de condiciones de trabajo adecuadas para el trabajador. De acuerdo con lo expuesto por la OIT (1948), el objetivo de la salud ocupacional es velar por el mayor estado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora. De hecho, mediante actividades de promoción y prevención, que logren disminuir los efectos negativos que podría llegar a tener el trabajo en la salud del trabajador.<sup>2</sup>

---

1

[https://www.researchgate.net/publication/39724162\\_Condiciones\\_de\\_trabajo\\_1y\\_salud\\_docente\\_estudios\\_de\\_casos\\_en\\_Argentina\\_Chile\\_Ecuador\\_Mexico\\_Peru\\_y\\_Uruguay](https://www.researchgate.net/publication/39724162_Condiciones_de_trabajo_1y_salud_docente_estudios_de_casos_en_Argentina_Chile_Ecuador_Mexico_Peru_y_Uruguay)

<sup>2</sup><http://www.graduadosocialmadrid.org/teletrabajo-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>

De acuerdo a lo anterior se puede evidenciar que la Escuela Iberoamericana de Gobierno (EIG) no cuenta con ninguno documento o proceso escrito como: la Política, los Sistemas de Vigilancia, las actividades de promoción y prevención, entre otros, que reglamente y garantice la seguridad y la salud de sus trabajadores, aun mas, cuando ésta presenta claros factores de riesgo que pueden desencadenar en enfermedades laborales y accidentes de trabajo que pondrían en riesgo el bienestar de sus empleados y la buena reputación de la empresa. Por tal razón se hace indispensable la implementación de un SG-SST en la EIG, cumpliendo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y la NTC OHSAS 18001 de 2007. Ya que además de pensar en las estrategias para cuidar la salud de los trabajadores se debe tener en cuenta también las condiciones laborales en las que estas realizan sus actividades, tanto dentro de la institución como fuera de ella.

### **1.1 FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA**

¿Cuáles son los elementos para diseñar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la Escuela Iberoamericana de Gobierno de acuerdo a los lineamientos contemplados en el Decreto 1072 de 2015, la NTC OSHAS 18001?

## 2. JUSTIFICACIÓN

Existe una amplia literatura que demuestra, por una parte, la influencia de las condiciones de trabajo y la salud en el rendimiento laboral y, por otra, la existencia de procesos saludables o peligrosos en el trabajo que pueden beneficiar o afectar a los trabajadores. En el campo de la educación estos estudios son recientes y escasos, entre otras razones porque históricamente la docencia se ha configurado como un apostolado, como un “servicio social” más que como un trabajo para el cual se requería de calificaciones, estándares de desempeño y procesos de evaluación. El concepto de profesionalidad del trabajo docente surge, relativamente, hace poco tiempo, en medio de los debates acerca de la calidad de la educación y su relación con el desarrollo. Esta interpretación de la docencia como apostolado lleva, implícitamente, un sentido intrínseco de sacrificio y renuncia. Trabajar en condiciones inadecuadas, recorrer enormes distancias hasta su escuela, contar con recursos didácticos rudimentarios, padecer enfermedades derivadas del ejercicio, etc. era parte de lo que estaba (o aún está) dispuesto a aceptar aquel o aquella que decidía optar por la docencia. Disfonía, várices, dolores lumbares, fatiga, se presentan a menudo como las inevitables “marcas” de la profesión contra las cuales no hay nada que hacer. Entre los estudios latinoamericanos que pudimos revisar sobre el tema, entre otros los realizados en Argentina, Chile, Ecuador, México, representan una voz de alarma para el sistema educativo y la sociedad en su conjunto debido a que ofrecen hallazgos múltiples, en particular relacionados con la afección de la salud mental expresada en enfermedades como estrés, depresión, neurosis y una variedad de

enfermedades psicosomáticas diagnosticadas y percibidas (gastritis, úlceras, colon irritable, entre otras). Estudios a los cuales, hoy se une este aporte de la OREALC/UNESCO Santiago.<sup>3</sup>

Hasta hace poco tiempo se defendía q el proceso de enseñanza debía centrarse, únicamente en etapas concretas: la niñez y la juventud. Se hace hincapié en que el sujeto aprendiera en dicho periodo todo lo que fuera a necesitar, puesto q esta era la única etapa de la vida en la que se podían adquirir conocimientos. De este modo, el desarrollo de destreza, habilidades y actitudes que facilitarían a la persona el aprender, quedaba relegado a un segundo plano.

En Estados Unidos La Agenda Nacional de Investigación Ocupacional (National Occupational Research Agenda o NORA) es un programa de colaboración que tiene el objetivo de fomentar la investigación innovadora y mejorar las prácticas laborales. NORA, creada en 1996, es un marco de trabajo que sirve de guía para la investigación sobre salud y seguridad ocupacional en el país. Los participantes de NORA colaboran en la identificación de temas laborales importantes en los diferentes sectores de la industria. El Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) convocó a un grupo de estos socios para crear la Agenda Nacional de Servicios, que incluye objetivos sobre salud y seguridad en los sectores de educación primaria y secundaria. Ciertos grupos como el personal escolar, las juntas directivas escolares, las organizaciones profesionales y las agencias gubernamentales pueden crear asociaciones para implementar estos

---

<sup>3</sup> <http://www.unesco.org/new/es/santiago/>

[https://www.researchgate.net/publication/39724162\\_Condiciones\\_de\\_trabajo\\_3\\_y\\_salud\\_docente\\_estudios\\_de\\_casos\\_en\\_Argentina\\_Chile\\_Ecuador\\_Mexico\\_3Peru\\_y\\_Uruguay\\_](https://www.researchgate.net/publication/39724162_Condiciones_de_trabajo_3_y_salud_docente_estudios_de_casos_en_Argentina_Chile_Ecuador_Mexico_3Peru_y_Uruguay_)

objetivos y ayudar a garantizar que las escuelas sean lugares seguros tanto para los estudiantes como para el personal escolar.

En Andalucía (España), de acuerdo con la Orden de 4 de noviembre de 1985, por la que se dan instrucciones para la elaboración por los centros docentes no universitarios de un Plan de Autoprotección y se establecen las normas para la realización de un ejercicio de evacuación de emergencia, todos los Centros Docentes no universitarios, tienen la obligación de tener su propio Plan de Autoprotección. En cuanto a la normativa actual, la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía ha desarrollado el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia mediante la Orden de 16 de abril de 2008 por la que se regula el Plan de Autoprotección de los centros docentes públicos y se establece la composición y funciones de coordinación y gestión de la prevención en dichos centros y servicios educativos <sup>4</sup>

En Inglaterra, la actividad docente escolar, enseñanza primaria y secundaria, lejos de ser una actividad tranquila y saludable parece encontrarse entre las más estresantes. En una escala de 0 a 10, el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Mánchester la puntuaba en 1987 con 6,2, próxima a la de bombero con 6,3, siendo las profesiones más estresantes, la de policía con 7,7 y minero con 8,3. Un amplio estudio llevado a cabo en 1.993 entre los profesores en el Reino Unido “demostró que el 20% de los 1.800 entrevistados sufría niveles de ansiedad, depresión y estrés equivalentes o superiores a los enfermos mentales externos,... los niveles de bebida y tabaco excedían de la media y un importante número de profesores tomaban antidepresivos” (OIT, Prevención del Estrés en el Trabajo, pp 24-25). (valentin)

---

<sup>4</sup> <http://www.prevenciondocente.com/normativaautopranda.htm>



La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (Orealc), y la Unesco desarrollaron en el año 2005, un estudio sobre condiciones de trabajo y salud docente en Chile, Argentina, Ecuador, Perú, Uruguay y México; algunos de los resultados encontrados fueron el predominio de formas de trabajo tradicionales, como “hablar mucho, forzando la voz” y “estar de pie muchas horas”, que reflejan típicamente el manejo de metodologías frontales y poco participativas. En Colombia, en el departamento de Antioquia, se reveló que para el primer trimestre del año 2004, las enfermedades más prevalentes en profesores fueron: los trastornos cardiovasculares (hipertensión arterial, infartos), los osteomusculares (lumbago), gastrointestinales (gastritis, enteritis), infecciosas y, finalmente, las enfermedades mentales, grupo que incluyó diagnósticos de depresión leve y diversos trastornos de adaptación, mixtos de ansiedad con depresión, pánico, personalidad emocionalmente inestable, ansiedad y reacción al estrés agudo. (Castro, 2013)

En las últimas dos décadas, el sistema educativo colombiano ha experimentado una transformación fundamental. El acceso a la educación ha sido una prioridad, con políticas ambiciosas que buscan incrementar el número de estudiantes en todos los niveles y llevar los servicios educativos a todos los rincones del país. En solo una década, la esperanza de vida escolar ha aumentado dos años, la participación en la atención integral y educación de la primera infancia y la educación superior se ha incrementado en más del doble; hasta el 40% y 50% respectivamente. <sup>5</sup>

Los empleados del sector educativo realizan labores en establecimientos escolares y otros entornos, en donde pueden estar potencialmente expuestos a algún riesgo o a una combinación de muchos riesgos, como: Asbestos, Emisión de gases diesel, Estrés, Violencia, Riesgos

---

<sup>5</sup> [www.mineduccion.gov.co](http://www.mineduccion.gov.co)

ergonómicos, Sustancias químicas volátiles, Resbalones, tropezones y caídas, Microorganismos infecciosos.

Estos riesgos y otros, como los asociados a factores relacionados con la estructura organizacional del trabajo, pueden incrementar el riesgo de los empleados de sufrir enfermedades respiratorias e infecciosas, trastornos relacionados con el estrés, torceduras y d Según los datos reportados por la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo de Colombia, solo el 44% de los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores indicaron desarrollar algún tipo de actividad en salud ocupacional. Igualmente, el informe encontró que existe una mayor probabilidad de sufrir un accidente de trabajo en establecimientos con menor número de trabajadores, mientras que a nivel de enfermedades profesionales la mayor proporción se presenta a nivel de los grupos de administración pública, servicios sociales y salud, agricultura, ganadería, caza y silvicultura. Distensiones, así como enfermedades crónicas.<sup>6</sup> (lives, 2014)

Todos estos estudios y apreciaciones en cuanto a la importancia de los riesgos a los que se ven expuestos los docentes a nivel mundial, se hace necesaria la implementación de un SG-SST en la institución, debido a que a pesar de que es una labor aparentemente poco riesgosa, se ha podido observar, que al igual que muchas otras actividades laborales presenta cierto tipo riesgos que afectan la salud tanto física como emocional de las personas que ejercen esta profesión, ya sea de manera presencial o virtual, sumado a que la EIG, en la actualidad no tiene ninguna medida de control o eliminación de posibles riesgos. Teniendo en cuenta esto, para la realización del SG-SST de la EIG, se siguieron los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y la NTC OHSAS 18001

---

<sup>6</sup> [https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2010-120\\_sp/](https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2010-120_sp/) Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH)

de 2007, con el fin de plantear e implementar un modelo de SG-SST, que permita la identificación de los riesgos y amenazas a los que se encuentran expuestos los <sup>7</sup>trabajadores de la institución, con el fin de plantear estrategias que permitan el control y/o eliminación de los mismos<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> <http://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/revistaeducarm/3/rp04.pdf> la enseñanza, profesión de riesgo. el estrés

<sup>8</sup> [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf).

### **3. OBJETIVO GENERAL**

Diseñar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la Escuela Iberoamericana de Gobierno en la ciudad de Cali en el año 2017 de acuerdo a los lineamientos contemplados en el Decreto 1072 de 2015, la NTC OSHAS 18001

#### **3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Obtener un diagnostico general de la situación de EGI según estándares mínimos resolución 1111 del 2017
- Evaluar los diferentes factores de riesgo y peligros para la salud de los trabajadores.
- Plantear estrategias en materia de asesoramiento en el cumplimiento del decreto 1072 del 2015 capitulo 6

## 4. MARCO REFERENCIAL

### 4.1 MARCO TEORICO

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanización de los procesos. Y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes. Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Disponible en:  
[http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombial.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombial.pdf)

A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Antes de entrar en vigencia dicha ley, se disponía de un sistema enfocado hacia la reparación de daños más que en la prevención, de forma que se hacía énfasis en los modelos de atención médica (es decir, diagnóstico y tratamiento), pensiones por incapacidad, e indemnizaciones, entre otras. Estas funciones eran prestadas por el Instituto Seguro Social (ISS), una entidad estatal, único organismo autorizado para estos servicios.

Bajo el nuevo sistema, nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados. La atención médica es usualmente subcontratada a instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) que, junto con las entidades promotoras de salud (EPS) son, en algunos casos, unidades de negocio de una misma entidad.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Disponible en:

[http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)

La Ley 100 en Colombia fue el primer intento del gobierno para promulgar una cultura de la prevención contra accidentes y enfermedades profesionales; antes, se actuaba de forma correctiva. Hoy en día existen entidades como las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y el Sistema General de Riesgos Profesionales, entidades que se encargan de hacer campañas de concientización en los trabajadores con el fin de evitar perjuicios más grandes que desencadenen el pago de indemnizaciones y ausentismo laboral. Sin embargo, sólo se conseguirá una protección integral de los trabajadores cuando las empresas se concienticen de la importancia de proteger a sus empleados contra los riesgos que genera su profesión como parte de sus políticas internas, al margen de las actividades de control que puedan ejercerse desde el Ministerio.

Se analiza el desarrollo que ha tenido la seguridad y salud en el trabajo tanto en el ámbito internacional como en el nacional, así como su importancia, ya que propicia las bases para minimizar los riesgos que pueden provocar enfermedades perjudiciales a la salud y accidentes en la agremiación de docentes, pero cabe resaltar que no pudimos evidenciar durante la búsqueda literaria muchas investigaciones en el área educativa en el ámbito de SST.

Sin embargo, cabe resaltar el planteamiento de Alba Idaly Muñoz Sánchez. (Enfermera Universidad Nacional de Colombia. Bogotá) en cuanto a la promoción de la salud; teoría y realidad, la cual refiere que La salud de los trabajadores involucra aspectos complejos ya que está articulada a los procesos de globalización, flexibilización, reformas del sistema de salud y de trabajo, entre otros aspectos. Estas tendencias afectan el entorno laboral, el proceso salud-enfermedad de la población en general y en este caso las formas de trabajar y enfermar de los trabajadores. La promoción de la salud en los lugares de trabajo está sustentada teóricamente en las diferentes estrategias propuestas por organizaciones internacionales, sin embargo, la realidad de la aplicación de la estrategia en los lugares de trabajo, es limitada, existen pocos estudios que

aborden la temática de promoción de la salud en los lugares de trabajo de forma integral. Se deben impulsar acciones que involucren la organización, los trabajadores, diversos sectores y disciplinas que incentiven la operacionalización de la estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo (sanchez, 2010)<sup>11</sup>

La implementación de la educación durante toda la vida en el seno de la sociedad es una de las propuestas esenciales que DELORS (1996) formulo para afrontar las novedades que surgen y que afectan tanto a la vida privada como a la profesional. Supone una transformación radical del concepto de educación, y no solo implica la prolongación de los procesos educativos sean estos formales, no formales o informales, sino que también propicia la aparición de un nuevo modelo contrapuesto a la educación tradicional.

#### **4.1.1 ESTADO DEL ARTE**

En la búsqueda literaria realizada no se encontraron muchos trabajos de investigación sobre seguridad y salud en el trabajo en instituciones que brinden educación a través de plataformas virtuales; Sin embargo, se encontraron algunos documentos que permiten evidenciar que poco a poco esta modalidad de educación aumenta en el mercado laboral de nuestro país.

Lo que trae para la población de docentes grandes beneficios como lo es mejor equilibrio entre la vida personal y profesional y para los gobiernos la posibilidad de promover oportunidades de empleo incluyentes.

Por otro lado en el año 2005 entro en vigencia la ley de educación técnico profesional (ley 26.058) que tiene entre sus objetivos impulsar la cultura del trabajo y la producción para el

---

<sup>11</sup> <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n220/original2.pdf>



desarrollo sustentable, así como crear conciencia sobre el pleno ejercicio de los derechos laborales. Estos objetivos dan lugar a líneas de trabajo que promueven el mejoramiento de las prácticas educativas y de los entornos de aprendizaje, en los cuales las condiciones de seguridad cobran especial relevancia. En efecto, la salud y seguridad como parte de las condiciones del ambiente de trabajo son aspectos primordiales del trabajo docente y al mismo tiempo, constituyen un componente de la seguridad social concebida como un derecho humano fundamental.

La economía mundial ha experimentado grandes cambios, en particular en el área de las tecnologías de la información (TIC). Estos cambios requieren que los gobiernos presten especial atención al desarrollo de la educación y de los recursos humanos. A pesar de que durante las últimas dos décadas el mundo ha experimentado un considerable crecimiento de la educación y la capacitación. (unesco)<sup>12</sup>

Sin embargo, el teletrabajo en las TIC y los servicios financieros puede plantear una serie de desafíos para el sector y en materia de trabajo decente, como los problemas relacionados con la ciberseguridad, la privacidad y la exposición a información confidencial. Debido a la falta de medidas apropiadas, los trabajadores pueden enfrentar problemas psicosociales relacionados con el aislamiento y la dificultad de establecer límites entre la vida laboral y familiar. También las interferencias para realizar análisis y seguimiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo teniendo en cuenta las dificultades para supervisar y controlar. (OIT, 2016)<sup>13</sup>

En Colombia "las Administradoras de Riesgos Profesionales –ARP, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del trabajo. (Artículo 9, Decreto 884 de 2012).

---

<sup>12</sup> <http://www.unesco.org/new/en/unesco/resources/online-materials/publications/unesdoc-database/>

<sup>13</sup> <https://colombiadigital.net/teletrabajo/item/5761-teletrabajo-y-riesgos-laborales.html>

Si se parte del concepto expuesto por Sierra (2009), en cuanto a que uno de los aspectos más determinantes en la prevención de los factores de riesgo, la promoción de la salud y la intervención depende de la capacidad de la organización para alinear los procesos de gestión de la seguridad en el trabajo con los de gestión humana, es indispensable que las áreas encargadas de la misma esquematicen modelos integrales para lograr que su gestión incluya a las personas en la modalidad de trabajo.

Estos conceptos, también planteados por Fernández – García (2007), representan uno de los retos más importantes para los psicólogos, pues al contar con procesos debidamente diseñados para este fin, el teletrabajo tendrá un impacto directo en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores. (madrid)

## **4.2 MARCO LEGAL**

**DECRETO 614 DE 1984** El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo. De este Decreto se destacan algunos artículos elementales para el funcionamiento del programa de Salud Ocupacional.

**RESOLUCIÓN 02013 DE 1986** Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

**DECRETO 1295 DE 1994 Organización y Administración del Sistema General de Riesgos**

**Laborales.** El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la \*Ley 100 de 1993. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este decreto, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Profesionales.

#### **LEY 115 DE FEBRERO 8 DE 1994**

Por la cual se expide la ley general de educación

#### **ARTICULO 196 DE LA LEY 115 DE 1994**

Régimen laboral de los educadores privados. El régimen laboral legal aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los educadores de establecimientos educativos privados será el del código sustantivo del trabajo.

**LEY 776 DE 2002** Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales. Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley.

#### **DECRETO 1703 DEL 2 DE AGOSTO DE 2002**

Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación el pago de aportes en el sistema general de seguridad social en salud.

**RESOLUCION 2346 DE 2007**, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

**RESOLUCIÓN 1414 AÑO 2008 El 24 de abril el Ministerio de la Protección Social, modifica la Resolución 634 de 2006**, estableciendo que todas las personas que, de acuerdo con la ley estén obligadas a efectuar aportes al Sistema de la Protección Social, incluidas las personas que contando con ingresos, estos no provengan de una relación laboral o legal y reglamentaria, deberán hacerlo a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, bien sea en su modalidad electrónica o en la asistida.

**DECRETO 1630 DE 2011** "Por medio del cual se adoptan medidas para restringir la operación de los equipos terminales hurtados que son utilizados para la prestación de servicio de telecomunicaciones móviles"

**LEY 1562 DE 2012** Por la cual se módica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y en el año 2014 se establece el decreto 1443 por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

**DECRETO 1352 DE 2013** Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.

**DECRETO 1782 DE AGOSTO 20 DE 2013**

Por el cual se reglamenta los traslados por razones de seguridad de educadores oficiales de las entidades es territoriales certificadas en educación y se dictan otras disposiciones.

**DECRETO 1443 DE 2014** Aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, El presente decreto a tomando como punto de referencia la ley 1562, el decreto 1295 y la ILO-OSH y ampliando un poco más de ellas, busca mejorar continuamente el lugar o ámbito de los trabajadores donde desarrollan sus actividades, para que lo puedan hacer de una forma segura y saludable sin temor alguno. El decreto 1443, del 31 de julio del presente año, busca de manera eficiente y eficaz la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Definiendo las reglas de obligatorio cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para todas las empresas presentes en el país tanto públicas y privadas que presenten cualquier clase de contrato o vínculo con sus trabajadores.

**DECRETO 1612 DEL 28 DE AGOSTO DE 2014** Por el cual se designa Ministro de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Ad-Hoc"

**DECRETO 1440 DEL 31 DE JULIO DE 2014** Por medio del cual se prorrogan los plazos establecidos en el artículo 1 del Decreto 1389 de 2013, modificado por el artículo 1 del Decreto 653 de 2014/Traslado de la función pensional CAPRECOM".

**DECRETO 0575 DEL 14 DE ENERO DEL 2015** Por el cual se modifica el artículo 14 del decreto 1703 del 2002.

**DECRETO 1075 DEL 26 DE MAYO DE 2015.** Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector educación

**DECRETO 1655 DE 20 DE AGOSTO DE 2015.** En el cual se reglamenta el artículo 21 de la ley 1562 de 2012, que hace referencia a la seguridad y salud en el trabajo para los educadores y directivos afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio y se dictan otras disposiciones.

**DECRETO 1072 DEL 2015 único reglamentario del sector trabajo,** en su capítulo VI (artículo 2. 2. 4. 6. 5), que establece políticas de salud y seguridad en el trabajo (SST) con el objetivo de promover la Identificación y realización de análisis para la prevención, protección y atención de los efectos adversos generados en el desarrollo de las diferentes actividades laborales. Este decreto aplica para las entidades del sector trabajo, así como las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen. (Información)<sup>14</sup>

**DECRETO 2434 DEL 17 DE DICIEMBRE DE 2015** Por el cual se adiciona el Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; 1078 de 2015, para crearse el Sistema de Telecomunicaciones de Emergencias como parte del Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup><https://www.google.com.co/search?q=guia+tecnica+del+teletrabajo&oq=guia+tecnica+del+teletrabajo&aqs=chrome..69i57j0.9410j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

<sup>15</sup> <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-propertyvalue-590.html>

## **DECRETO 728 de MAYO DE 2017**

Por el cual se adiciona el capítulo 2 al título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto Único Reglamentario del sector TIC, Decreto 1078 de 2015, para fortalecer el modelo de Gobierno Digital en las entidades del orden nacional del Estado colombiano, a través de la implementación de zonas de acceso público a Internet inalámbrico.

### **4.3 MARCO CONCEPTUAL**

Para esta investigación, los conceptos que se van a manejar y los cuales se definen a continuación, son de gran importancia pues ayuda a clarificar términos, además que permite visualizar y reconocer un evento significativo en la vida de las personas como lo es el trabajo y los grandes problemas y/o complicaciones que se pueden presentar durante y después de este proceso. Los conceptos son los siguientes:

**ACCIDENTE DE TRABAJO:** Accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobre venga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

**AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD:** Proceso mediante el cual el trabajador reporta por escrito al empleador las condiciones adversas de seguridad y salud que él identifica en su lugar de trabajo.

**ACCION CORRECTIVA:** De acuerdo a la norma UNE-EN ISO 9000:2005, una acción correctiva es una acción tomada para eliminar las causas de una no conformidad detectada u otra situación indeseable. Es diferente a “Corrección” mediante la cual sólo se elimina o repara la no conformidad detectada, no su causa

**COPASST:** El término COPASST se acuñó en las empresas de Colombia para referirse abreviadamente al Comité Paritario de Salud Ocupacional, que antes se llamaba Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial; dicho comité es un organismo encargado de velar por el funcionamiento del Programa de Salud Ocupacional de las empresas y se llama comité paritario por que se integra con un número de trabajadores igual al número de representantes del empleador.

**CONDICIONES DE SALUD:** Conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**CONDICIONES DE SEGURIDAD:** Son las condiciones necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o para que los riesgos presentes se reduzcan al mínimo.

**EDUCACIÓN:** En Colombia la educación se define como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.



**ENFERMEDAD LABORAL:** Enfermedad laboral es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

**NO CONFORMIDAD:** Según la norma ISO 9000:2005 una No Conformidad es un incumplimiento de un requisito del sistema, sea este especificado o no. Se conoce como requisito una necesidad o expectativa establecida, generalmente explícita u obligatoria.

**PELIGROS:** El peligro refiere a cualquier situación, que puede ser una acción o una condición, que ostenta el potencial de producir un daño sobre una determinada persona o cosa. Ese daño puede ser físico y por ende producir alguna lesión física o una posterior enfermedad, según corresponda o bien el daño puede estar destinado a provocar una herida en un ambiente, una propiedad o en ambos.

**PREVENCIÓN:** La prevención designa al conjunto de actos y medidas que se ponen en marcha para reducir la aparición de los riesgos ligados a enfermedades o a ciertos comportamientos nocivos para la salud.

**RIESGO:** Todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. Esta potencialidad se conoce ya sea por el historial de la empresa en donde se encuentra presente el riesgo o por los antecedentes tomados de otras realidades.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT.

**RIESGO QUÍMICO:** es aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agentes químicos la cual puede producir efectos agudos o crónicos y la aparición de enfermedades. Los productos químicos tóxicos también pueden provocar consecuencias locales y sistémicas según la naturaleza del producto y la vía de exposición.

**RIESGO ERGONÓMICO:** se define como: “la probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos “factores de riesgo ergonómico”. Obligan a movimientos rápidos y con una elevada frecuencia.

**RIESGO FÍSICO:** Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

**RIESGO ELÉCTRICO:** Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o generan energía y que al entrar en contacto con las personas, pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto.

**RIESGO LOCATIVO:** Condiciones de la zona geográfica, las instalaciones o áreas de trabajo, que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa. Se incluye las diferentes condiciones de orden y aseo, la falta de dotación, señalización

o ubicación adecuada de extintores, la carencia de señalización de vías de evacuación, estado de vías de tránsito, techos, puertas, paredes.

#### **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST:**

“Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (Artículo 1° Ley 1562 de 2012).

**SALUD:** “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solo la Ausencia de enfermedad o dolencia” (Organización Mundial de la Salud, 1946).

**VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA:** es la recolección y análisis de los datos registrados en forma sistemática, periódica y oportuna, convertidos en información integrada estrechamente con su divulgación a quienes tienen la responsabilidad de intervención y a la opinión pública.

#### **4.4 MARCO CONTEXTUAL O INSTITUCIONAL**

##### **ÁREA DE ESTUDIO**

El estudio planteado, se estableció en Colombia, País que se ubica en la esquina Noroccidental de Suramérica, en el Departamento del Valle del Cauca, específicamente en la ciudad de Cali.

Localizado al suroccidente de **Colombia**, entre la cordillera central y el océano Pacífico, el Valle del Cauca es el departamento colombiano que alberga a Santiago de Cali, ciudad capital, segunda más importante del país.

Está proyectada al avance y desarrollo empresarial que facilite el empleo, para generar acciones

que mejoren la inversión social y económica; de este modo, se lleve a cabalidad la aplicación de los estándares mínimos según resolución 1111 del 2017.

Actualmente, se perfila como una ciudad cosmopolita, líder en el desarrollo humano sostenible; con alto puntaje a nivel comercial, educativo y de servicios.

Escuela Iberoamericana De Gobierno se encuentra ubicado en la calle 1C N° 21-77 Barrio Miraflores de la ciudad de Cali.

## **5. METODOLOGÍA**

### **5.1 TIPO DE ESTUDIO**

El tipo de estudio utilizado en esta investigación fue descriptivo. Por qué su finalidad es realizar un proceso de observación y análisis desde las falencias y necesidades para posterior identificación de las mismas plantear el diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo a partir de la aplicación de formatos de auto reporte del teletrabajo y encuestas de condiciones de salud y de vulnerabilidad.

**5.2 LUGAR DE ESTUDIOS:** Escuela Iberoamericana de gobierno se encuentra en la ciudad de Cali, calle 1C N°21-77

**5.3 POBLACION DE ESTUDIO:** esta investigación se llevó a Cabo con 14 personas de los 44 empleados vinculados a la empresa debido a que los instrumentos no pudieron ser aplicados al total de la poblacion teniendo en cuenta la forma de contratacion lo que dificulto la captacion de los mismos.

### **5.4 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES:**

**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:** ver anexo C

### **5.5 POBLACION Y MUESTRA**

**UNIVERSO:** Está constituido por empleados de la ESCUELA IBEROAMERICANA DE GOBIERNO en la ciudad de Cali.

**MUESTRA:** 14 empleados

## **5.6 LIMITANTES**

Al realizar la búsqueda del total de los empleados de la EIG se nos presentaron muchas dificultades debido al tipo de funciones desempeñadas la permanencia en la planta física de la empresa es mínima teniendo en cuenta que las actividades laborales pueden ser desempeñada desde cualquier lugar donde cuenten con un computador y red de internet y que por tal motivo los instrumentos utilizados en dicha investigación no pudieron ser aplicados al total de los empleados.

## **6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

### **ESTADO INICIAL DEL SGSST**

En el momento de iniciar el Ejercicio Investigativo grupal, la Escuela Iberoamericana de Gobierno no tiene estructurado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho objetivo se contempla como una de las metas a cumplir en el 2017 por parte del subproceso de Gerencia del Capital Humano. Con seis meses de operación, la empresa no cuenta con un Manual del SG-SST, no ha definido sus políticas y objetivos en este campo, no ha realizado autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y los requisitos para la evaluación inicial del decreto 1072 de 2015.

La EIG, no obstante, lo anterior, si ha iniciado la estructuración de una Sistema de Gestión de la Calidad, tiene definidos sus procesos y la mayor parte de los procedimientos se encuentran controlados así como sus registros, guardan el estándar que exige la norma ISO 9001:2008.

Desde el subproceso de Gerencia del Capital Humano se ha realizado la matriz legal y se ha convocado a la conformación del COPASST y si tiene instalado el Comité de Convivencia Laboral.

Hasta la realización del ejercicio investigativo no se han identificado Peligros, ni se ha realizado la Evaluación y Valoración de los Riesgos, pues no se ha elaborado una evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. En ese sentido, la empresa no tiene definidas en ese momento sus prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo y tampoco el plan de trabajo anual.

A nivel de presupuesto, si se ha destinado una partida anual de recursos financieros, se cuenta con un responsable contratado para los asuntos relacionados con el Capital Humano de la empresa y se cuenta con recursos técnicos relacionados principalmente a la atención urgente de una emergencia (Extintores, botiquín, etc.)

La empresa tiene proyectado que a mediados de años se realice una labor de acompañamiento

## **DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN INICIAL**

El día jueves 27 de abril de 2017 se realiza la evaluación inicial, coincidiendo con el interés de la Escuela Iberoamericana de Gobierno por identificar, prevenir, evaluar, valorar y controlar los riesgos que se pudieran estar presentando en la empresa. Para tal fin, la EIG ha definido un método dividido en dos fases, en la primera se aplican los estándares de la Resolución 1111 de 2017, así:

Tabla 1.

Estándares mínimos de cumplimiento según Resolución 1111 de 2017

<b>AUTOEVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
<b>I. PLANEAR</b>	<b>RECURSOS (10%)</b>
	<b>GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST (15%)</b>
<b>II. HACER</b>	<b>GESTIÓN DE LA SALUD (20%)</b>
	<b>GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)</b>
	<b>AMENAZAS (10%)</b>
<b>III. VERIFICAR</b>	<b>VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)</b>
<b>IV. ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO (10%)</b>

En la segunda se aplica el proceso para especificar el análisis de los riesgos de la organización, según la Guía técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos laborales en el Teletrabajo, por medio del Formato de Autoreporte de Condiciones del Teletrabajo, manera que se puedan obtener las necesidades para crear el Plan Anual de Trabajo y los Programas específicos de SST con mayor certeza y efectividad.

### **6.3 RESULTADO AUTOEVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS**



AUTOEVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	3	30%	CRÍTICO
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST (15%)	4	27%	CRÍTICO
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	7	35%	CRÍTICO
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	3	8%	CRÍTICO
	AMENAZAS (10%)	5	50%	CRÍTICO
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	0	0%	CRÍTICO
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	0	0%	CRÍTICO
CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SGSST		21,5	21%	CRÍTICO

**CRÍTICO**  
 Realizar y tener a disposición del Ministerio de Trabajo, un plan de mejoramiento de inmediato.  
 Enviar a la respectiva administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos  
 Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica por parte del Ministerio de Trabajo.

## 6.4 REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS

La Escuela Iberoamericana de Gobierno, cuenta con una matriz legal que desarrolla la identificación de requisitos mínimos legales vigentes, aplicables en SST y durante su análisis se ha identificado su obligatoriedad de desarrollar las siguientes campañas y actividades:

- Actividades de prevención del consumo de alcohol, cigarrillos y otras sustancias psicoactivas.
- Actividades de promoción de la salud y los hábitos de estilos de vida saludable.
- Campañas de prevención del sedentarismo, incluyendo pausas activas y actividades deportivas y recreativas.
- Actividades de prevención de accidentalidad
- COPASST
- Plan de prevención y respuesta a Emergencias.
- Plan anual de trabajo
- Desarrollo de las evaluaciones médicas, periódicas de retiro.

## 6.5 IDENTIFICACIÓN DE PELIGRO Y VALORACIÓN DEL RIESGO

### A. Identificación de los procesos.

El equipo administrativo y logístico conformado por siete (7) personas y una cantidad igual de empleados contratistas (docentes de hora cátedra), en una jornada de trabajo completa identificó cada uno de los procesos particulares necesarios para la empresa, estableciendo su interrelación e interacción. Para ello se apoyaron en el mapa de procesos, de la organización. Teniendo en cuenta que la mayor parte de las actividades se concentran en el Proceso de Docencia

#### **B. Identificación de las actividades de cada proceso.**

Teniendo en cuenta que la mayor parte de las actividades se concentran en el **Proceso de Docencia**, los empleados establecen secuencialmente las actividades rutinarias de los cuatro subprocesos que le componen:

1. La gestión de programas,
2. La gestión de los profesores,
3. La gestión de Ambientes Virtuales de Aprendizaje AVA y
4. La gestión de estudiantes

Especialmente se concentraron en las actividades que surgen de manera esporádica y que se clasifican como “no rutinarias”

#### **C. Identificación de las “situaciones de riesgo”**

Se conformó un equipo mixto (administrativos y docentes) se procedió a la identificación de peligros para la salud y la seguridad de las personas, así como los aspectos medioambientales riesgosos. El resumen de los riesgos que se identificaron son los siguientes:

Tabla 2.

Identificación de riesgos

Según el formato de Autoreporte de condiciones de Teletrabajo. Tomado del: Ministerio del Trabajo. LIBRO BLANCO. El ABC del teletrabajo en Colombia

Entorno de Trabajo	Aspecto Identificado	Calificación			Total
		Sí	No	N.A.	
Condiciones Ergonómicas	Puesto de Trabajo (Espacio Mobiliario, Elementos de Trabajo)	5	1	0	6
Condiciones Ambientales	Iluminación	4	3	0	7
	Ventilación	1	1	0	2
	Ruido	2	0	0	2
Riesgos Biológicos	Virus, bacterias, Hongos, Insectos y Roedores	1	0	0	1
	Fluidos Biológicos	1	0	0	1
Condiciones Locativas	Pisos	4	0	0	4
	Techo	0	1	0	1
	Paredes	1	1	0	2
	Zonas de Circulación	1	0	0	1
	Zonas Comunes	1	0	0	1
	Escaleras	0	0	4	4
	Puertas	1	0	0	1
	Orden y Aseo	2	0	0	2
Riesgo de Incendio y Explosión	Incendio	2	1	1	4
Riesgo Eléctrico	Equipos e Instalaciones Eléctricas	3	2	0	5
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	

De acuerdo a los riesgos identificados, la Escuela Iberoamericana de Gobierno, debe:

- Implementar actividades de capacitación, dirigida a los trabajadores, orientadas a comunicar los riesgos existentes, formas de identificarlos y normas de prevención.
- Crear campañas de protección contra caídas a nivel.
- Implementar los controles establecidos y evaluar la eficacia de los mismos
- Diligenciar las matrices de los centros de teletrabajo diferentes al de la sede principal (domicilio y otros lugares).
- Plan de inspección preventiva periódica de redes eléctricas y equipos.
- Plan de mantenimiento y adecuación de infraestructura.

#### **D. Control de los Riesgos**

A partir de la clasificación de los riesgos se definen los tipos de acciones a emprender y son las siguientes:

**Eliminación.** - Como primera acción se debe considerar la eliminación del peligro que origina el riesgo.

**Sustitución.** - Si no es posible la eliminación, considerar entonces la sustitución del proceso o actividad que contiene el peligro que origina el riesgo.

**Control de Ingeniería.** - Establecer controles cuyo objetivo es implementar barreras para separar a las personas de los peligros, o cambiar el equipamiento o herramientas de un proceso o actividad para minimizar la exposición.

**Señalización, advertencia y/o controles administrativos.** Se relacionan con los hábitos laborales de distensión muscular y empleo de la pausa activa.

**Equipos de protección personal.** - Aunque ninguno de los riesgos priorizados condujo a la exigencia de equipos de protección personal. Se debe considerar su uso como una medida complementaria, en los casos en que se necesita (Cafetería).

#### **ANALISIS DE PELIGRO**

La Escuela Iberoamérica de Gobierno, ha desarrollado en el último mes el análisis de riesgo consistente en la identificación de amenazas y el análisis de vulnerabilidad, con el fin de

determinar los escenarios de emergencia probables y la vulnerabilidad frente a los mismos.

Tabla 3. Análisis de peligro

AMENAZA			VULNERABILIDAD			NIVEL RIESGO
			PERSONAS	RECURSOS	SIS. Y PROC.	
NATURALES	Sismo	MEDIO	ALTA	MEDIA	MEDIA	MEDIO
	Inundación	BAJO	ALTA	MEDIA	MEDIA	MEDIO
	Tormenta	MEDIO	ALTA	MEDIA	MEDIA	MEDIO
	Avenida Torrencial	BAJO	ALTA	MEDIA	MEDIA	MEDIO
TECNOLÓGICAS	Incendio	MEDIO	ALTA	MEDIA	MEDIA	MEDIO
	Explosión	BAJO	ALTA	MEDIA	MEDIA	MEDIO
	Accidente de transporte	BAJO	ALTA	MEDIA	MEDIA	MEDIO
	Intoxicación masiva química o alimentaria	BAJO	ALTA	MEDIA	MEDIA	MEDIO
	Colapso estructural	MEDIO	ALTA	MEDIA	MEDIA	MEDIO
SOCIALES	Agresión verbal	BAJO	ALTA	MEDIA	MEDIA	MEDIO
	Agresión física	BAJO	ALTA	MEDIA	MEDIA	MEDIO
	Manifestación pública	BAJO	ALTA	MEDIA	MEDIA	MEDIO

Según el análisis de vulnerabilidad realizado a la Escuela Iberoamérica de Gobierno, se hace necesario implementar lo siguiente:

- Conformar el Comité de Emergencia y Desastres y la Brigada de Emergencia, dejando establecidas sus funciones.
- Crear y adoptar el Plan de Emergencias institucional
- Identificar los grupos de apoyo más cercanos.

- Incluir las jornadas de inducción y reinducción en las necesidades de formación de la empresa.
- Incluir en el plan de capacitación, temas básicos en atención de emergencias.
- Dotar la institución con los equipos y materiales necesarios para atender una emergencia (botiquín de primeros auxilios, trajes de protección personal, entre otros)
- Implementar distintivos de líder de evacuación.
- Diseñar plan de inspecciones de seguridad de instalaciones y equipos de emergencia.

### **EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS**

A la fecha de la evaluación inicial del SGSST la EIG no ha implementado evaluación de la eficacia de las acciones y controles implementados, por lo cual no es posible establecer conclusiones de la eficacia de las medidas de control.

Se espera que para el último trimestre del año en curso (2017), se empiecen a implementar los mecanismos de evaluación de la eficacia sobre las acciones de mejora del SGSST, así como a través de indicadores de gestión.

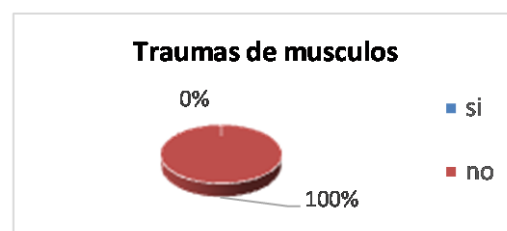
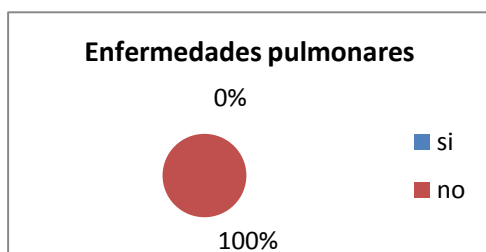
### **REPORTE DE CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD**

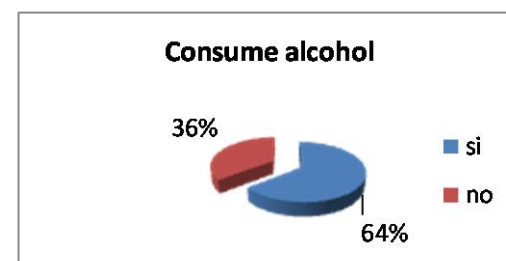
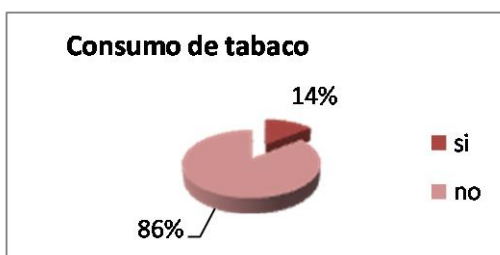
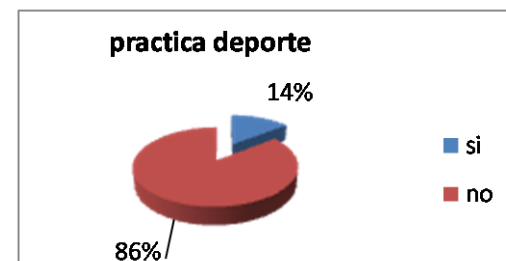
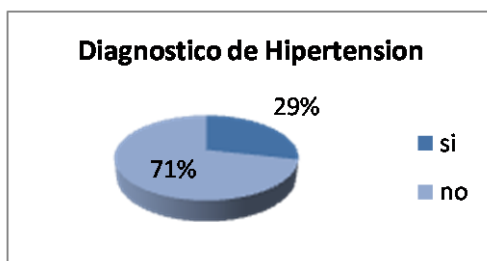
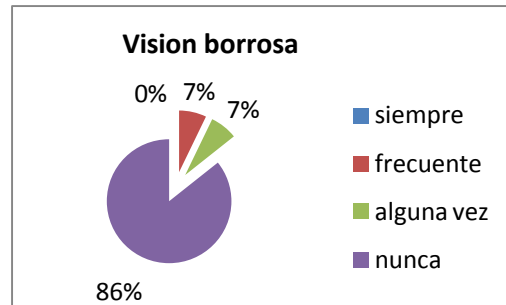
La Escuela Iberoamericana de Gobierno, hasta la fecha no cuenta con un mecanismo de reportes de actos inseguros. Por tal razón se adoptó la encuesta de morbilidad sentida, que en unión a los reportes de los exámenes de ingreso, permitieron identificar las condiciones de salud de los trabajadores de EIG. Hasta el momento no se han realizado reportes positivos de enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo.

Según la encuesta aplicada, podríamos decir que:

Graficas 1ª

Condiciones en salud





Ante estos resultados se recomienda a la EIG adoptar lo establecido por MinTrabajo – Libro Blanco- El ABC del Teletrabajo en Colombia. Donde se establecen los siguientes parámetros

para hábitos y estilos de vida y trabajo saludable, incluyendo recomendaciones para un adecuado diseño ergonómico del puesto de trabajo:

### **Computador**

La ubicación de la pantalla debe ser frontal al trabajador, de tal modo que se eviten los movimientos de rotación de cuello. Al tratarse de una tarea que requiere una agudeza visual normal, la distancia entre la pantalla y el ojo debe oscilar entre 35 y 60 cm. Los ángulos óptimos para trabajos en computador se encuentran diagramados a continuación:

### **Escritorio**

- Se sugiere que el teclado se ubique sobre el escritorio para facilitar el apoyo de los antebrazos cuando realice digitación.
- Es importante mejorar el espacio para los pies evitando que se ubiquen elementos extraños bajo el escritorio, como cajas o archivos, canecas y papelería.

### **Silla**

- La silla debe tener un tamaño de asiento y espaldar que cubra bien la cadera y ofrezca apoyo suficiente para la espalda, aproximadamente desde omoplatos.
- Debe permitir cambios de posición del asiento y del espaldar (fácilmente).
- El asiento debe disponer de bordes anteriores redondeados.
- Es importante que permita el giro en el eje vertical y cambio del ángulo entre espaldar y asiento.
- La base de soporte debe ser adecuada (cinco patas) y tener rodachines en todas exceptuando la del eje central.

Ilustración 2. Puesto de trabajo



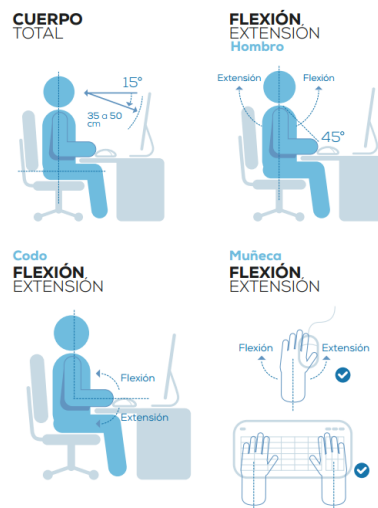
### **Aspectos relacionados con el manejo del cuerpo**



- Una vez se coloque el teclado sobre el escritorio, se sugiere que siempre se busque el apoyo de los antebrazos, evitando al máximo movimientos de flexión y extensión de muñecas.
- Para mejorar los tiempos de exposición deben estructurarse pausas activas en el ciclo de trabajo y ejercicios de estiramiento y relajación, como mínimo cada dos horas. Es importante también alternar periodos de digitación con periodos para realizar otras tareas, espacios que servirían para relajación de la musculatura de los teletrabajadores.
- Las posturas adecuadas para los diferentes segmentos corporales (una vez corregidos los aspectos relacionados con el diseño del puesto del trabajo).

### Ilustración 3.

#### Manejo del cuerpo en el trabajo



#### Separación del ámbito familiar y privado del laboral

- Habilitar una zona aislable dentro de la vivienda exclusiva para el desarrollo del trabajo.
- El ambiente debe propiciar la motivación, favorecer las actividades mentales y la protección de la salud y la seguridad.
- Solicitar el apoyo de los miembros de la familia para lograr un ambiente que le permita concentrarse y desarrollar sin interrupciones las actividades laborales.

## **CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACION ANUAL**

Hasta la fecha la Escuela Iberoamericana de Gobierno, no cuenta con un programa de capacitación anual implementado en la empresa, debido a que este es uno de los requisitos legales, es necesario que a partir de este momento se:

- Identificar las necesidades de formación de todos los niveles de la organización de acuerdo a la legislación aplicable.
- Actualización de la inducción y reinducción con evaluación de conocimiento y alcance a todos los trabajadores y teletrabajadores.
- Documentación del programa de capacitación y diseño del plan de capacitación anual.

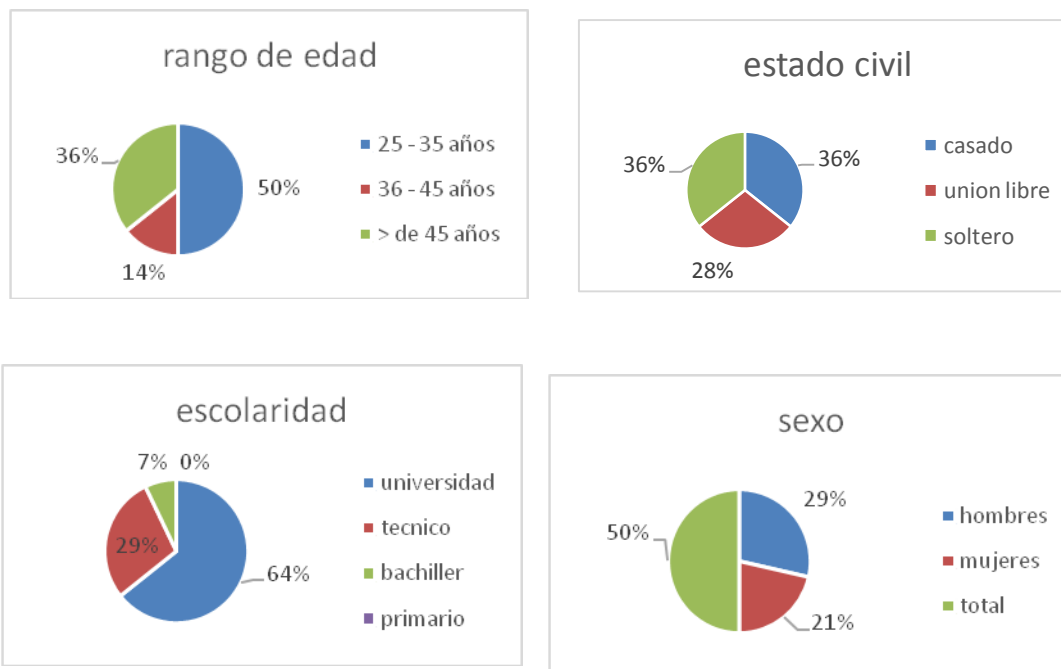
## **EVALUACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.**

Las evaluaciones de los puestos de trabajo, son desarrolladas, de acuerdo a necesidades puntuales identificadas por condiciones de salud, reubicación o reportes de morbilidad sentida de los trabajadores, que guarden relación con las condiciones del riesgo de trabajo. Teniendo en cuenta que ninguna de las situaciones descritas se ha presentado en los 6 meses de funcionamiento que tiene la EIG, no existen evaluaciones de puesto de trabajo que sean objeto de análisis.

## **EVALUACION SOCIODEMOGRAFICA**

La escuela Iberoamericana de Gobierno, no tiene caracterizada socio demográficamente a sus trabajadores, por tal motivo se aplicó la encuesta de descripción sociodemográfica que nos arrojó los siguientes resultados:

#### Ilustración 4. Evaluación Sociodemográfica



#### **ANALISIS DE AUSENTISMO LABORAL**

Hasta la fecha no se ha presentado ningún caso de ausentismo laboral, se encontraron los reportes negativos.

#### **ESTADÍSTICAS DE LA ENFERMEDAD Y LA ACCIDENTALIDAD**

Hasta la fecha en la Escuela Iberoamericana de Gobierno no ha tenido ningún caso de enfermedad laboral ni accidente de trabajo, se tienen los reportes negativos.

#### **INDICADORES DEFINIDOS EN EL SG-SST.**

La Escuela Iberoamericana de Gobierno no cuenta con indicadores definidos para la institución.

## **7. CONCLUSIONES**

Se puede concluir que esta investigación permitió conocer la necesidad del Diseño del SGSST de la EIG, el cual permitirá la prevención y control de enfermedades y accidentes originados por la actividad laboral y reduciendo así el porcentaje de ausentismo, para garantizar una mayor productividad a la institución.

Se logro realizar un diagnostico general de la situación actual de la EIG según resolución 1111 del 2017 con lo que se concluye que la institución tiene una gran necesidad de implementar y dar continuidad a su SGSST, ya que el resultado de la evaluación inicial fue muy deficiente.

Se pudo evidenciar que los empleados están expuestos a riesgos propios de su labor dentro en la institución, con lo que se puede concluir que es necesario un personal idóneo que se haga cargo de la SST en la institución, con el fin de eliminar y/o reducir al máximo los niveles de riesgo a los que se encuentran expuestos los empleados.

Después de las diferentes visitas que se realizaron en la EIG, se concluye que a pesar de que el gerente tiene algunos conocimientos en cuanto a los requisitos mínimos que debe cumplir la institución frente al SGSST, el resto de los trabajadores desconocen la norma y sus requerimientos. Lo que conlleva a que los mismos no exijan sus elementos de protección y el adecuado a condicionamiento de sus lugares y equipos de trabajo.

## 8. RECOMENDACIONES

### A LA ESCUELA IBEROAMERICANA DE GOBIERNO

- Implementar y dar continuidad a las campañas en temas de estilos saludables
- Es necesario que los trabajadores de la EIG estén comprometidos e interesados en todas las campañas, actividades y políticas a incluir en este Diseño de SGSST para de esta forma asegurar el éxito en las actividades laborales Promover las campañas educativas sobre los prejuicios ante el consumo de tabaco, bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas.
- Promover cultura organizacional en el auto cuidado en los empleados de la EIG por parte del personal administrativo
- Motivar a los trabajadores y tele trabajadores a participar de manera activa en las jornadas deportivas y recreativas con el fin de disminuir el índice de sedentarismo.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de las pausas activas en medio de cada jornada laboral.
- Educar a todo el personal en la adopción de posturas adecuadas en los puestos de trabajo con el fin de disminuir los riesgos ergonómicos
- Realizar seguimiento al cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo
- Teniendo en cuenta esos elementos, se evidencia que la EIG debe pensar en la integración de su SG-STT con el Sistema de Gestión de la Calidad en el **largo plazo**. No obstante, se pueden realizar algunas recomendaciones sobre el proceso de integración:
  - Unificar los procesos de auditoría interna a realizar en 2018.

- Reunión con los responsables de cada subproceso con las cuales se requiere una interacción importante. Al menos se debe pensar la participación obligatoria de la responsable de SST en el Comité de Calidad de la Institución
- Política de SST – Integrarla a la Política de calidad de la Escuela Iberoamericana de Gobierno.
- Matriz de requisitos legales – integrarla a la Matriz corporativa de la EIG.
- A nivel de la gestión documental – integrarla al procedimiento y sistemas del área de gestión documental de la institución
- En términos de Presupuesto y Compras, verificar que se dé cumplimiento a los requisitos de SST.

## BIBLIOGRAFÍA

República de Colombia. Gobierno Nacional. Ministerio de Salud. Ley 09 de 1979, enero 24, por la cual se dictan medidas sanitarias. Bogotá D.E: El Ministerio; 1979

Instituto colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC. Norma Técnica Colombiana NTC-OSHAS 18001 (2007- 10-24). Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional. Requisitos. Primera Actualización. Bogotá, D.C.: Icontec; 2007

Instituto colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC. Norma técnica colombiana NTC 3701: higiene y seguridad: guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Icontec, 1995.

Instituto colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC. Guía técnica colombiana GTC 34: guía estructura básica del programa de salud ocupacional. Icontec, 1997.

Instituto colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC. Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional. Requisitos. NTC OHSAS 18001. Bogotá: ICONTEC, 2007. 40 p

Instituto colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC. Norma técnica colombiana NTC 2095: higiene y seguridad. Código de práctica para el uso de redes de seguridad en trabajos de construcción. Icontec, 2004.

República de Colombia. Gobierno Nacional. Ley 1562 de 2012, julio 11 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá, D.C.: El Ministerio; 2012

República de Colombia. Ministerio de Gobierno. Decreto 1295 de 1994, junio 22, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos

Profesionales. Diario Oficial 41.405. Bogotá D.C.: El Ministerio; 1994.

República de Colombia. Gobierno Nacional. Decreto 1530 de 1996, agosto 26, por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994. Bogotá, D. C.: El Ministerio; 1996.

Govindarajan, Rajavam, *et al.* La excelencia en el sector sanitario con ISO9001. e-libro, Corp., 2011.

Guía Básica Salud Laboral y Medio Ambiente. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. [Internet]. Madrid; 2010 [consultado 10 de mayo de 2017]. Disponible en <http://www.ugt.es/saludlaboral/Folleto%20Gua%20Bsica%20Accidentes%20fia.pdf>


Salinas R. Manual para el análisis de la gestión de prevención de riesgos laborales – Auditorías Internas. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [Internet]. Madrid: Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (FREMAP); 2010 [Consultado 10 de mayo de 2017]. Disponible en: <http://www.fremap.es/SiteCollectionDocuments/BuenasPracticasPrevencion/Libros/LIB.008.pdf>.

ABB INC. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles – Gerencia HSE; 2015 [Consultado 10 de mayo de 2017]. Disponible en: <http://new.abb.com/docs/librariesprovider78/sustentabilidad/licitaciones-proveedores/identificaci%C3%B3n-de-peligros-evaluaci%C3%B3n-de-riesgos-y-determinaci%C3%B3n-de-controles.docx?sfvrsn=2>.

Bureau Veritas – UNIR- Guía para la Integración de los Sistemas de Gestión: Norma UNE 66177, Luis Lombardero & Carmen González; 2017 [Consultado 10 de mayo de 2017]. Disponible en: [www.bvbusiness-school.com](http://www.bvbusiness-school.com)



## ANEXOS

 <p>Escuela Iberoamericana de Gobierno</p>	<p><b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN E L TRABAJO SG-SST</b></p>	<p><b>Código:</b> MA1290-1 <b>Versión:</b> 1 <b>Fecha:</b> Mayo de 2017</p>
---	---	---

### ANEXO A

#### MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

FUNDACIÓN ESCUELA IBEROAMERICANA DE GOBIERNO



ASESORADO POR  
YOMAIRA MEJIA QUIÑONES  
KONNYE ALEJANDRA QUINTERO  
DINA LUZ ANGULO GARCES

CALI, COLOMBIA MAYO -2017

## INTRODUCCIÓN

Como lo indica la norma NTC-OHSAS 18001:2007, es adecuado aplicar en el diseño de un Sistema de Gestión SST el ciclo de mejoramiento constante PHVA. Se define que el cumplimiento de requisitos del SG-SST de la Escuela Iberoamericana de Gobierno, desarrollará los siguientes puntos:

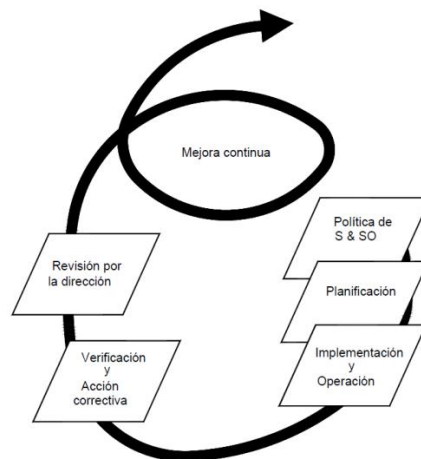


Ilustración 5.

Modelo de SG-SST (NTC-OHSAS 18001:2007, pág. xv)

De acuerdo con la OHSAS 18001:2007 y el Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6, los requisitos del SG-SST son los siguientes:

### PLANIFICACIÓN

- 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.

- Requisitos legales y otros requisitos
- Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
  - Prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa
  - Plan de trabajo anual
  - Recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

## **IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN**

- Gestión de los peligros y riesgos
- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Gestión del cambio.
- Adquisiciones.
- Contratación
- Competencia, formación y toma de consciencia
- Comunicación, participación y consulta
- Documentación

## **VERIFICACIÓN**

- Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST.
- Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- Revisión por la alta dirección
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

### **ACTUAR (MEJORAMIENTO)**

- No conformidades, Acciones preventivas y correctivas.
- Mejora continua
- Política de SST
- Desarrollo de funciones, responsabilidades y autoridad
- Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo
- Comité de Convivencia Laboral
- Integración con otros sistemas de gestión
- Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- Definición y descripción de los programas mínimos a implementar
- Programa de medicina preventiva y del trabajo
  - exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro
  - vigilancia epidemiológica en riesgo ergonómico
  - conservación visual
- vigilancia epidemiológica en riesgo cardiovascular:
- Seis fichas técnicas de indicadores (dos de estructura, dos de proceso y dos de resultado)

## **7.1 Información de la organización**

**NOMBRE:** FUNDACIÓN ESCUELA IBEROAMERICANA DE GOBIERNO

**NIT:** 8600258424

**DIRECCIÓN:** Calle 1C No 21-77

**TELÉFONO:** 3013761851

**ACTIVIDAD ECONÓMICA:** Conforme lo indica el RUT de la institución y su código de la Clasificación de Actividades Económicas – CIU (8560); la organización se dedica a “Actividades de apoyo a la educación” lo que hace referencia a empresas dedicadas a formación continuada, diplomados, cursos y capacitación. En el presente manual cuando se realicen actividades prácticas se asimilarán al riesgo del centro de trabajo.

**Clase de riesgo:** 1

**Código CIU:** (8560)

**Código 1607/2002:** 1806001

### **Centro de Trabajo**

<b>Nombre centro de trabajo</b>	<b>Dirección</b>	<b>Clase de riesgo</b>	<b># trabajadores</b>
Colombia, Cali Administrativos y Logística	Calle 1C No 21-77 Barrio Miraflores	1	7
Colombia, Cali Catedráticos	Calle 1C No 21-77 Barrio Miraflores	1	37

### **MISIÓN**

Formar ciudadanos y ciudadanas en competencias para la administración y el gobierno, para el desarrollo de la sociedad y los Estados de manera que facilite, bajo los principios del acceso abierto al conocimiento, el encuentro entre expertos de alto nivel con la ciudadanía demandante de formación.

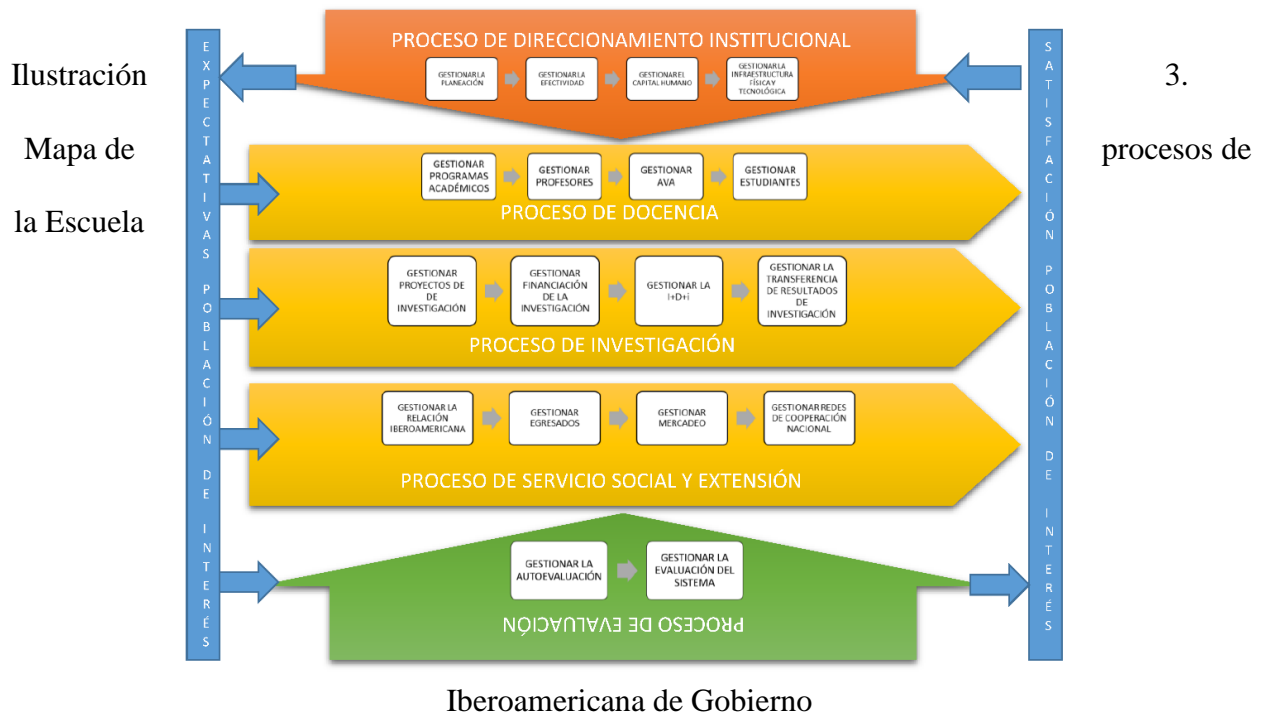
## **VISIÓN**

La Escuela Iberoamericana de Gobierno será en el 2022 una Institución de Educación Superior y un Instituto de investigación reconocido para ofertar programas de pregrado y postgrado pertinentes en la formación en Gobierno, para el desarrollo de la sociedad y los Estados.

## **DESCRIPCIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO O DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO:**

La organización Escuela Iberoamericana de Gobierno, EIG, ofrece cursos virtuales en temas relacionados con la gerencia de instituciones estatales y privadas, gobierno, políticas públicas y administración pública. Cuenta con un total de 37 docentes catedráticos itinerantes que dictan sus cursos a través de una plataforma virtual suministrada por la EIG y que de manera constante visitan la sede de la organización para adelantar procesos administrativos y logísticos.

Un equipo de 7 personas permanece de lunes a sábado de 08:00 a 12:00 y de 02:00 a 6:00 p.m. para gestionar administrativa y logísticamente los cursos ofertados y los demás aspectos de la EIG. En este momento se está actualizando el Reglamento Interno de Trabajo. Aunque se trata de una organización con un reciente inicio de operaciones está organizando sus procesos con base en el estándar de la norma ISO 9001:2008, en consonancia con ello la EIG cuenta con el siguiente mapa de procesos.



En adelante se realiza una descripción de cada uno de ellos.

## 7.2 DESARROLLO DE REQUISITOS DEL SG-SST

### 7.2.1 PLANIFICACIÓN

#### 7.2.1.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

Para la identificación de los peligros, evaluación y la valoración de riesgos, la Escuela Iberoamericana de Gobierno desarrolló el respectivo procedimiento, teniendo en cuenta, el formato de Autoreporte de condiciones de Teletrabajo

El inventario de:

- Procesos.

- Actividades rutinarias y no rutinarias.
- Maquinarias y equipos.
- Inventario de materias primas, insumos, químicos, productos intermedios y terminados, y residuos generados, para identificar agentes potencialmente cancerígenos.
- Centros de trabajo.
- La identificación de peligros en cada proceso, actividad, maquinaria, equipo en puestos de teletrabajo y sede principal.
- La identificación de los controles existentes y su evaluación en cuanto a suficiencia y calidad.
- La determinación de la probabilidad de sufrir una pérdida al momento de exponerse al riesgo.
- La determinación de la consecuencia potencial de exponerse a cada uno de los peligros.
- La valoración del riesgo.
- La determinación de la aceptabilidad del riesgo.

El procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo se realiza teniendo presente:

- La participación de los trabajadores de cada proceso.
- Es revisado de manera permanente y con una revisión anual minuciosa de acuerdo a los lineamientos legales, por el ingreso de nuevos riesgos como resultado de cambios en procesos, equipos, adquisiciones o posterior a investigación de accidentes graves, fatales o por la ocurrencia de eventos catastróficos.



Esta soportado en herramientas de análisis de seguridad más profundos, cuando la complejidad del riesgo o su criticidad lo requieran o cuando sea necesario según lo establecido por la legislación colombiana.

Incluye a los trabajadores que se dedican en forma permanente a las actividades de alto riesgo y es comunicado a todos los procesos y al COPASST.

#### **7.2.1.2 EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.**

La Escuela Iberoamericana de Gobierno realiza la evaluación inicial del SG-SST de acuerdo con los lineamientos legales. Aunque se encuentra en proceso de documentación y sistematización de resultados será la base para establecer el plan de trabajo anual.

La cuales comprenden los siguientes ítems de indagación, según la normativa:

- a) Normatividad
- b) Verificación de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos / gestión del cambio
- c) Análisis de vulnerabilidad
- d) Evaluación efectividad de las medidas implementadas (reportes trabajadores)
- e) Cumplimiento plan anual de capacitación, inducción y reinducción
- f) Evaluación de los puestos de trabajo dentro de los PVE
- g) Descripción sociodemográfica de los trabajadores y caracterización de las condiciones de salud
- h) Estadísticas de accidentalidad

- i) Registro y seguimiento de los indicadores del SG-SST (comparación línea base)
- j) Identificación de acciones de mejora

### **7.2.1.3 REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS**

Los requisitos legales del SG-SST involucran una serie amplia de decretos cuyo antecedente más lejano es el Decreto 2663 de 1950, Circulares de ministerios y otras autoridades, además de la Constitución Política de Colombia, especialmente sus artículos 25, 49 y 53 así como una gran cantidad de Resoluciones y Leyes. Desde luego, hacen parte de los requisitos legales las normas técnicas NTC-ISO 19011:2002, NTC-ISO 9000:2005, NTC - OHSAS 18001:2007 y la NTC-ISO 9001:2008.

Aunque se anexa la Matriz de requisitos legales del SG-SST, es importante resumir en el presente manual, el listado de requisitos legales que le asiste a la institución.

Tabla 4.

#### **RESUMEN DE MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES**

Constitución Política de Colombia	Leyes de la República	Decretos	Resoluciones
--------------------------------------	--------------------------	----------	--------------

Artículo 25: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.	Ley 9	1979	Decreto 1295	1994	Resolución 02013	1986
	Ley 50	1990	Decreto 1530	1996	Resolución 1016	1989
	Ley 55	1993	Decreto 1530	1996	Resolución 13824	1989
	Ley 100	1993	Decreto 1530	1996	Resolución 6398	1991
	Ley 378	1997	Decreto 1530	1996	Resolución 1075	1992
	Ley 361	1997	Decreto 1406	1999	Resolución 1570	2005
	Ley 776	2002	Decreto 13	2001	Resolución 1401	2007
Artículo 49: “Garantizar a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud”.	Ley 797	2003	Decreto 1607	2002	Resolución 1457	2008
	Ley 828	2003	Decreto 1607	2002	Resolución 01013	2008
	Ley 931	2004	Decreto 1772	1994	Resolución 1486	2009
	Ley 962	2005	Decreto 1832	1994	Resolución 1218	2009
Artículo 3: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los	Ley 1010	2006	Decreto 1973	1995	Resolución 1356	2012
	Ley 1122	2007	Decreto 187	2005	Resolución 1409	2012
	Ley 1280	2009	Decreto 195	2005	Resolución 2400	1979
	Ley 1429	2010	Decreto 1931	2006	Resolución 2413	1979
	Ley 1468	2011	Decreto 19	2012	Resolución 8321	1983
	Ley 1539	2012	Decreto 2663	1950	Resolución 1792	1990
	Ley 1562	2012	Decreto 3743	1950	Resolución 3716	1994
			Decreto 2400	2002	Resolución 4445	1996
			Decreto 2800	2003	Resolución 741	1997

beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de	Decreto 2463	2010	Resolución 1995	1999
	Decreto 2923	2011	Resolución 1592	2001
	Decreto 2376	2010	Resolución 180398	2004
	Decreto 2245	2012	Resolución 180398	2004
	Decreto 614	1984	Resolución 180398	2004
	Decreto 806	1998	Resolución 3577	2005
	Decreto 917	1999	Resolución 734	2006
	Decreto 873	2001	Resolución 764	2006
	Decreto 60	2002	Resolución 2844	2007
	Decreto 3888	2007	Resolución 2346	2007
	Decreto 728	2008	Resolución 2646	2008
			Resolución 3673	2008
			Resolución 736	2009
			Resolución 18 1294	2009
		Resolución 1918	2009	
		Resolución 2566	2009	
		Resolución 2291	2010	
		Resolución 652	2012	

edad".			
Corte Constitucional	Circulares		
Sentencia C -543 de 2007	Circular Unificada 2004 Circular 070 2009 Circular 070 2009 Circular 070 2009 Circular 070 2009 Circular 070 2009 Circular 070 2009 Circular 070 2009		

	Circular 038 2010		
	Concepto 349337		
	2011		

### **POLITICA DEL SG – SST**

La Escuela Iberoamericana de Gobierno se compromete a proteger la seguridad y salud de los trabajadores y tele-Trabajadores en todas sus formas de vinculación contratistas y subcontratistas, mediante la implementación del SGSST y el cumplimiento de sus objetivos:

- Cumplir la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales:
- Identificar los peligros evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles
- Promover la salud y la adopción de estilos de vida y trabajo saludable
- Prevenir la enfermedad laboral, accidentes de trabajo y emergencias

Mayo 18 de 2017



GUILLERMO ANDRES DUQUE SILVA

REPRESENTANTE LEGAL

#### **7.2.1.4 PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.**

En cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que aplican en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Escuela Iberoamericana de Gobierno busca definir y fortalecer cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, así como el mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa. Para ello define los siguientes elementos de planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

#### **7.2.1.5 PRIORIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA**

Con base en los elementos arrojados en la evaluación y los parámetros que ofrece se adopta El Formato de Autoreporte de Condiciones en Trabajo incluida en la - Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo - para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, la Escuela Iberoamericana de Gobierno define las siguientes prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa:

##### **RIESGOS FISICOS:**

- Iluminación
- Ventilación

#### RIESGOS QUIMICOS:

- Polvos Inorgánicos

#### RIESGOS ERGONÓMICOS:

- Diseño de puesto de trabajo
- Cargaestática (Posturas inadecuadas)
- Carga dinámica (Movimientos repetitivos)

#### RIESGOS MECÁNICOS:

- Máquinas
- Equipos

#### RIESGOS LOCATIVOS:

- Salidas de emergencia
- Estructurales (techos)

#### RIESGOS ELECTRICOS:

- Instalaciones en mal estado

#### OTROS RIESGOS:

- Incendio
- Inundaciones
- Colapso estructural



### **7.2.1.6 PLAN DE TRABAJO ANUAL**

Conforme la evaluación inicial realizada y con el equipo directivo de la EIG se realizó un primero ejercicio de Plan Anual de Trabajo, el cual se adhiere al presente manual con la salvedad que será ampliado y modificado una vez se instale el COPASST y se realice el Plan de Emergencias con apoyo de la ARL SURA.

### **7.2.1.7 RECURSOS FINANCIEROS, HUMANOS, TÉCNICOS Y DE OTRA ÍNDOLE REQUERIDOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST**

- **FINANCIEROS:**

Para la vigencia 2017 se cuenta con un presupuesto aproximado a los Treinta Millones de Pesos (\$30.000.000.00) para desarrollar las siguientes actividades de Seguridad y Salud en el trabajo:

- Exámenes Médicos Ocupacionales Periódicos: (\$15.000.000.00)
- Exámenes Médicos Ocupacionales de Ingreso y Egreso: (\$6.000.000.00)
- Elementos de Protección Personal, adecuación postular y Dotación para Brigadas de Emergencia: (\$4.000.000.00)
- Se realizarán actividades de Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial: (\$2.000.000.00)
- Se tiene prevista la recarga de los equipos portátiles de extinción de incendios (Extintores): (\$3.000.000.00)

Las demás actividades propias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST a desarrollarse se realizaran con el acompañamiento técnico de la Administradora

de Riesgos Laborales ARL SURA de acuerdo a los cronogramas a concertar para la presente vigencia.

- HUMANOS:

Un Profesional Especializado (Psicólogo organizacional), cuyo propósito principal es: diseñar coordinar, ejecutar, evaluar y controlar el subproceso de Gestión del Capital Humano, relacionados con la planeación y desarrollo de competencias, capacitación, bienestar y estímulos, para asegurar el nivel de competencia requerido en cada uno de los empleados, con base en las necesidades detectadas, los requerimientos, las metodologías y lineamientos existentes.

- TÉCNICOS:

Se cuenta con los siguientes recursos:

- Un (1) espacio acondicionado como salón para brigadas médicas de promoción, prevención y atención inicial de emergencias médicas.
- Botiquines: Dos (2) botiquines debidamente dotados.
- Dos (2) Gabinetes contra incendios: distribuidos uno por piso.
- Dos (2) Extintores 20 Libras polvo químico seco ABC

## **7.3 IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN**

### **7.3.1 GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS**

La Escuela Iberoamericana de Gobierno ha definido como método para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa lo

siguiente<sup>17</sup>:

**a. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROCESOS.**

El equipo administrativo y logístico y una cantidad igual de empleados contratistas (docentes de hora cátedra) identifican en un documento cada uno de los procesos particulares necesarios para el negocio, estableciendo su interrelación e interacción.

**b. IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CADA PROCESO.**

En cada proceso se identifican secuencialmente las **actividades rutinarias** normales necesarias para su cumplimiento. Especial atención deben tener aquellas **actividades no rutinarias** que aparecen esporádicamente y que deben anexarse necesariamente para el cumplimiento de una parte del proceso.

**c. IDENTIFICACIÓN DE LAS “SITUACIONES DE RIESGO” (PELIGROS Y ASPECTOS) DE CADA ACTIVIDAD**

Para cada actividad, **rutinaria o no rutinaria**, se identifican los peligros para la salud, los peligros para la seguridad de las personas y los aspectos del medio ambiente y su respectivo potencial de impacto en el negocio.

De acuerdo con el enfoque de procesos, la identificación de los peligros y aspectos debe realizarse en el inicio de cada actividad, durante la ejecución de cada actividad y al final de cada actividad.

En la identificación de los peligros y aspectos se debe considerar el análisis de lo siguiente:

---

- Herramientas y equipos necesarios para ejecutar la actividad
- Materiales e insumos necesarios para la actividad
- Servicios y recursos naturales
- Residuos y contaminantes resultantes de la ejecución de la actividad
- Reportes de alertas preventivas
- Resultados de inspecciones del lugar del trabajo y su entorno (oficinas)
- Reportes de incidentes/accidentes.
- Evaluaciones medio ambientales
- Monitoreo de salud ocupacional
- Registro de trabajos críticos.
- Estadística de accidentabilidad de los cuatro últimos años. (cuando la empresa cuente con ellas)
- Listado de atenciones médicas y reconocimientos médicos especiales.
- Existencia de trabajadores especialmente sensibles a algún riesgo por sus características personales o estado biológico conocido.
- Existencia de trabajadores especialmente sensibles a algún riesgo por sus características personales o estado de salud conocido.
- Existencia de trabajadores especialmente sensibles a algún riesgo por sus características emocionales y/o limitaciones conocidas.
- Los peligros cuyo origen está fuera del lugar de trabajo, que pueden afectar la Seguridad y Salud de los empleados bajo el control de la organización en el lugar de trabajo.
- Diferencias culturales presentes en los sitios de trabajo

- Interfaces y otras actividades en el entorno.
- Requisitos legales aplicables
- Sanciones y demandas

Todos los empleados seleccionados deberán identificar los peligros que podrían ocurrir en la actividad que realizan de acuerdo con el tipo de incidentes que podrían ocurrir. Teniendo en cuenta los siguientes peligros deberán levantar la lista de **situaciones de riesgo**:

- Caída al mismo / distinto nivel
- Contacto con objetos caliente
- Contacto con fuego
- Contacto con electricidad
- Contacto con objetos cortantes / punzantes
- Contacto con sustancias químicas
- Golpeado con o por objeto o herramienta
- Golpeado contra objetos o equipos
- Choque contra elementos móviles
- Choque contra objetos o estructuras fijas
- Choque por otro vehículo
- Atrapamiento por objeto en movimiento
- Atrapamiento entre objetos en movimiento o fijo y movimiento
- Exposición a polvo
- Exposición a gases y/o vapores

- Exposición a rocíos y/o nieblas
- Exposición a humos metálicos
- Exposición a agentes biológicos (bacterias, hongos, etc.)
- Exposición a frío o calor
- Exposición a ruido
- Exposición a vibraciones
- Exposición a presiones anormales
- Inmersión
- Sobre esfuerzo por manejo manual de materiales
- Sobre esfuerzo por movimiento repentino
- Incendio
- Explosión
- Causado por terceras personas
- Causado por insectos o animal
- Atropello
- Intoxicación por alimentos
- Derrames
- Emisiones

## **ACCIONES PERMANENTES**

9. La planificación de la ejecución de actividades de control se realiza a través de programas personalizados de acciones preventivas.

10. Los riesgos de las actividades deben ser reevaluados **obligatoriamente** cada vez que ocurren o son introducidos cambios en los procesos, en los materiales o en la organización.
11. Cada vez que ocurra un accidente con lesión o incidente de alto potencial se deben reevaluar las actividades relacionadas.
12. Se debe monitorear la aparición de cambios durante la ejecución de una actividad, para identificar los nuevos peligros, evaluar sus riesgos y establecer medidas de control eficaces.
13. La capacidad de las personas y su comportamiento y desempeño en materias de control de los riesgos a la Salud, Seguridad y medio ambiente deben ser observados y considerados en la planificación y la determinación de los controles.
14. Se deben identificar los peligros y evaluar los riesgos de la infraestructura, equipamiento y materiales ya sean propios como de terceros, para establecer las adecuadas medidas de control en los lugares de trabajo.
15. Aquellos peligros asociados a criterios de severidad muy graves, deben ser tratados como riesgo **No Aceptable**, y en consecuencia, establecer y documentar las medidas de control.

16. Ninguna actividad cuyo riesgo sea **No Aceptable** puede ser ejecutada si no se cuenta con medidas de control documentadas.

17. Las actividades de pausa activa deben ser realizadas de acuerdo al estándar de la ARL Sura, y se deben considerar, para efectos del establecimiento de las medidas de control, como actividades con riesgo **No Aceptable**.

Todas las actividades con riesgos clasificados como Indeseable y **No Aceptable** y aquellas que requieren cumplimiento de requisitos legales en su ejecución deben contar como mínimo con:

- Revisión del procedimiento de la actividad
- Capacitación del procedimiento de la actividad
- Permiso de trabajo

Además, se debe aplicar este mismo criterio para las siguientes actividades:

- Actividades que tengan una alta frecuencia de accidentes
- Actividades con un riesgo de alto potencial
- Actividades nuevas, actualizadas o poco frecuentes (incluyendo proyectos)
- Cualquier actividad que tenga lugar en equipos o plantas en funcionamiento.
- Actividades que tengan una interacción con otros.
- Actividades críticas (trabajo en caliente, en espacios confinados, en altura (física o geográfica), con electricidad, con sustancias peligrosas, con soldadura, con



exposición a agentes físicos, químicos, biológicos y/o ergonómicos superiores a la normativa vigente)

### **7.3.2 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.**

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

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

El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece los protocolos y procedimientos generales para proteger la integridad de todas las personas que laboran dentro de las instalaciones de la organización, de las partes interesadas externas que ingresan a sus instalaciones, y de los vecinos que pudieran verse comprometidos con emergencias internas.

La Escuela Iberoamericana de Gobierno se encuentra en la etapa de la formulación del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, espera definir ese paso con apoyo del ARL Sura. El plan detallará, además, los procedimientos operativos normalizados definidos para la atención de los diferentes escenarios de emergencia y define la realización de prácticas, simulacros y simulaciones de los mismos.

Se sugiere como contenido del Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias lo siguiente:

**Contenido del Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias sugerido a la EIG:**

Objetivo general

Objetivos específicos

Alcance

Política para el control de emergencias

Definiciones

Metodología

Diagnóstico

Generalidades de la agencia

Identificación de la agencia

Geo-referenciación de la organización

Servicios generales

Recursos para la atención de emergencias

Análisis de riesgos

Análisis de amenazas

Análisis de vulnerabilidad

Nivel de riesgo

Desarrollo del contenido técnico

Diseño e implementación del plan de emergencias

Esquema organizacional del plan de emergencias

Listado de la brigada de la agencia

Funciones básicas de la organización de emergencias

Dirección general de emergencias

Comité de emergencias

Funciones del comité operativo de emergencias

Funciones del director de emergencias

Funciones del jefe de brigada

Funciones del coordinador de comunicaciones

Funciones del coordinador de apoyo interno y seguridad

Física

Funciones del coordinador de apoyo externo

Funciones de los coordinadores de evacuación

Brigada de emergencias

Funciones de la brigada de emergencias

Funciones de los trabajadores, contratistas y visitantes

Conformación de la brigada de emergencia

Concepto

Tipos de brigadas

Perfil del brigadista

Número de integrantes de la brigada

Plan de formación

Funciones de los grupos de brigada

Planes de acción

Adicionalmente, en conjunto con la Psicóloga Diana Pérez Bolaños, las asesoras definen el instructivo realizar plan de emergencias, siguiendo los parámetros del procedimiento de control de registros del Sistema de Gestión de Calidad de la Institución, ICH-106 Versión: 1, Fecha: Mayo 2017.

### **7.3.3 GESTIÓN DEL CAMBIO.**

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

- Cambios en instalaciones.
- Cambios en las condiciones de trabajo, el proceso, las materias primas e insumos,

maquinaria y equipos.

- Cambios en la estructura organizacional.
- Cambios en las actividades de los servicios prestados.
- Cambios en condiciones de trabajo, incluyendo equipos e infraestructura.

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

#### **7.3.4 ADQUISICIONES.**

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

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

El procedimiento parte de identificar los artículos críticos (materiales, materias primas, insumos, maquinaria y equipos) que deben tener especificaciones escritas de compra o

adquisición hasta la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos al recibir estos artículos.

### **7.3.5 CONTRATACIÓN**

Para la gestión de la contratación, la organización estableció el Manual de contratación del personal que presta servicios en sus instalaciones, dicho manual fue elaborado con antelación a la creación del SG-SST, de manera que se llevará al Consejo Superior, en la actual vigencia 2017, una propuesta de reforma a la Política de contratación y al Manual de contratación. Se sugieren incluir los siguientes puntos para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 2.2.4.6.28:

#### **Artículos a incluir en el Manual de contratación de la EIG**

Artículo 1. Es obligación del contratante incluir ítems sobre seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;

Artículo 2. Se establece como canal de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas; los siguientes:

- La inducción y re-inducción a todo el personal nuevo y renovado anualmente en la Institución
- Carteleros de Capital Humano
- Boletines electrónicos.
- Reuniones de capacitación.
- A través de los diferentes comités

Artículo 3. Será obligación del contratante verificar antes del inicio del trabajo y con una periodicidad anual, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de todo el personal contratado a medio tiempo, tiempo completo y de los proveedores contratistas y subcontratistas.

Parágrafo: Será un deber de la parte contratada aportar información a tiempo y veraz conforme a la legislación vigente.

Artículo 4. Es deber del contratante informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de manera previa al inicio del contrato, durante su proceso de inducción y re-inducción, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.

Artículo 5. Es deber del contratista, proveedor, trabajadores cooperado, trabajador en misión, trabajadores y subcontratistas informar a los diferentes comités acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.

### **7.3.6 COMPETENCIA, FORMACIÓN Y TOMA DE CONSCIENCIA**

La ESCUELA IBEROAMERICANA DE GOBIERNO identificó las necesidades de formación para cada cargo, utilizando las siguientes fuentes de información:

- Política en Seguridad y Salud en el trabajo

- Responsabilidades en el SG-SST
- Requisitos de conocimientos y competencias en SST por cargo
- Riesgos inherentes
- Requisitos legales y otros
- Tareas críticas
- Tareas de alto riesgo
- Aspectos de salud (SVE)
- Investigación de accidentes y casi accidentes

A partir de esta identificación de necesidades, la organización establece el plan anual de formación que será construido con el COPASST y es aprobado por la alta dirección. Este plan se revisa y actualiza cada año.

Aunque es necesaria la elección de los miembros del COPASST para su formulación, el plan anual de formación deberá tener el formularse de tal manera que tenga un nivel de alcance a:

- Empleados vinculados
- Contratista
- Profesores
- Estudiantes

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

Es compromiso de la organización asegurar la inducción y re-inducción para:



- Empleados que ingresan a la Escuela Iberoamericana de Gobierno o que sean transferidos a otros cargos.
- Contratistas y demás terceros que desarrollen funciones en las instalaciones.

Todo el proceso de formación queda actualizado según los registros definidos por la organización, los que incluyen:

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

### **7.3.7 Comunicación, participación y consulta**

La Escuela Iberoamericana de Gobierno reconoce que la comunicación entre los diferentes niveles de organización y con sus partes interesadas es un elemento clave para el desarrollo, mantenimiento y mejora de SST, para garantizar su adecuada gestión se establecieron lineamientos para el manejo de las comunicaciones externas e internas que parten del análisis de partes interesadas externas e internas; estos lineamientos incluyen la recepción, el direccionamiento a quien debe responder y la documentación de la respuesta a las comunicaciones de las partes externas e internas interesadas, debiéndose:

- Registrar en el área de gestión documental de la Escuela Iberoamericana de Gobierno la

fecha de recibo de las comunicaciones recibidas en forma física y de las recibidas vía e-mail que requieran ser respondidas.

- Registrar en el área de gestión documental de la Escuela Iberoamericana de Gobierno la fecha de envío al encargado de dar respuesta.

- Registrar en el área de gestión documental de la Escuela Iberoamericana de Gobierno la fecha de envío de la respuesta y archivar la respectiva respuesta.

- La definición de los medios y mecanismo para dar a conocer el SG-SST a los trabajadores y contratistas, que incluyen:

- La inducción y re-inducción, además de formaciones específicas en el SG-SST

- Carteleras

- Boletines.

- Campañas de SST.

- La estructuración de los siguientes canales para recolectar inquietudes, ideas, y aportes de los trabajadores:

- Página de intranet

- Reportes de condiciones.

- Reportes a través de la intranet.

- Ideas de mejora.

- Reuniones de capacitación

- A través de los diferentes comités

### **7.3.8 DOCUMENTACIÓN**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo estará alineado al proceso de Gestión Documental de la Escuela Iberoamericana de Gobierno.

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

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

Dentro de los documentos y registros a conservar la organización consideran, entre otros, los siguientes

- Información sobre la legislación en SST aplicable.
- Registros de las formaciones proporcionada a todos los empleados (incluida la inducción y la re-inducción) y la información SST entregada a ellos.
- Registros de entrenamientos, simulacros y simulaciones ejecutados en desarrollo del plan para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Registros de las inspecciones realizadas.
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST.
- Registros de no conformidades, incidentes, accidentes, enfermedades laborales y la

investigación y análisis de estos eventos.

- Registros de los análisis de seguridad realizados a las tareas críticas no rutinarias o trabajos de alto riesgo, los permisos y procedimientos definidos.
- Registros de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y medidas de prevención y control definidas.
- Registro de entrega de elementos de protección personal.
- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores y los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores.
- Registros relacionados con la evaluación del desempeño de la SST.
- Registros de las revisiones por la alta dirección.
- Informes de auditorías internas o externas del SGSST.

## **7.4 VERIFICACIÓN**

### **7.4.1 AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. SG-SST.**

Para la realización de la auditoría interna anual, la organización define el programa consultando previamente las áreas de interés con la alta gerencia, las necesidades de las partes interesadas y el COPASST (creado y adoptado).

Las auditorías de la Escuela Iberoamericana de Gobierno son planificadas con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, la primera estará prevista para realizar en la vigencia 2018.

Los objetivos del programa de auditoría incluyen:

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

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

Las Auditorías serán definidas por el área de control interno de la Escuela Iberoamericana de Gobierno encargada de desarrollar el proceso de auditorías a nivel nacional, para ello desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo se apoyará en la capacitación específica para auditoría en SGSST.

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

#### **7.4.2 ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).**

Conforme lo indica el Artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072 de 2015, la definición del alcance de la auditoría se define a partir de la selección de los siguientes requisitos:

- Requisito a auditar 1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
- Requisito a auditar 2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
- Requisito a auditar 3. La participación de los trabajadores;
- Requisito a auditar 4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
- Requisito a auditar 5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;
- Requisito a auditar 6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
- Requisito a auditar 7. La gestión del cambio;
- Requisito a auditar 8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;
- Requisito a auditar 9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;
- Requisito a auditar 10. La supervisión y medición de los resultados;
- Requisito a auditar 11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;
- Requisito a auditar 12. El desarrollo del proceso de auditoría; y
- Requisito a auditar 13. La evaluación por parte de la alta dirección.
- La Escuela Iberoamericana de Gobierno, a través del proceso de Control de documentos, actualiza la versión del Formato de Plan de Auditoría de manera que se incluya la opción de Auditoría al SG-SST.

### **7.4.3 REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN**

La revisión por la Dirección se realiza semestralmente con la participación del Comité de Dirección, acompañados por el asignado por la empresa para el desarrollo del SG-SST.

Como entradas para la revisión se usan:

- Los cambios, o cambios esperados en los requisitos legales o de otro tipo que pueden tener repercusiones en el sistema de gestión.
- Cambios en otras necesidades que puedan tener repercusiones en el sistema de gestión. Estos requisitos pueden provenir de organismos de la industria, clientes o cualquier otra entidad a la que la organización se suscriba.
- Los cambios en las tecnologías y prácticas disponibles.
- Objetivos de organización y los programas que se requiere para garantizar que estos objetivos se pueden alcanzar (o los avances de los programas y objetivos).
- Los cambios o modificaciones previstas a las actividades de la organización, o el alcance del sistema de gestión.
- Los resultados de las actividades de participación del trabajador.
- Los resultados de las investigaciones de accidentes o incidentes, solicitudes o casos de enfermedad relacionada con el trabajo.
- El avance en las acciones correctivas o preventivas, incluida la eficacia de las medidas adoptadas.
- Resultados y tendencias relativas a las inspecciones del lugar de trabajo.
- Los resultados de las auditorías internas y externas.
- Resultados de la vigilancia del ambiente de trabajo.
- Resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores.

- Los resultados de los ejercicios o evaluaciones de la respuesta de emergencia.
- Desempeño de los indicadores claves de gestión.
- Los cambios en el alcance de las actividades de la organización, por ejemplo: nuevos procesos, lugares, tecnologías y otros aspectos.
- Los cambios en la estructura de la organización, incluidos cambios significativos en los niveles de trabajadores implicados, los patrones de trabajo y tipo de trabajo.

Las salidas de la revisión, que son comunicados deben aportar a:

- La revisión de la política.
- La revisión y ajuste de los objetivos.
- Ajuste en los requerimientos de recursos.
- Ajustes o definición de áreas de interés en las auditorías internas.
- Ajustes del SG-SST.
- Definición de acciones correctivas y preventivas.
- Ajustes el plan de acción

#### **7.4.4 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.**

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



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

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

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

En compañía del responsable del Subproceso de Gestión del Capital Humano, se crea un formato para adelantar las investigaciones y análisis de accidentes y/o incidentes y enfermedades laborales. El formato se encuentra controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad y se identifica con el código FCH31-6 V1 FORMATO DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y-O ACCIDENTES.

## **7.5 ACTUAR (MEJORAMIENTO)O**

### **7.5.1 NO CONFORMIDADES, ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS.**

Para la definición de las acciones correctivas y preventivas, la organización definió las siguientes fuentes:

- Evaluación inicial.
- Auditoría de cumplimiento del SG-SST.
- Revisión por la alta dirección.

- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Inspecciones de SST.

El proceso que se sigue es el siguiente:

- Identificación y registro de las no conformidades reales o potenciales.
  - Determinación de causas raíces.
  - Definición de acciones correctivas o preventivas.
  - Implementación de las acciones correctivas y preventivas.
  - Revisión de las acciones correctivas y preventivas.
  - Si la acción no es efectiva se debe redefinir.
  - Si la acción es efectiva se procede a su cierre.

### **7.5.2 MEJORA CONTINUA**

La Escuela Iberoamericana de Gobierno, en cabeza de su Director y en consonancia de la Política de Calidad y el proceso de Mejora continua define como directrices del mejoramiento continuo del SG-STT, lo siguiente:

Directriz 1. Los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) hacen parte integral del conjunto de metas del Plan Estratégico “UniPaz 2022” de la Escuela Iberoamericana de Gobierno.

Directriz 2. Serán públicos para los trabajadores y contratistas los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Directriz 3. Tendrán una respuesta de 10 días hábiles por parte del responsable del Subproceso Gestionar el Capital Humano, las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **7.5.3 DESARROLLO DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDAD**

Si bien la responsabilidad para la gestión de la SST está en cabeza de la Dirección y el Consejo Superior de la Escuela Iberoamericana de Gobierno, se han asignado y comunicado las responsabilidades dentro del SG-SST para los cargos cuya actuación tienen injerencia directa sobre la gestión de seguridad y salud y a lo largo de todos los niveles jerárquicos.

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

En forma semestral se realiza la evaluación del desempeño y se revisa el cumplimiento de estas responsabilidades, definiéndose los apoyos que cada persona puede requerir para su logro.

Como responsable del SG-SST ante la alta dirección nombró a Diana Marcela Pérez Bolaños, a quien entrega la autoridad suficiente y el talento humano, y los recursos técnicos y presupuestales requeridos para lograrlo.

La rendición de cuentas está en los procesos e inicia desde los niveles de supervisión, quienes entregan el informe a sus jefes inmediatos, quienes escalan hasta que la rendición llega a la alta dirección.

En el Manual de Contratistas y en los contratos, la organización ha establecido las responsabilidades de éstos y sus trabajadores, el interventor o responsable de los trabajos por parte de la organización, es el encargado de verificar que dichas responsabilidades se cumplan.

- **Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo**

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

El Comité se elige por votación cada dos años y se reúne una vez al mes. El primer Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo se instalará en la actual vigencia 2017.

- **Comité de Convivencia Laboral**

Su objetivo principal es hacer mediar entre las partes comprometidas en conductas que puedan afectar el clima laboral, procurar su conciliación, e identificar estrategias que generen la sana convivencia entre los empleados.

El Comité de Convivencia se elige por votación cada dos años y se reúne ordinariamente cada tres meses, y extraordinariamente cada vez que se presente una queja por acoso laboral. Aunque el primer Comité de Convivencia Laboral de la EIG se instalará en la actual vigencia 2017.

La Escuela Iberoamericana de Gobierno cuenta con el Instructivo para conformación del Comité de convivencia laboral, instructivo y formato para interponer una presunta queja por acoso laboral la cual deben ser presentadas directamente ante el Comité.

#### **7.5.4 DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS MÍNIMOS A IMPLEMENTAR**

Con base en el desarrollo de la evaluación inicial la empresa ha logrado identificar los ejes prioritarios para la creación de un programa mínimo de Medicina preventiva y del trabajo a implementar para la SST.

Dicho programa se subdivide en cuatro Subprogramas que contienen las actividades encaminadas a la promoción y el control de la salud de la totalidad de los empleados de la EIG.

##### **7.5.4.1 PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

- **DEFINICIÓN**

Conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este programa se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo-físicas y fisiológicas manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

- **OBJETIVO:**

Promover, prevenir y controlar la salud del trabajador, protegiéndolo de riesgos ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en actitud y aptitud productiva frente al trabajo. En este programa se integran las acciones de Medicina Preventiva y del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgos ocupacionales.

- **ALCANCE Y ACTIVIDADES DEL PROGRAMA:**

- Realizar Evaluaciones médicas Ocupacionales de Ingreso, periódicos y de egreso, atendiendo los lineamientos de las Resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009.
- Promover el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores, mediante actividades de capacitación y entrenamiento, mediante el

programa de fomento de estilos de vida y trabajo saludable.

- Capacitar en factores de riesgo de acuerdo al puesto de trabajo, sus efectos sobre la salud.
- Prevenir, detectar y controlar las enfermedades profesionales (EP), mediante los programas de vigilancia epidemiológica.
- Coordinar la reubicación del trabajador en un cargo acorde con sus condiciones psicofísicas, con el acompañamiento y asistencia técnica de la ARL.
- Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar los expuestos a riesgos específicos, en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica.
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales.
- Diseñar y ejecutar un programa para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- Vigilancia Epidemiológica en hábitos de vida saludable dentro del programa de Riesgo Cardiovascular.
- Implementar el programa para la conservación visual.
- Implementar el programa de vacunación establecido en el programa de salud pública.
- Implementar el sistema de vigilancia epidemiológica para conservación auditiva.
- Realizar un Diagnóstico de Salud para identificar las variables demográficas, ocupacionales y de morbilidad de la población trabajadora de la Escuela Iberoamericana de Gobierno.
- Diseñar Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional necesarios con base en el Diagnóstico de Salud y el Panorama de Factores de Riesgos, donde se establecerán prioridades en cuanto a las patologías halladas apoyados en la asesoría directa de la A.R.P., lo cual se complementará con los servicios de Medicina General de las diferentes EPS., a donde estén afiliados los funcionarios.

- Organizar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios para lo cual se dispone de la Brigada de Emergencia y Botiquines portátiles, a cargo de los brigadistas.
- Coordinación de actividades de promoción, prevención y fomento de la salud con Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Servicios, Administradora de Riesgos Laborales y Caja de Compensación a las cuales están afiliados los funcionarios.

**NOTA:** Debido al corto tiempo de funcionamiento que tiene la Escuela Iberoamericana de Gobierno, no se han encontrado riesgos altos a los que pueda estar expuesta la institución, por tal razón por ahora no se hace necesario implementar Programas, Planes ni Sistemas de vigilancias, en su lugar se ha optado por implementar Campañas y Actividades enmarcadas a la promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes y sobre todo a las disminución y eliminación de posibles riesgos.

#### **7.5.4.2 CAMPAÑAS DE EXÁMENES MÉDICOS DE INGRESO, PERIÓDICOS Y**

##### **RETIRO**

Tiene como objetivo determinar las condiciones físicas y psicológicas de los aspirantes y empleados, a través de las evaluaciones médicas ocupacionales, ya que constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los empleados, con el fin de diseñar programas de prevención de enfermedades en pro a mejorar la calidad de vida de los empleados

Los exámenes médicos ocupacionales que realiza la Escuela Iberoamericana de Gobierno, se describen Instructivo para exámenes médicos ocupacionales.



#### **7.5.4.3 CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN Y DISMINUCIÓN DEL RIESGO ERGONÓMICO**

Se obtiene un diagnóstico mediante la aplicación de encuestas de condiciones de salud a todo el personal, lo que permite definir y seleccionar áreas prioritarias para la calificación de la carga física por puesto fijo.

Integrando a su vez, la implementación de las pausas activas que se desarrollaran a lo largo de la jornada laboral.

#### **7.5.4.4 CAMPAÑAS PARA EL CUIDADO VISUAL**

El diagnóstico de iluminación se obtiene a través de mediciones de intensidad luminosa puesto por puesto y aplicación de encuestas de condiciones de salud visual a todo el personal. Con el perfil epidemiológico de condiciones de salud visual de los funcionarios: a través de tamizaje visual (Visiometrías y Optometrías) se elabora un plan de Intervención, que consiste en capacitaciones en higiene visual a los funcionarios, cambio en el sistema de iluminación y de luminarias. Para mantener un control adecuado del posible riesgo, se realiza el seguimiento correspondiente, a partir de la verificación de la prevalencia de la sintomatología y de las recomendaciones y sugerencias realizadas.

#### **7.5.4.5 CAMPAÑAS DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE PARA EVITAR UN RIESGO CARDIOVASCULAR:**

Con estas campañas lo que se busca es atacar el posible riesgo cardiovascular que se pueda presentar en la institución debido al sedentarismo y los malos hábitos identificados, iniciando con un diagnóstico de riesgo Cardiovascular, el cual se obtiene a través de una encuesta para identificar el riesgo cardiovascular a todos los trabajadores. Se elabora el perfil epidemiológico en el conjunto de los empleados a través de tamizaje que incluye valoración médica y exámenes paraclínicos. Una vez definido el perfil se desarrollan capacitaciones en riesgo cardiovascular a los funcionarios y se modifican las condiciones ergonómicas y físicas de los sitios de trabajo.

Además de motivar a los trabajadores y teletrabajadores a adoptar buenos hábitos y estilos de vida, mediante la programación de jornadas recreativas y deportivas.

El COPASST se encarga de la verificación de la prevalencia de la sintomatología y de las recomendaciones y sugerencias realizadas.

## **7.6 FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES**

La Escuela Iberoamericana de Gobierno estableció indicadores que evaluarán la efectividad del SG-SST la siguiente tabla presenta el tipo de indicador, su nombre y una breve definición, la interpretación del indicador , el límite para el indicador, su método de cálculo, las fuentes para el cálculo, la periodicidad del reporte y las personas que deben conocer el resultado.

Los indicadores de estructura se refieren a los dos elementos más urgentes para la organización, la divulgación de la Política de STT y la creación del Plan de emergencias. Los indicadores de proceso se refieren a la ejecución del Plan de Trabajo anual y de Capacitación.

El resultado del SG-SST se evalúa a partir de indicadores que se enfocan en la efectividad de las


acciones emprendidas en el Plan de Trabajo y las campañas a realizar. La efectividad requiere de una medición en dos momentos antes y después de la ejecución del Programa de manera que se puedan comparar índices de prevalencia de aquellos riesgos definidos como prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

La Escuela Iberoamericana de Gobierno desea medir los resultados del SG-SST particularmente en la reducción y en lo posible eliminación de accidentes de trabajo. Por ello enfoca sus indicadores de resultado hacia ese fin.

8

I

### INFORMACIÓN DOCUMENTADA DEL SGSST

 <p>Escuela Iberoamericana de Gobierno</p>	<p><b>PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y</b></p>	<p><b>Código:</b> PCH8-1 <b>Versión:</b> 1 <b>Fecha:</b> Mayo 2017</p>
---	--	--

#### **OBJETIVO:**

Identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales a los cuales está expuesto el personal de la EIG, a través de metodología e instrumentos que permiten establecer planes de acción para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

#### **ALCANCE.**

Aplica a la sede central de la Escuela Iberoamericana de Gobierno

## DESARROLLO

### Planear Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Tabla 5. Planeación del SGSST

N°	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Analizar y actualizar los componentes de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y analizar los requisitos legales en riesgos laborales que aplican para la EIG según la normatividad vigente para Colombia y las normas que apliquen a nivel internacional.</li> </ul>	Especialista de Riesgos	Matriz
2	Revisar y ejecutar el Sistema de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verificar el cumplimiento de los requisitos legales en riesgos laborales sujeto al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul>	Especialista de Riesgos	Guía del Sistema de
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajustar Guía del Sistema de Gestión de</li> <li>Aprobar ajustes de la Sistema de</li> </ul>	Director Nacional de	No aplica
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgar Guía del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>	Especialista	Registro
	Realizar reglamento de higiene y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diligenciar la preforma emitida por el Ministerio donde se consigna la</li> </ul>	Especialista	Reglamento de Higiene y
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar y aprobar el reglamento de</li> </ul>	Representante	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgar el reglamento definido por la institución y publicar en los lugares</li> </ul>	Especialista de Riesgos Laborales	No aplica
4	Constituir Comité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Constituir el comité paritario de Salud Ocupacional cada 2 años según lo</li> </ul>	Especialista	No aplica

### 3.2 Ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG\_SST

**Tabla 6.** Ejecución del SG-SST

N°	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Identificar materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar materiales e insumos que generan riesgo a los empleados de la EIG en cada una de las Sede.</li> <li>Diligenciar los formatos descritos en la Guía Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tales</li> </ul>	Especialista de Riesgos Laborales	Sustancias Químicas Máquinas y equipos Materia prima e insumos
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Enviar al Especialista de Riesgos Laborales los formatos diligenciados</li> </ul>	Coordinador de Capital	No aplica
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidar información en matriz</li> </ul>	Especialista de Riesgos	Matriz
2	Ejecutar el programa o campaña de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutar las actividades del programa o campaña de medicina preventiva y del trabajo contenidos en la Guía Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro. Ver Instructivo para exámenes médicos ocupacionales</li> <li>Fichas toxicológicas de los</li> </ul> </li> </ul>	Especialista de Riesgos Laborales	No aplica
3	Ejecutar el programa de Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutar las actividades del subprograma de seguridad industrial contenidos en la Guía Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Panorama de factores de riesgo. Ver</li> </ul> </li> </ul>	Especialista de Riesgos Laborales	Control de equipos

	ACTIVIDA	DESCRIPC	RESPONSAB	REGISTR
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de emergencias. Ver Instructivo realizar plan de emergencias.</li> <li>- Notificación de accidentes e incidentes de trabajo. Ver</li> </ul>		
4	Ejecutar el Subprograma de Higiene	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar las actividades del subprograma de Higiene Industrial contenidos en la Guía Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el</li> </ul>	Especialista de Riesgos Laborales	No aplica
5	Coordinar visitas de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegar el asesor para cada sede (Personal, ARL, terceros etc.), para dar apoyo técnico en la especialidad tales como: Plan de emergencia, riesgo psicosocial, seguridad industrial, higiene industrial, entre otros.</li> <li>• Solicitar informe de visita a la sede</li> </ul>	Especialista de Riesgos	Informes de
6	Ejecutar plan de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planear y organizar la logística para la ejecución de las actividades del plan de</li> </ul>	Especialista de Riesgos Laborales	Plan de
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar seguimiento mensual de la ejecución del plan de trabajo por sede para garantizar su implementación y</li> </ul>	Especialista de Riesgos	
7	Presentar informes de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calcular los indicadores del proceso tales como cumplimiento del plan de trabajo de salud ocupacional en %, Accidentalidad, frecuencia, severidad, cobertura en cada actividad de los</li> </ul>	Especialista de Riesgos	Informe de
8	Actualizar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualizar documentación del Sistema de Gestión Integral de acuerdo a la</li> </ul>	Especialista de Riesgos	No aplica

## **DEFINICIONES.**

- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina preventiva y laboral, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas.
- **Comité paritario de Salud Ocupacional (COPASTT):** es el organismo que debe velar por la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional (medicina, higiene, medio ambiente laboral y seguridad industrial) dentro de la empresa, minimizando los riesgos profesionales. Toda empresa que tiene a cargo más de 10 empleados está obligada a conformar un Comité paritario de Salud Ocupacional (COPASTT).

## **1.DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

- Resolución 2013 de 1986 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
- Ley 9 de 1979 por la cual se establecen normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
- Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 2400 de Mayo 22 de 1979 a través del cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Resolución 6398 por el cual se establecen procedimientos en materia de salud ocupacional Resolución 1075 por el cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional
- Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de materia de Salud Ocupacional.
- Decreto 1295 de 2004 por el cual se determina la organización y administración del Sistema general de riesgos profesionales.

- Anexo matriz legal
- Instructivo Constitución del comité paritario de Salud Ocupacional Instructivo para exámenes médicos ocupacionales
- Instructivo de dotación y manejo de botiquines  
Instructivo de Sistema de Vigilancia Epidemiológica  
Instructivo Gestionar Riesgo Psicosocial
- Guía Diagnóstico estratégico de riesgo
- Instructivo para realizar inspecciones de seguridad  
Instructivo realizar plan de emergencias
- Instructivo para la notificación de accidentes e incidentes de trabajo

## 2. CONTROL REGISTROS

Código	Guía del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en				
Responsabl	Lugar de	Recuperació	Protecció	Tiempo	Disnosición
Especialista	Archivo de	Nombre del	Carpeta Física	Permanente	No aplica
Riesgo	Gestión Digital		Back up		
Laborales					



<b>Código</b>		<b>Nombre</b>	<b>Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial</b>		
<b>Responsabl</b>	<b>Lugar de</b>	<b>Recuperació</b>	<b>Protecció</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Disnosición</b>
Especialista					
Riesgo					
Laborales	Archivo de Gestión Digital	Nombre	Carpeta Física Back up	Permanente	No aplica

<b>Código</b>		<b>Nombre</b>	<b>Sustancias</b>		
<b>Responsabl</b>	<b>Lugar de</b>	<b>Recuperació</b>	<b>Protecció</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Disnosición</b>
Especialista					
Riesgo					
Laborales	Archivo de Gestión Digital	Nombre de	Carpeta Física Back up	1 año	Eliminar

<b>Código</b>		<b>Nombre</b>	<b>Procesos desarrollados por Sede</b>		
<b>Responsabl</b>	<b>Lugar de</b>	<b>Recuperació</b>	<b>Protecció</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Disnosición</b>
Especialista					
Riesgo					
Laborales	Archivo de Gestión Digital	Nombre de	Carpeta Física Back up	1 año	Eliminar

<b>Código</b>		<b>Nombre</b>	<b>Matriz general</b>		
<b>Responsabl</b>	<b>Lugar de</b>	<b>Recuperació</b>	<b>Protecció</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Disnosición</b>
Especialista	Archivo de	Nombre de	Carpeta Física Back up	2 años	Archivo
Riesgo	Gestión Digital				
Laborales					

<b>Código</b>		<b>Nombre</b>	<b>Control de equipos de protección personal</b>		
<b>Responsabl</b>	<b>Lugar de</b>	<b>Recuperació</b>	<b>Protecció</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Disnosición</b>
Especialista	Archivo de	Nombre de	Carpeta Física Back up	2 años	Archivo
Riesgo	Gestión Digital				
Laborales					

<b>Código</b>		<b>Nombre</b>	<b>Informes de</b>		
<b>Responsabl</b>	<b>Lugar de</b>	<b>Recuperació</b>	<b>Protecció</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Disnosición</b>
Especialista					
Riesgo					
Laborales	Archivo de Gestión Digital	Nombre	Carpeta Física Back up	Permanente	No aplica

<b>Código</b>		<b>Nombre</b>	<b>Plan de trabajo</b>		
<b>Responsabl</b>	<b>Lugar de</b>	<b>Recuperació</b>	<b>Protecció</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Disnosición</b>
Especialista					
Riesgo					
Laborales	Archivo de Gestión Digital	Nombre	Carpeta Física Back up	Permanente	No aplica

<b>Código</b>		<b>Nombre</b>	<b>Informe de</b>		
<b>Responsabl</b>	<b>Lugar de</b>	<b>Recuperació</b>	<b>Protecció</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Disnosición</b>
Especialista					
Riesgo					
Laborales	Archivo de Gestión Digital	Nombre	Carpeta Física Back up	Permanente	No aplica

 <p>Escuela Iberoamericana de Gobierno</p>	<b>PROCEDIMIENTO DE ADQUISICIONES</b>	<b>Código:</b> PGO23-1 <b>Versión:</b> 2 <b>Fecha:</b> Mayo 2017
---	---------------------------------------	--

### 1. OBJETIVO

Identificar las necesidades de bienes y servicios, estableciendo la estrategia y el método con el fin de abastecer los recursos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades de la EIG

### 2. ALCANCE

Aplica desde la identificación de las actividades académicas y administrativas hasta el ingreso de la solicitud de la compras de la EIG.

### 3. DESARROLLO

N°	ACTIVIDA	DESCRIP	RESPO	REGISTR
1	Planear la asignación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ver Proceso gestionar el presupuesto</li> </ul>	No aplica	No aplica
2	Proyectar plan de compras	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar la necesidad de adquisiciones de los procesos, proyectos y planes de mejoramiento.</li> <li>Proyectar el plan anual en el formato de plan de compras anual, para lograr una economía de escala.</li> <li>Aprobar en el comité de compras los planes de compras anual</li> </ul>	Director Nacional	Plan de compras
3	Aprobar el	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidar los planes de compra a nivel nacional y presentarlo en el comité</li> </ul>	Directora	Acta de comité

4	Realizar seguimiento al plan de compras mensual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar seguimiento a la ejecución mensual del plan de compras.</li> </ul> Ver Procedimiento Ejecutar la compra. Ver Procedimiento	Encargado de	Plan de compras mensual
5	Presentar seguimiento del	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar análisis de las compras ejecutadas contra las planeadas.</li> <li>Elaborar informe de seguimiento</li> </ul>	Directora	Informe plan de compras

## ANEXO B

### Ilustración No.5 Autoevaluación antes del ejercicio investigativo

AUTOEVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	3	30%	CRÍTICO
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST (15%)	4	27%	CRÍTICO
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	7	35%	CRÍTICO
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	3	8%	CRÍTICO
	AMENAZAS (10%)	5	50%	CRÍTICO
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	0	0%	CRÍTICO
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	0	0%	CRÍTICO
CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SGSST		21,5	21%	CRÍTICO

#### CRÍTICO

Realizar y tener a disposición del Ministerio de Trabajo, un plan de mejoramiento de inmediato.

Enviar a la respectiva administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos

Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica por parte del Ministerio de Trabajo.

Dado que contamos con los datos de base podemos constatar que después del ejercicio investigativo la empresa presenta una mejor situación. Lo cual es gratificante como investigadoras en este ejercicio grupal.

Ilustración No.6  
Autoevaluación después del ejercicio investigativo

AUTOEVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	8	75%	MODERADAMENTE ACEPTABLE
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST (15%)	11	73%	MODERADAMENTE ACEPTABLE
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	15	75%	MODERADAMENTE ACEPTABLE
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	10	33%	CRÍTICO
	AMENAZAS (10%)	5	50%	CRÍTICO
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5	100%	ACEPTABLE
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	8	75%	MODERADAMENTE ACEPTABLE
<b>CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SGSST</b>		<b>61,0</b>	<b>69%</b>	<b>MODERADAMENTE ACEPTABLE</b>

**MODERADAMENTE ACEPTABLE:**

Realizar y tener a disposición del Ministerio de Trabajo, un plan de mejoramiento.

Enviar a la respectiva administradora de Riesgos Laborales, un reporte de avances en el término máximo de (6) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos  
Plan de visita por parte del Ministerio de Trabajo.

El paso de calificación CRÍTICA a una situación MODERADAMENTE ACEPTABLE, es un signo del impacto que este ejercicio investigativo tiene en la organización. Si bien todavía hay muchas cosas por mejorar, el paso que se ha dado es significativo.

Como grupo de investigación tuvimos una premisa y fue siempre ser propositivas: “no sólo vamos a observar y cuestionar, ese es el primer paso para empezar a ayudar a transformar la gestión”, el resultado no solo impacta a la empresa, sino a nosotras mismas como investigadoras de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## AUTOEVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS

**ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN**

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCEN	PUNTAJE POSIBLE				CALIF	
					CT	NC	No aplica			
				J	NJ					
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	0,5	4%	X				3	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	0,5		X					
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	0,5		X					
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		X					
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		X					
		1.1.6. Conformación del COPASST / Vigía	0,5			X				
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5			X				
		1.1.8. Conformación Comité convivencia	0,5		X					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa de capacitación promoción y prevención PyP.	2	6%		X			0	
		1.2.2. Capacitación, inducción y reintegración en Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de promoción y prevención PyP.	2			X				
		1.2.3. Responsables de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2			X		X		
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST / Vigía.	1	15%		X		X	4
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1			X		X	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1			X		X	
		Plan anual de trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			X		X	
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo de retención documental del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2			X		X	
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1			X		X	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Matriz legal	2		X				
		Comunicación (1%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		X				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1. Identificación, evaluación para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		X				
Contratación (2%)		2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			X		X		
Gestión del cambio (1%)		2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			X				

## ANEXO B

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Descripción	Ponderación	Criterios	Evaluación				Puntaje
					1	2	3	4	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1. Evaluación médica ocupacional	1	X				7
			3.1.2. Actividades de promoción y prevención en salud	1	X				
			3.1.3. Informe al médico de los perfiles de cargo	1	X				
			3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales, Peligros. Periodicidad	1	X				
			3.1.5. Custodia de historias clínicas	1	X				
			3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		X		X	
			3.1.7. Estilo de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		X		X	
			3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basura	1	X				
			3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	X				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo (5%)	3.2.1. Reporte de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		X		0	
			3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		X			
			3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes y Enfermedad Laboral	1		X			
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X		0	
			3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	1		X			
			3.3.3. Medición de la mortalidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X			
			3.3.4. Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X			
			3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X			
			3.3.6. Medición de ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad laboral	1		X			

III. VERIFICAR	AMENAZAS (10%)	Descripción	Ponderación	Criterios	Evaluación				Puntaje
					1	2	3	4	
III. VERIFICAR	AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1. Se cuenta con el plan de prevención y preparación ante emergencias	5	X				5
			5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		X		X	
		Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		X		X	0
			6.1.2. La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		X			
			6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		X			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1. Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		X		0	
			7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		X			X
			7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de Incidentes, Accidentes de trabajo y Enfermedad Laboral	2,5		X			X
			7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL	2,5		X			X

AUTOEVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	3	30%	CRÍTICO	
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST (15%)	4	27%	CRÍTICO	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	7	35%	CRÍTICO	
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	3	8%	CRÍTICO	
	AMENAZAS (10%)	5	50%	CRÍTICO	
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	0	0%	CRÍTICO	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	0	0%	CRÍTICO	
CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SGSST		21,5	21%	CRÍTICO	

### CRÍTICO

Realizar y tener a disposición del Ministerio de Trabajo, un plan de mejoramiento de inmediato.

Enviar a la respectiva administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos

Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica por parte del Ministerio de Trabajo.





## FORMATO DE FICHA TÉCNICA DE INDICADOR DEL SG-SST

**Código:** FCH-103

**Versión:** 1

**Fecha:** Mayo 2017

Definición del indicador	Interpretación del indicador	Límite para el indicador	Método de cálculo	Fuente de para el cálculo	Periodicidad del reporte	Personas que deben conocer el resultado
<p><b><u>Estructura:</u></b></p> <p>Política de SST</p>	Divulgación de la política de SST entre la totalidad de trabajadores de la EIG	El 60% de los trabajadores auditados conocen la política del SST	Divulgación de la Política de SST= $\frac{\text{Número de trabajadores que conocen la política del SST}}{\text{Total de trabajadores auditados}} \times 100$	Auditoría interna de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST	Anual	Miembros del COPASST  Jefe de Capital Humano  Director
<p><b><u>Estructura:</u></b></p> <p>Creación del Plan de emergencia</p>	Indicador de existencia Elaboración del Plan de Emergencias para la SST de la EIG	Existencia del Plan de Emergencias para la SST de la EIG	Existe física y digital del Documento del Plan de Emergencias para la SST de la EIG	Auditoría interna de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST	Semestral	Jefe de Capital Humano  Director

<p><b><u>Proceso:</u></b> Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Al finalizar el primer año del SG-STT la totalidad de horas impartidas de capacitación se debe dividir por la totalidad de trabajadores dejando como resultado la inversión horas de formación en SST por trabajador</p>	<p>40 horas - hombres de capacitación en el año.</p>	<p>Capacitación en SST = N° horas-hombres de capacitación en S.O. en el año</p> <hr/> <p>No. Total de Trabajadores</p>	<p>Informe del COPASST y la ARL SURA</p>	<p>Semestral</p>	<p>Miembros del COPASST Jefe de Capital Humano</p>
<p><b><u>Proceso:</u></b> Ejecución del Plan Anual del Trabajo</p>	<p>Ejecución de las tareas que componen el Plan Anual del Trabajo de SST de la EIG</p>	<p>El 90% de las actividades programadas son ejecutadas</p>	<p>Cumplimiento Cronograma PAT= Actividades Ejecutadas x 100 No. Actividades Programadas</p>	<p>Informe del COPASST y la ARL SURA</p>	<p>Semestral</p>	<p>Miembros del COPASST Jefe de Capital Humano</p>

<p><b><u>Resultado:</u></b></p> <p>Índice de frecuencia de incidentes ( I.F. Incidentes)</p>	<p>Es la relación entre el número de incidentes registrados o notificados en un año y el total de horas – hombres trabajadas durante el año multiplicado por K, que es igual a 108000 (constante que resulta del producto de 45 trabajadores que laboran 48 horas semanales por 50 semanas que tiene el año). Todo sobre el número de Horas de trabajo al año</p>	<p>El índice aceptable de incidentes para el primer año es 1,5 (15 incidentes entre 45 trabajadores)</p>	<p>I.F. Incidentes =  <math display="block">\frac{\text{N}^\circ \text{ de incidentes en el año X.K}}{\text{N}^\circ \text{ Horas de Trabajo año}}</math></p>	<p>Registro de ingreso de trabajadores</p> <p>Reporte de la Jefe de Capital Humano</p> <p>Informe semestral del COPASST</p>	<p>Anual</p>	<p>Miembros del COPASST</p> <p>Jefe de Capital Humano</p> <p>Director</p>
--	---	--	---	---	--------------	---

<p><b><u>Resultado:</u></b></p> <p>Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con incapacidad (IFIAT)</p>	<p>Es la relación entre el número de días perdidos por accidentes de trabajo con incapacidad, registrados y el total de horas hombre trabajados durante un año, multiplicado por k, que es igual a 108000 (constante que resulta del producto de 45 trabajadores que laboran 48 horas semanales por 50 semanas que tiene el año). Todo sobre el número de Horas de trabajo al año</p>	<p>El índice aceptable de días perdidos por accidentes de trabajo con incapacidad es de 20 días entre 45 trabajadores</p>	<p>IFIAT =</p> <p><math>\frac{\text{N}^\circ \text{ Días perdidos por A.T con incapacidad en el año X.K}}{\text{No. HTT año}}</math></p>	<p>Registro de ingreso de trabajadores</p> <p>Reporte de la Jefe de Capital Humano</p> <p>Informe semestral del COPASST</p>	<p>Anual</p>	<p>Miembros del COPASST</p> <p>Jefe de Capital Humano</p> <p>Director</p>
--	---	---	--	---	--------------	---

**AUDITORÍA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN**

**IDENTIFICACIÓN DE CAMBIOS**

<b>Version No</b>	<b>Naturaleza del cambio</b>	<b>Fecha</b>
01	Creación del SG-SST	05-05-2017
02	Revisión y Ajuste del SG-SST	30-08-2017

(Original firmado)	(Original firmado)
<b>GUILLERMO ANDRÉS DUQUE SILVA</b> Firma representante legal	<b>DIANA MARCELA PÉREZ BOLAÑOS</b> Firma responsable SST

### ANEXO C) PLAN DE TRABAJO ANUAL

OBJETIVO DEL SGSST	PROGRAMA/CAMPAÑA	ACTIVIDAD	CLASIFICACION	RESPONSABLE
Cumplir la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales	Revision de requisitos legales	Realizacion de seguimiento e inspeccion de la matriz legal	Vigilancia y Control	Coord. De SST
		Actualizacion de la matriz legal	Plan de trabajo	Coord. De SST
		Evaluacion de los estandares minimos	Plan de trabajo	Coord. De SST
Identificar los peligros evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles	Identificar los peligros en la EIG	Adoptar e implementar la matriz de identificacion de peligro, valoracion de riesgos según la guía técnica del Teletrabajo	Plan de trabajo	Coord. De SST
		Socializar los resultados con el COPASST	Capacitacion	Coord. De SST
		Realizar seguimiento y actualizacion	Plan de trabajo	Coord. De SST - COPASST
Promover la salud y la adopción de estilos de vida y trabajo saludable	campañas de hábitos y estilos de vida y trabajo saludables	exámenes médicos ocupacionales	Plan de trabajo	Medico ocupacional
		Cuidado visual (Visiometrías y Optometrías)	Plan de trabajo	Medico ocupacional
		implementación de pausas activas en el transcurso de la jornada laboral	Plan de trabajo	Coord. De SST
		Jornadas recreativas y deportivas	COPASST	Coord. De SST
		charla educativa sobre alcohol tabaco y	Capacitacion	Coord. De SST

**ANEXO D**  
**OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>CODIFICACIÓN</b>	<b>FUENTE DE INFORMACIÓN</b>	<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>
Socio-demográficos	Los factores socio-demográficos son los que permiten determinar y conocer el volumen de	Edad	Es el tiempo transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo. “es el tiempo vivido”	18 a 27 años 28 a 37 años 38 a 47 años 48 años o mas	1 2 3 4	Fuente de información: formato de autor reporte	cuantitativa a continua

la población, la natalidad, la mortalidad y también aspectos como la creencia, la cultura y actitudes de una sociedad en particular.	Escolaridad	Nivel de educación formal alcanzado: -Sin escolaridad, no asistió al colegio. -Educación Básica, cualquier curso alcanzado en educación básica, lee y escribe. -Educación Media, cualquier curso que alcanzó de humanidades. -Técnico Profesional o Universitario.	Técnico Universitario Especialista Maestría	1 2 3 4	Fuente de información: formato de autor reporte	Cualitativa nominal
	Estado civil	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto. Conjunto de las circunstancias personales que determinan los	✓ Soltero ✓ Casado ✓ Unión libre	1 2 3	Fuente de información: formato de autor reporte	Cualitativa nominal



			derechos y obligaciones de las personas.				
		Sexo	es el conjunto de las peculiaridades que caracterizan los individuos de una especie dividiéndolos en masculinos y femenino	<input checked="" type="checkbox"/> Masculino <input checked="" type="checkbox"/> Femenino	1 2	Fuente de información: formato de autor reporte	<b>Cualitativa nominal</b>
Autoreporte de condiciones del teletrabajo		Condiciones ergonómicas	Estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando aquellos aspectos que afectan al entorno artificial construido por el hombre relacionado directamente con los actos y gestos involucrados en toda actividad de éste.	¿Los elementos de trabajo más usados se encuentran ubicados a menos de 25 cm de distancia de alcance?  ¿Para el desarrollo de actividades laborales, el espacio dispuesto en la residencia cumple con las dimensiones necesarias (trabajo de oficina en posición sentado), mínimo 150 cm de ancho por 150 cm de largo?  ¿La ubicación del puesto de trabajo	Cumple No cumple	Fuente de información: encuesta de autor reporte de condiciones en el teletrabajo	Cualitativa nominal

				<p>permite movilidad en la silla? Verificar que el espacio de movilidad de la silla sea de 80 cm o más</p> <p>¿El escritorio permite ajustar el teclado de modo que se obtenga una posición cómoda al digitar, manteniendo la mano, muñeca y brazo en línea recta con buen espacio delante del teclado para descansar las manos?</p> <p>¿El mouse lo ubica al lado del teclado y no en otro nivel del escritorio de modo que se pueda alcanzar fácilmente y con la muñeca recta?</p> <p>¿El escritorio permite un buen espacio para los miembros inferiores y la facilidad de movimiento? Espacio de 60 cm como mínimo</p>			
		Condiciones ambientales	Las condiciones ambientales de trabajo son las	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Iluminación</li> <li>✓ Ventilación</li> </ul>	Cumple	Fuente de información: encuesta de	Cualitativa nominal

			circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo	✓ Ruido	No cumple	autor reporte de condiciones en el teletrabajo	
		Riesgo biológico	consiste en la presencia de un organismo, o la sustancia derivada de un organismo, que plantea, sobre todo, una amenaza a la salud humana (una contaminación <b>biológica</b> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pisos</li> <li>➤ Techos</li> <li>➤ Paredes</li> <li>➤ Zonas de circulación</li> <li>➤ Zonas comunes</li> <li>➤ Escaleras</li> <li>➤ Puertas</li> <li>➤ Orden y aseo</li> </ul>	<p>Cumple</p> <p>No cumple</p>	Fuente de información: encuesta de autor reporte de condiciones en el teletrabajo	Categorica
		Riesgo de incendio y explosión	es una ocurrencia de fuego no controlada que puede afectar o abrasar algo que no está destinado a quemarse	• incendio	<p>Cumple</p> <p>No cumple</p>	Fuente de información: encuesta de autor reporte de condiciones en el teletrabajo	Cualitativa nominal
		Riesgo eléctrico	Es aquel con potencial de daño	✓ Equipo e instalaciones	Cumple	Fuente de información: encuesta de	Cualitativa nominal

			suficiente para producir fenómenos de electrocución y quemaduras.	eléctricas	No cumple	autor reporte de condiciones en el teletrabajo	
Condiciones de vulnerabilidad	la vulnerabilidad puede definirse como la capacidad disminuida de una persona o un grupo de personas para anticiparse, hacer frente y resistir a los efectos de un peligro natural o causado por la actividad humana, y para recuperarse de los mismos. Es un concepto	análisis de vulnerabilidad en las personas	Es la exposición de las personas a un riesgo o peligro que pueda causar daño	<p><b>Organización</b></p> <p>¿Existe una política general de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se indica la prevención y preparación para afrontar una emergencia?</p> <p>¿El Plan de Emergencia es administrado por la dirección de la sede o por una instancia establecida desde allí?</p> <p>¿Existe Comité de Emergencias y tiene funciones asignadas?</p> <p>¿Se ha establecido un cronograma de actividades del Comité de Emergencia?</p>	Cumple No cumple	Fuente de información: encuesta de condiciones de vulnerabilidad	C Cualitativa nominal

	relativo y dinámico.			<p>¿La empresa participa y promueve activamente con sus trabajadores el programa de prevención, preparación y respuesta ante emergencias?</p> <p>¿Existe Brigada de Emergencias y tiene funciones asignadas?</p> <p>¿Se ha definido y se dispone del número mínimo de brigadistas necesarios para cubrir todas las áreas, en todos los turnos en situaciones de emergencia?</p> <p>¿Existen Coordinadores de Evacuación por área y tienen funciones asignadas?</p> <p><b>Capacitación</b></p> <p>¿El Comité de Emergencia, la Brigada de Emergencia y los</p>			
--	----------------------	--	--	---	--	--	--

				<p>Coordinadores de Evacuación han recibido formación por lo menos una vez al año?</p> <p>¿Se cuenta con un programa de capacitación en prevención y control de emergencias ?</p> <p>¿Se han realizado jornadas de inducción y reinducción sobre el Plan de Emergencia?</p> <p>¿Las personas han recibido capacitación general en temas básicos de emergencias y en general saben auto protegerse?</p> <p>¿Se cuenta con registros de los simulacros generales de la empresa, que incluyan: fecha, participantes, desarrollo del ejercicio, resultados?</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

				<p>¿Se ha divulgado la información sobre emergencias a los visitantes, contratistas y clientes?</p>			
				<p>¿Existe un cronograma de prácticas, simulacros y simulaciones para el año?</p>			
				<p>¿Se aplica un sistema de retroalimentación posterior a las situaciones de emergencias, sesiones de práctica, simulaciones y simulacros, en el que participe todo el personal involucrado en las mismas, y cuyos resultados se comunican a la gerencia?</p>			
				<p>¿El Comité de Emergencia realiza la programación anual de actividades sobre el Plan de</p>			

				<p>Emergencia, basado en los informes y resultados de los sistemas de retroalimentación existentes?</p>			
				<p>Se cuenta con manuales, folletos como material de difusión en temas de prevención y control de emergencias ?</p>			
				<p><b>Dotación</b></p>			
				<p>¿Se ha establecido un sistema de alerta/alarma que indique a todos los empleados, contratistas y visitantes, la necesidad de evacuar?</p>			
				<p>¿Existe un sistema para la notificación interna al Comité de Emergencia de la empresa?</p>			



				<p>¿Las áreas y equipos para la prestación de primeros auxilios y prevención del fuego son suficientes en número?</p>			
				<p>¿Las áreas y equipos para la prestación de primeros auxilios y prevención del fuego están ubicadas convenientemente y se identifican claramente?</p>			
				<p>¿Los brigadistas tienen acceso inmediato a los suministros de primeros auxilios?</p>			
				<p>¿La empresa cuenta con sistemas de detección de peligros, control de derrames y escapes de materiales peligrosos?</p>			

				<p>¿La empresa cuenta con iluminación y energía de emergencia?</p> <p>¿La empresa cuenta con equipos de protección personal adecuados y equipos de comunicación?</p> <p>¿La Brigada de Emergencia se encuentra familiarizada con la ubicación y los procedimientos de cierre de todos los controles maestros de fuentes de energía y de agua?</p> <p>¿Se cuenta con listas de verificación para cada uno de los Coordinadores de Evacuación?</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

				<p>¿Se cuenta con material impreso con información crítica para la atención de emergencias disponible para el Comité de Emergencias?</p> <p>¿Los miembros de los grupos de apoyo cuentan con tarjetas de funciones específicas para su rol?</p> <p>¿Se cuenta con materiales para el apoyo de la evacuación como conos, paletas y cintas de balizaje?</p>			
		análisis de vulnerabilidad en los recursos	Es la exposición de los recursos a un riesgo o peligro que pueda causar daño	<p><b>Materiales</b></p> <p>¿Tiene protección física, barreras, diques, puertas y muros cortafuegos?</p> <p>¿Existen áreas con necesidad de fortalecer, reparar, hacer cambios o ajustes en vigas y estructuras?</p>	Cumple No cumple	Fuente de información: encuesta de condiciones de vulnerabilidad	

				<p>¿Los materiales utilizados para la construcción y acabados cuentan con algún material retardante ante el fuego?</p>			
				<p>¿Se cuenta con resistencia al fuego en muros (mínimo 2 horas) y en puertas (mínimo 1,5 horas)?</p>			
				<p>¿Se encuentran en buen estado las instalaciones eléctricas?</p>			
				<p>¿Se encuentran en buen estado las instalaciones de agua?</p>			
				<p>¿Se encuentran en buen estado las instalaciones de gases?</p>			
				<p>¿Se cuenta con un sistema de drenajes adecuado?</p>			
				<p>¿La construcción cumple con alguna de las normas nacionales de sismo resistencia CCSR84, NSR98, NSR10?</p>			

				<p>¿Las escaleras de emergencias se encuentran en buen estado y poseen doble pasamanos?</p>			
				<p>¿Cuenta con vías de acceso suficientes y adecuadas para la evacuación?</p>			
				<p>¿Existe más de una salida y se han diseñado rutas principales y alternas de evacuación?</p>			
				<p>¿Se han establecido y señalado claramente las rutas de evacuación, los puntos de encuentro, las salidas y las no-salidas para cada una de las áreas o secciones de la empresa?</p>			
				<p>¿Han sido ubicados en planos de la empresa por áreas y dados a conocer a todas las personas?</p>			
				<p>¿Existe instrumentos o formatos para realizar inspecciones a las áreas para identificar</p>			

				<p>condiciones inseguras que puedan generar emergencias?</p> <p><b>Equipos</b> ¿Se cuenta con sistema de alarma?</p> <p>¿Se cuenta con una red hidráulica contraincendios dotada de bombas, siamesas y gabinetes?</p> <p>¿Existen procedimientos para controlar emergencias por materiales peligrosos?</p> <p>¿Cuenta con sistemas automáticos de <b>detección</b> de incendios?</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

				<p>¿Cuenta con sistemas automáticos de <b>control</b> de incendios?</p>			
				<p>¿Por lo menos una vez al año, se realizan evaluaciones completas por individuos calificados para determinar el cumplimiento con las regulaciones, los códigos y los estándares aplicables a la empresa, para la prevención de incendios?</p>			
				<p>¿Existen hidrantes públicos o privados?</p>			
				<p>¿Existen instrumentos o formatos para realizar inspecciones a los equipos utilizados en emergencias?</p>			

				<p>¿Existe un sistema de código de colores y rotulación de controles maestros de fuentes de energía?</p>			
				<p>¿Se cuenta con un sistema de comunicaciones en caso de emergencia?</p>			
				<p>¿Se cuenta con un sistema de comunicaciones alterno?</p>			
				<p>Se cuenta con programa de mantenimiento preventivo para los equipos de emergencia</p>			



				<p>¿Cada vez que se efectúan cambios en los procesos, procedimientos, equipos o instalaciones de la empresa, se realizan evaluaciones completas por individuos calificados para determinar el cumplimiento con las regulaciones, los códigos y los estándares aplicables a la empresa, para la prevención de incendios?</p>			
		<p>análisis de vulnerabilidad administrativa</p>	<p>Es la exposición de la parte administrativa a un riesgo o peligro que pueda causar daño</p>	<p><b>Servicios públicos</b></p> <p>¿Se cuenta con buen suministro de energía eléctrica?</p> <p>¿Se cuenta con buen suministro de gas?</p> <p>¿Se cuenta con buen suministro de agua?</p> <p>¿Se cuenta con buen sistema de alcantarillado?</p>	<p>Cumple</p> <p>No cumple</p>	<p>Fuente de información: encuesta de condiciones de vulnerabilidad</p>	<p>Cualitativa nominal</p>

				<p>¿Se cuenta con un buen programa de recolección de basuras?</p>			
				<p>¿Se cuenta con buen sistema de comunicaciones en telefonía fija?</p>			
				<p>¿Se cuenta con buen sistema de comunicaciones en telefonía móvil</p>			
				<p>¿Se cuenta con buen sistema de comunicaciones en internet?</p>			
				<p><b>Sistemas alternos</b></p>			
				<p>¿Se cuenta con tanques de reserva de agua?</p>			
				<p>¿Se cuenta con una planta eléctrica de emergencia?</p>			
				<p>¿ Se cuenta con un sistema de iluminación de emergencia?</p>			
				<p>¿Se cuenta con un buen sistema de vigilancia física?</p>			

				<p>¿Se cuenta con un sistema de comunicación diferente al público?</p>			
				<p>¿Se tiene establecido por escrito la puesta en funcionamiento de la empresa en otro sitio, en caso de cierre de actividades parcial o total de la empresa?</p>			
				<p><b>Recuperación</b></p>			
				<p>¿Se cuenta con algún sistema de seguro para los empleados?</p>			
				<p>¿Se encuentra asegurada la edificación en caso de terremoto, incendio, atentados terrorista etc.?</p>			
				<p>¿Se cuenta con un sistema alternativo para asegurar la información en medio magnético y con alguna compañía aseguradora?</p>			

				¿Se encuentran asegurados los equipos y todos los bienes en general? ¿Existe un protocolo con asignación de funciones para la recuperación en caso de emergencia? ¿Existe un plan escrito para el restablecimiento de las actividades generales en caso de pérdidas graves para garantizar la continuidad del negocio posterior a la emergencia?			
Condiciones de salud	Son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico y sociocultural que	Síntomas en los últimos 6 mese	Es la referencia subjetiva que da un enfermo de la percepción que reconoce como anómala o causada por un estado patológico o una enfermedad, a	¿Dolor o pesadez en la cabeza? ¿Dolor en el cuello o nuca? ¿Dolor en los hombros? ¿Dolor en los codos? ¿Dolor en las muñecas	Si No	Fuente de información: Encuesta de condiciones de salud	Cualitativa nominal

determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbi-mortalidad de la población trabajadora		diferencia de un signo, que es un dato "objetivo", observable por parte del especialista.	o manos?						
			¿Dolor en los dedos de las manos?						
			¿Dolor en la parte alta de la espalda?						
			¿Dolor lumbar o de cintura?						
			¿Dolor en las caderas?						
			¿Dolor de muslos y piernas?						
			¿Dolor de rodillas?						
			¿Calambres u hormigueo en piernas?						
			¿Dolor en los pies o tobillos?						
			¿Ve mal - visión borrosa o doble?						
			¿Adormecimiento, dolor u hormigueo en los brazos?				Si No	Fuente de información: Encuesta de condiciones de salud	Cualitativa nominal
			¿Adormecimiento, dolor u hormigueo en las manos?						
			¿Disminución de fuerza de los brazos?						
			¿Disminución de fuerza de las manos?						
Síntomas presentes durante el día y noche	Es la referencia subjetiva que da un enfermo de la percepción que reconoce como anómala o causada por un estado patológico o una enfermedad, a diferencia de un signo, que es un dato "objetivo", observable por parte del								

			especialista.				
		Diagnósticos presentes	Un diagnóstico son el o los resultados que se arrojan luego de un estudio, evaluación o análisis sobre determinado ámbito u objeto. El diagnóstico tiene como propósito reflejar la situación de un cuerpo, estado o sistema para que luego se proceda a realizar una acción o tratamiento que ya se preveía realizar o que a partir de los resultados del diagnóstico se decide llevar a cabo	¿Tiene diagnóstico médico de enfermedades generales de músculos o huesos como artritis reumatoidea, osteoartrosis, gota, lupus, osteoporosis u otras? ¿Tiene diagnóstico de enfermedades o traumas activos de músculos, bursas, tendones o ligamentos como bursitis, tendinitis, esguinces o desgarros? ¿Fracturas actuales de cualquier hueso? ¿Presenta antecedente o enfermedad actual de columna vertebral (escoliosis, hernias de disco, deslizamiento de vértebras, otra)? ¿Presenta antecedente o enfermedades relacionadas con los nervios (radiculopatías, ciática, túnel del carpo, otra)?	Si No	Fuente de información: Encuesta de condiciones de salud	Cualitativa nominal

				<p>¿Presenta antecedente o enfermedades del corazón (insuficiencia cardiaca, infartos, angina, soplos, malformaciones, otras)?</p>			
				<p>¿Presenta antecedentes o enfermedades de los pulmones (asma, bronquitis, enfisema, otra)?</p>			
				<p>¿Presenta antecedentes o enfermedades de la tiroides (hipotiroidismo, hipertiroidismo, etc.)?</p>			
				<p>¿Presenta antecedentes o enfermedades de la sangre (anemia, leucemia)?</p>			
				<p>¿Presenta diagnóstico de diabetes (azúcar alta en la sangre)?</p>			
				<p>¿Tiene diagnóstico de hipertensión arterial (tensión alta)?</p>			
				<p>¿Tiene antecedente o diagnóstico de cáncer?</p>			
				<p>¿Actualmente presenta menopausia (MUJERES)?</p>			

				¿Se encuentra en embarazo (MUJERES)?										
		hábitos de vida	<p>Son todas las prácticas de salud que adopte la persona durante la vida:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Hábitos tóxicos.</li> <li>-Identificación de signos de alarma.</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>¿Consume tabaco en promedio 5 o más cigarrillos al día?</td> </tr> <tr> <td>¿Consumo de tabaco por más de 1 año?</td> </tr> <tr> <td>¿Consumo de alcohol en promedio 1 o más veces por semana?</td> </tr> <tr> <td>¿Consumo de café en promedio 3 o más tintos al día?</td> </tr> <tr> <td>¿Realiza ejercicio mínimo 3 veces a la semana (como caminar, nadar, bailar, bicicleta, trotar, gimnasio, etc.?)</td> </tr> <tr> <td>¿Practica deportes de mano o choque (baloncesto, voleiball, tenis, fútbol, otros) mínimo 2 veces al mes?</td> </tr> <tr> <td>¿Sus pasatiempos o actividades después del trabajo implican manipulación frecuente de</td> </tr> </table>	¿Consume tabaco en promedio 5 o más cigarrillos al día?	¿Consumo de tabaco por más de 1 año?	¿Consumo de alcohol en promedio 1 o más veces por semana?	¿Consumo de café en promedio 3 o más tintos al día?	¿Realiza ejercicio mínimo 3 veces a la semana (como caminar, nadar, bailar, bicicleta, trotar, gimnasio, etc.?)	¿Practica deportes de mano o choque (baloncesto, voleiball, tenis, fútbol, otros) mínimo 2 veces al mes?	¿Sus pasatiempos o actividades después del trabajo implican manipulación frecuente de	<p>Si</p> <p>No</p> <p>Otro</p>	<p>Fuente de información: Encuesta de condiciones de salud</p>	<p>Cuantitativa</p>
¿Consume tabaco en promedio 5 o más cigarrillos al día?														
¿Consumo de tabaco por más de 1 año?														
¿Consumo de alcohol en promedio 1 o más veces por semana?														
¿Consumo de café en promedio 3 o más tintos al día?														
¿Realiza ejercicio mínimo 3 veces a la semana (como caminar, nadar, bailar, bicicleta, trotar, gimnasio, etc.?)														
¿Practica deportes de mano o choque (baloncesto, voleiball, tenis, fútbol, otros) mínimo 2 veces al mes?														
¿Sus pasatiempos o actividades después del trabajo implican manipulación frecuente de														



				materiales o herramientas (mínimo 3 veces por semana)?			
				¿Realiza oficios domésticos mínimo 3 veces por semana?			
		factor de riesgo	Un <b>factor de riesgo</b> es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.	Está expuesto a material particulado (polvo) Está expuesto a gases o vapores Está expuesto a sustancias químicas Está expuesto a aire acondicionado Realiza movimientos repetitivos de manos o brazos	Si No	Fuente de información: Encuesta de condiciones de salud	Cualitativa nominal
		enfermedades con incapacidad en el primer semestre del 2017	es la pérdida parcial o total de la capacidad innata de un individuo, ya sea por causas relacionadas con enfermedades congénitas o adquiridas, o por lesiones que determinan una merma en las capacidades de la persona,	En los últimos 6 meses, ha tenido incapacidad mas de una vez por la misma enfermedad?  Ha tenido incapacidad mayor a 3 días	Si No	Fuente de información: Encuesta de condiciones de salud	Cualitativa nominal

			especialmente en lo referente a la anatomía y la función de un órgano, miembro o sentido				
--	--	--	--	--	--	--	--

## ANEXO E FORMATO DE AUTO REPORTE DE CONDICIONES EN EL TELETRABAJO

LUGAR DEL REPORTE					
Departamento	Ubicación exacta del puesto de Trabajo	Agregar registro fotográfico			
Municipio					
Barrio					
Dirección					
REPORTE					
Entorno de Trabajo	Aspecto Identificado	Descripción de las Condiciones	Calificación	La Condición requiere la Implementación de Controles	Observaciones/Detalle de Condición
<b>Condiciones Ergonómicas</b>	Puesto de Trabajo (Espacio, Mobiliario, Elementos de Trabajo)	¿Los elementos de trabajo más usados se encuentran ubicados a menos de 25 cm de distancia de alcance?			
		¿Para el desarrollo de actividades laborales, el espacio dispuesto en la residencia cumple con las dimensiones necesarias (trabajo de oficina en posición sentado), mínimo 150 cm de ancho por 150 cm de largo?			
		¿La ubicación del puesto de trabajo permite movilidad en la silla? Verificar que el espacio de movilidad de la silla sea de 80 cm o más.			
		¿El escritorio permite ajustar el teclado de modo que se obtenga una posición cómoda al digitar, manteniendo la mano, muñeca y brazo en línea recta con buen espacio delante del teclado para descansar las manos?			
		¿El mouse lo ubica al lado del teclado y no en otro nivel del escritorio de modo que se pueda alcanzar fácilmente y con la muñeca recta?			
<b>Condiciones Ambientales</b>	Iluminación	¿El área de trabajo tiene iluminación natural (ventanas)?			
		¿Las lámparas o luminarias del área de trabajo están libres de polvo?			
		La cantidad de luz es suficiente? Describa en observaciones si se percibe exceso o ausencia de iluminación.			
	Ventilación	¿Se percibe que la intensidad lumínica en el área permite leer sin ninguna dificultad?			
		¿La lámpara de techo en el área de trabajo, con relación a la ubicación de la silla de trabajo, se ubica detrás de ésta?			
		¿La luz natural y/o artificial permite visualizar la pantalla del computador sin generar fatiga visual por reflejos, vidrios o pantallas?			
Ruido	¿La ventana tiene protección? (Persianas, blackout, cortinas, películas de filtro, otras)				
	¿El área de trabajo tiene ventilación natural (ventanas)?				
<b>Riesgos Biológicos</b>	Virus, bacterias, Hongos, Insectos y Roedores	¿El área de trabajo tiene ventilación combinada (natural y/o artificial)?			
	Fluidos Biológicos	¿El ruido eterno (vehículos, vecinos, locales comerciales, residencias e industria) permite realizar las operaciones de trabajo sin ninguna interferencia?			
<b>Condiciones Locativas</b>	Pisos	¿En el área de trabajo hay ausencia de fuentes generadoras de ruido? Si hay presencia describa las fuentes que generan ruido en la casilla de observaciones			
		¿El área definida para teletrabajo es un ambiente libre de virus, bacterias, hongos, insectos y roedores?			
	Techo	¿En el área de trabajo no hay contacto con fluidos biológicos?			
		¿Los pisos del área de trabajo son planos?			
	Paredes	¿El piso está libre de obstáculos y desperdicios?			
		¿El material del piso está en buenas condiciones? Describa en observaciones el tipo de material del piso en el área de trabajo (cerámica, madera o alfombra).			
	Zonas de Circulación	¿Las rodachinas de la silla son adaptables al piso en el área definida para teletrabajo?			
		¿El techo del área de trabajo está en buenas condiciones? (Sin humedades, grietas o comejón si fuese de madera)			
	Zonas Comunes	¿Las paredes están en buenas condiciones? (Sin grietas ni humedades)			
¿Los cuadros, repisas o demás objetos anclados en el área de trabajo son seguros?					
Escaleras	¿Los espacios destinados para la entrada y salida del área de trabajo están libres de obstáculos?				
	¿El ingreso al área definida para el teletrabajo es seguro? Describa en observaciones cuál es el acceso, si es por escaleras, corredor, rampa, mezzanine, balcones.				
Puertas	¿Las escaleras se encuentran en buen estado?				
	¿Las escalas y balcones cumplen con pasamanos, bandas o piso antideslizante y el tamaño de huella en la escalera es suficiente para la mayoría de las personas?				
Orden y Aseo	¿El material y diseño de las escaleras es antideslizante?				
	¿Las escaleras están libres de obstáculos?				
<b>Riesgo de Incendio y Explosión</b>	Incendio	¿Las diferentes puertas que tiene el área de trabajo están en buen estado y funcionan normalmente?			
		¿En el área de trabajo hay buenas prácticas de orden, limpieza y aseo?			
<b>Riesgo Eléctrico</b>	Equipos e Instalaciones Eléctricas	¿Si el escritorio cuenta con cajonera, los elementos de trabajo son almacenados en ella y el espacio es suficiente?			
		¿Conoce los procedimientos para actuar en caso de una emergencia en el lugar definido para el teletrabajo?			
		¿Cuenta con medios de extinción o extintor? ¿Interno y/o externos en zonas comunes?			
<b>Riesgo Eléctrico</b>	Equipos e Instalaciones Eléctricas	¿Conoce el procedimiento para uso y manejo de extintores?			
		¿En el lugar definido para el teletrabajo hay ausencia de almacenamiento de líquidos o sólidos combustibles?			
		¿Los equipos en el área de trabajo tienen conexión a tierra?			
<b>Riesgo Eléctrico</b>	Equipos e Instalaciones Eléctricas	¿Las instalaciones eléctricas están debidamente protegidas (tomas, extensiones y enchufes)?			
		¿Hay ausencia de empalmes (uniones) en cables eléctricos?			
		¿Los enchufes del área de trabajo no están sobrecargados con muchas conexiones?			
<b>Riesgo Eléctrico</b>	Equipos e Instalaciones Eléctricas	¿Las cajas de interruptores están cubiertas?			

## ANEXO F ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD



### ENCUESTA CONDICIONES DE SALUD Y PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

FECHA: 22/05/2017

CEDULA: \_\_\_\_\_ NOMBRE: \_\_\_\_\_

GENERO: F  M

EDAD: 28

PESO:

ESTATURA:

EMPRESA: Escuela Iberoamericana de Gobierno    ÁREA: ADMINISTRATIVO    CARGO: SECRETARIA

ESCOLARIDAD: 

Primaria	Secundaria	Técnico X	Universidad
----------	------------	-----------	-------------

¿PRACTICA DEPORTE?  Si X Marca con una X

CONDICIONES DE CARGA Y CONFORT FÍSICOS	SI	NO
¿Mantiene la misma postura más del 75% de la jornada laboral?		
¿Digita o escribe más del 50% de la jornada laboral?		
¿Levanta manualmente cargas pesadas en la jornada laboral?		
¿Adopta frecuentemente posturas forzadas?		

Marque con X la correcta

#### CONDICIONES DE SALUD

En los últimos seis (6) meses ha presentado los siguientes síntomas?. Marque con X las opciones correctas

SÍNTOMAS	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1    ¿Dolor o pesadez en la cabeza?				
2    ¿Dolor en el cuello o nuca?				
3    ¿Dolor en los hombros?				
4    ¿Dolor en los codos?				
5    ¿Dolor en las muñecas o manos?				
6    ¿Dolor en los dedos de las manos?				
7    ¿Dolor en la parte alta de la espalda?				
8    ¿Dolor lumbar o de cintura?				
9    ¿Dolor en las caderas?				
10    ¿Dolor de muslos y piernas?				
11    ¿Dolor de rodillas?				
12    ¿Calambres u hormigueo en piernas?				
13    ¿Dolor en los pies o tobillos?				
14    ¿Ve mal - visión borrosa o doble?				

**DURANTE EL DÍA O LA NOCHE USTED PRESENTA**

SÍNTOMAS		SIEMPRE O CASI SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	ALGUNAS VECES	NUNCA
15	¿Adormecimiento, dolor u hormigueo en los brazos?				
16	¿Adormecimiento, dolor u hormigueo en las manos?				
17	¿Disminución de fuerza de los brazos?				
18	¿Disminución de fuerza de las manos?				

**DIAGNÓSTICOS PRESENTES**

¿El médico le ha dicho que presenta alguna de las siguientes opciones?

CONCEPTO		SI	NO
19	¿Tiene diagnóstico médico de enfermedades generales de músculos o huesos como artritis reumatoidea, osteoartritis, gota, lupus, osteoporosis u otras?		
20	¿Tiene diagnóstico de enfermedades o traumas activos de músculos, bursas, tendones o ligamentos como bursitis, tendinitis, esguinces o desgarros?		
21	¿Fracturas actuales de cualquier hueso?		
22	¿Presenta antecedente o enfermedad actual de columna vertebral (escoliosis, hernias de disco, deslizamiento de vértebras, otra)?		
23	¿Presenta antecedente o enfermedades relacionadas con los nervios (radiculopatías, ciática, túnel del carpo, otra)?		
24	¿Presenta antecedente o enfermedades del corazón (insuficiencia cardíaca, infartos, angina, soplos, malformaciones, otras)?		
25	¿Presenta antecedentes o enfermedades de los pulmones (asma, bronquitis, enfisema, otra)?		
26	¿Presenta antecedentes o enfermedades de la tiroides (hipotiroidismo, hipertiroidismo, etc.)?		
27	¿Presenta antecedentes o enfermedades de la sangre (anemia, leucemia)?		
28	¿Presenta diagnóstico de diabetes (azúcar alta en la sangre)?		
29	¿Tiene diagnóstico de hipertensión arterial (tensión alta)?		
30	¿Tiene antecedente o diagnóstico de cáncer?		
31	¿Actualmente presenta menopausia (MUJERES)?		
32	¿Se encuentra en embarazo (MUJERES)?		

**HÁBITOS DE VIDA**

	Marque con X la opción correcta	SI	NO
33	¿Consumo tabaco en promedio 5 o más cigarrillos al día?		
34	¿Consumo de tabaco por más de 1 año?		
35	¿Consumo de alcohol en promedio 1 o más veces por semana?		
36	¿Consumo de café en promedio 3 o más tintos al día?		
37	¿Realiza ejercicio mínimo 3 veces a la semana (como caminar, nadar, bailar, bicicleta, trotar, gimnasio, etc.?)		
38	¿Practica deportes de mano o choque (baloncesto, voleyball, tenis, fútbol, otros) mínimo 2 veces al mes?		
39	¿Sus pasatiempos o actividades después del trabajo implican manipulación frecuente de materiales o herramientas (mínimo 3 veces por semana)?		
40	¿Realiza oficios domésticos mínimo 3 veces por semana?		

**FACTOR DE RIESGO**

Marque con X la opción correcta	TODA LA JORNADA	LA MAYOR PARTE DE LA JORNADA (75%)	ALREDEDOR DE LA MITAD DE LA JORNADA	MENOS DE LA MITAD DE LA JORNADA	EN NINGUN MOMENTO
41	Está expuesto a material particulado (polvo)				
42	Está expuesto a gases o vapores				
43	Está expuesto a sustancias químicas				
44	Está expuesto a aire acondicionado				
45	Realiza movimientos repetitivos de manos o brazos				

**ENFERMEDADES CON INCAPACIDAD EN EL PRIMER SEMESTRE DEL 2017**


	Marque con X la opción correcta	SI	NO
46	En los últimos 6 meses, ha tenido incapacidad mas de una ves por la misma enfermedad?		
47	Ha tenido incapacidad mayor a 3 dias		

	MARQUE CON UNA X LA OPCIÓN CORRECTA	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	ALGUNAS VECES	NUNCA
48	¿Duerme menos de 6 horas de cada 24 horas?				
49	¿Requiere medicamentos para conciliar el sueño?				

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!**



ANEXO G

 <b>6. ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD</b>									
<b>METODOLOGÍA PARA EL ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD:</b> El documento de Plan de Emergencias hace uso de la metodología establecida por la ARL Sura, basada en el análisis de vulnerabilidad y determinación del nivel de riesgo por medio del <b>DIAMANTE DE RIESGO</b> , para posteriormente establecer las medidas de intervención y mejoramiento pertinentes.									
ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD EN LAS PERSONAS			ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD EN LOS RECURSOS			ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD ADMINISTRATIVA			
PUNTO A CALIFICAR CALIFICACION: SI = 0 NO=1 PARCIAL=0.5	PUNTAJE	OBSERVACIONES	PUNTO A CALIFICAR CALIFICACION: SI = 0 NO=1 PARCIAL=0.5	PUNTAJE	OBSERVACIONES	PUNTO A CALIFICAR CALIFICACION: SI = 0 NO=1 PARCIAL=0.5	PUNTAJE	OBSERVACIONES	
ORGANIZACIÓN			MATERIALES			SERVICIOS PÚBLICOS			
¿Existe una política general de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se indica la prevención y preparación para afrontar una emergencia ?	1		¿Tiene protección física, barreras, diques, puertas y muros cortafuegos?			¿Se cuenta con buen suministro de energía eléctrica?	1		
¿El Plan de Emergencia es administrado por la dirección de la sede o por una instancia establecida desde allí?	0		¿Existen áreas con necesidad de fortalecer, reparar, hacer cambios o ajustes en vigas y estructuras?	1		¿Se cuenta con buen suministro de gas?	1	No aplica	
¿Existe Comité de Emergencias y tiene funciones asignadas?	0		¿Los materiales utilizados para la construcción y acabados cuentan con algún material retardante ante el fuego?	1		¿Se cuenta con buen suministro de agua?	1		
¿Se ha establecido un cronograma de actividades del Comité de Emergencia?	0		¿Se cuenta con resistencia al fuego en muros (mínimo 2 horas) y en puertas (mínimo 1,5 horas)?	0		¿Se cuenta con buen sistema de alcantarillado?	1		
¿La empresa participa y promueve activamente con sus trabajadores el programa de prevención, preparación y respuesta ante emergencias ?	0	Falta darle mayor gestión en la motivación del personal para que adopte de manera habitual las practicas de respuesta de un evento.	¿Se encuentran en buen estado las instalaciones eléctricas?	1		¿Se cuenta con un buen programa de recolección de basuras?	1		
¿Existe Brigada de Emergencias y tiene funciones asignadas?	0		¿Se encuentran en buen estado las instalaciones de agua?	1		¿Se cuenta con buen sistema de comunicaciones en telefonía fija?	0		
¿Se ha definido y se dispone del número mínimo de brigadistas necesarios para cubrir todas las áreas, en todos los turnos en situaciones de emergencia?	0		¿Se encuentran en buen estado las instalaciones de gases?	1		¿Se cuenta con buen sistema de comunicaciones en telefonía móvil?	1		
¿Existen Coordinadores de Evacuación por área y tienen funciones asignadas?	0		¿Se cuenta con un sistema de drenajes adecuado?	1		¿Se cuenta con buen sistema de comunicaciones en internet?	0		



Promedio de Organización	0,125		Promedio de Materiales	0,86		Promedio Servicios Públicos	0,75	
<b>CAPACITACIÓN</b>			<b>EDIFICACIONES</b>			<b>SISTEMAS ALTERNOS</b>		
¿El Comité de Emergencia, la Brigada de Emergencia y los Coordinadores de Evacuación han recibido formación por lo menos una vez al año?	0	No esta conformada la brigada	¿La construcción cumple con alguna de las normas nacionales de sismo resistencia CCSR84, NSR98, NSR10?	0		¿Se cuenta con tanques de reserva de agua?	0	
¿Se cuenta con un programa de capacitación en prevención y control de emergencias ?	0	No esta conformada la brigada	¿Las escaleras de emergencias se encuentran en buen estado y poseen doble pasamanos?	1		¿Se cuenta con una planta eléctrica de emergencia?	0	
¿Se han realizado jornadas de inducción y reinducción sobre el Plan de Emergencia?	0	No esta conformada la brigada	¿Cuenta con vías de acceso suficientes y adecuadas para la evacuación?	1		¿ Se cuenta con un sistema de iluminación de emergencia?	0	
¿Las personas han recibido capacitación general en temas básicos de emergencias y en general saben auto protegerse?	0		¿Existe más de una salida y se han diseñado rutas principales y alternas de evacuación?	0,5		¿Se cuenta con un buen sistema de vigilancia física?	0	
¿Se cuenta con registros de los simulacros generales de la empresa, que incluyan: fecha, participantes, desarrollo del ejercicio, resultados?	0		¿Se han establecido y señalado claramente las rutas de evacuación, los puntos de encuentro, las salidas y las no-salidas para cada una de las áreas o secciones de la empresa?	0		¿Se cuenta con un sistema de comunicación diferente al público?	0	
¿Se ha divulgado la información sobre emergencias a los visitantes, contratistas y clientes?	0		¿Han sido ubicados en planos de la empresa por áreas y dados a conocer a todas las personas?	0	Falta mayor divulgación visual de las zonas de evacuación	¿Se tiene establecido por escrito la puesta en funcionamiento de la empresa en otro sitio, en caso de cierre de actividades parcial o total de la	1	
¿Existe un cronograma de prácticas, simulacros y simulaciones para el año?	0		¿Existe instrumentos o formatos para realizar inspecciones a las áreas para identificar condiciones inseguras	0				
¿Se aplica un sistema de retroalimentación posterior a las situaciones de emergencias, sesiones de práctica, simulaciones y simulacros, en el que participe todo el personal involucrado en las mismas, y cuyos resultados se comunican a la gerencia?	0		¿Cada vez que se efectúan cambios en los procesos, procedimientos, equipos o instalaciones de la empresa, se realizan evaluaciones completas por individuos calificados para determinar el cumplimiento con las regulaciones, los códigos y los estándares aplicables a la empresa, para la prevención de incendios?	0				
¿El Comité de Emergencia realiza la programación anual de actividades sobre el Plan de Emergencia, basado en los informes y resultados de los sistemas de	0							
Se cuenta con manuales, folletos como material de difusión en temas de prevención y control de emergencias ?	0							
<b>Promedio de Capacitación</b>	<b>0</b>		<b>Promedio de Edificaciones</b>	<b>0,31</b>		<b>Promedio Sistemas Alternos</b>	<b>0,17</b>	

DOTACIÓN			EQUIPOS			RECUPERACIÓN		
¿Se ha establecido un sistema de alerta/alarma que indique a todos los empleados, contratistas y visitantes, la necesidad de evacuar?	0		¿Se cuenta con sistema de alarma?	0		¿Se cuenta con algún sistema de seguro para los empleados?	1	
¿Existe un sistema para la notificación interna al Comité de Emergencia de la empresa?	0		¿Se cuenta con una red hidráulica contra incendios dotada de bombas, sifonajes y gabinetes?	0		¿Se encuentra asegurada la edificación en caso de terremoto, incendio, atentados terrorista etc.?	0	
¿Las áreas y equipos para la prestación de primeros auxilios y prevención del fuego son suficientes en número?	0,5		¿Existen procedimientos para controlar emergencias por materiales peligrosos?	0		¿Se cuenta con un sistema alterno para asegurar la información en medio magnético y con alguna compañía aseguradora?	0	
¿Las áreas y equipos para la prestación de primeros auxilios y prevención del fuego están ubicadas convenientemente y se identifican claramente?	0		¿Cuenta con sistemas automáticos de <b>detección</b> de incendios?	0		¿Se encuentran asegurados los equipos y todos los bienes en general?	0	
¿Los brigadistas tienen acceso inmediato a los suministros de primeros auxilios?	0		¿Cuenta con sistemas automáticos de <b>control</b> de incendios?	0		¿Existe un protocolo con asignación de funciones para la recuperación en caso de emergencia?	0	
¿La empresa cuenta con sistemas de detección de peligros, control de derrames y escapes de materiales peligrosos?	0		¿Por lo menos una vez al año, se realizan evaluaciones completas por individuos calificados para determinar el cumplimiento con las regulaciones, los códigos y los estándares aplicables a la empresa.	0		¿Existe un plan escrito para el restablecimiento de las actividades generales en caso de pérdidas graves para garantizar la continuidad del negocio posterior a la emergencia?	0	
¿La empresa cuenta con iluminación y energía de emergencia?	0		¿Existen hidrantes públicos o privados?	0				
¿La empresa cuenta con equipos de protección personal adecuados y equipos de comunicación?	0		¿Existen instrumentos o formatos para realizar inspecciones a los equipos utilizados en emergencias?	0				
¿La Brigada de Emergencia se encuentra familiarizada con la ubicación y los procedimientos de cierre de todos los controles maestros de fuentes de energía y de agua?	0		¿Existe un sistema de código de colores y rotulación de controles de energía?	0				
¿Se cuenta con listas de verificación para cada uno de los Coordinadores de Evacuación?	0		¿Se cuenta con un sistema de comunicaciones en caso de emergencia?	0,5				
¿Se cuenta con material impreso con información crítica para la atención de emergencias disponible para el Comité de Emergencias?	0		¿Se cuenta con un sistema de comunicaciones alterno?	0				
¿Los miembros de los grupos de apoyo cuentan con tarjetas de funciones específicas para su rol?	0		Se cuenta con programa de mantenimiento preventivo para los equipos de emergencia	0				
¿Se cuenta con materiales para el apoyo de la evacuación como conos, paletas y cintas de balizaje?	0							
0								
<b>Promedio de Dotación</b>	<b>0,035714286</b>		<b>Promedio de Equipos</b>	<b>0,04</b>		<b>Promedio Recuperación</b>	<b>0,17</b>	

<b>CONSOLIDADO ANALISIS DE VULNERABILIDAD EN LAS PERSONAS</b>	
Organización	0,1
Capacitación	0,0
Dotación	0,0
<b>TOTAL PERSONAS</b>	<b>0,2</b>
<b>INTERPRETACIÓN</b>	<b>ALTA</b>
<b>EN LOS RECURSOS</b>	
Materiales	0,9
Edificación	0,3
Equipos	0,0
<b>TOTAL RECURSOS</b>	<b>1,2</b>
<b>INTERPRETACIÓN</b>	<b>MEDIA</b>
<b>SISTEMAS Y PROCESOS</b>	
Servicios públicos	0,8
Sistemas alternos	0,2
Recuperación	0,2
<b>TOTAL ADMINISTRATIVA</b>	<b>1,1</b>
<b>INTERPRETACIÓN</b>	<b>MEDIA</b>

<b>CALIFICACION</b>	<b>RANGO</b>
<b>ALTA</b>	0.0 - 1.0
<b>MEDIA</b>	1.1 - 2.0
<b>BAJA</b>	2.1 - 3.0