

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO,  
EN LA EMPRESA ESPECIALES OMEGA S.A.S.

ANA CAROLINA PISCO

PAULA ANDREA RODRIGUEZ

DALYA KATHERINE URREGO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES  
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SANTIAGO DE CALI

2019

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO,  
EN LA EMPRESA ESPECIALES OMEGA S.A.S.

ANA CAROLINA PISCO

PAULA ANDREA RODRIGUEZ

DALYA KATHERINE URREGO

Trabajo Presentado para Obtener el Título de  
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora:

Viviana Racero López

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES  
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SANTIAGO DE CALI

2019

## CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS .....	4
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES .....	4
<b>Resumen</b> .....	5
<b>1. Introducción</b> .....	6
<b>2. Objetivos</b> .....	8
2.1. Objetivo general .....	8
2.2. Objetivos Específicos.....	8
<b>3. Alcance</b> .....	9
<b>4. Responsables</b> .....	10
<b>5. Marcos</b> .....	11
5.1. Marco conceptual.....	11
1.1. Marco histórico .....	15
1.2. Marco Teórico.....	19
1.3. Marco ético .....	24
1.4. Marco legal .....	25
1.5. Marco de contexto.....	27
<b>2. Metodología</b> .....	33
<b>3. Resultados</b> .....	36
3.1. Evaluación del sistema:.....	36
3.2. Identificación de peligros y valoración de riesgos .....	48
3.3. Diseño del SG-SST de la empresa Especiales OMEGA SAS. ....	51
<b>4. Propuesta del proceso que permita el movimiento y la mejora continua del SG-SST.</b> .....	65
<b>5. Conclusiones</b> .....	66
<b>6. Recomendaciones</b> .....	69
<b>Referencias bibliográficas</b> .....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Marco Legal.....	23
Tabla 2. Distribución de trabajadores según ciudad.....	26
Tabla 3. Descripción de los trabajadores actuales.....	27
Tabla 4. Descripción de los trabajadores operativos.....	27
Tabla 5. Descripción de los trabajadores ubicados en su rango de edad.....	27
Tabla 6. Descripción del parque automotor de Especiales OMEGA S.A.S.....	27
Tabla 7. Descripción del Ciclo PHVA.....	32
Tabla 8. Descripción detallada de criterios.....	34
Tabla 9. Desarrollo por estándar.....	36
Tabla 10. Evaluación de estándares mínimos Res.312/2019.....	37
Tabla 11. Priorización de riesgos.....	38

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Gráfico 1. Organigrama.....	29
Gráfico 2. Mapa de procesos Especiales Omega SAS.....	29
Gráfico 3. Diagrama de flujo del proceso.....	29
Gráfico 4. Ciclo PHVA.....	33
Gráfico 5. Estándares SGSST.....	34
Gráfico 6. Desarrollo por ciclo PHVA.....	35
Gráfico 7. Desarrollo por Estándar.....	35
Gráfico 8. Estándares SGSST Res. 312/2019	
Gráfico 9. Desarrollo por ciclo PHVA Res.312/2019.....	45
Gráfico 10. Desarrollo por estándar es.312/2019.....	46

## **Resumen**

El presente proyecto tiene como propósito realizar un diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el Trabajo (SGSST), basándose en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 en la empresa Especiales OMEGA S.A.S.

Lo anterior con el fin de dar respuesta a la necesidad de establecer lineamientos claros frente a la necesidad que OMEGA S.A.S Tiene actualmente, así como la actualización la matriz de riesgos y peligros, el ausentismo en enfermedad común y laboral de los trabajadores y aplicar un plan de intervención en mejora continua respecto a la Seguridad y Salud en el trabajo.

En el presente trabajo está compuesto por un componente académico en el que se evidencia la gestión realizada al diseñar el SGSST, gracias a los conceptos adquiridos en la Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad Católica de Manizales.

En este trabajo hay dos momentos de evaluación de estándares mínimos, el primero se evidencia un 45.5% de nivel de cumplimiento. Y el segundo, realizado al terminar el diseño a la empresa, se puede observar un 75% de cumplimiento.

## **1. Introducción**

La Salud en el trabajo se refiere al bienestar de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar los riesgos a los cuales pudiesen estar expuestos debido a que los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden desencadenar enfermedades, lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y pérdida de la productividad del trabajador, logrando así un mejor desempeño en las actividades y colaborando al buen desarrollo de la empresa, consiguiendo de esta forma que todo el personal se incorpore de lleno en dicho proceso [1].

Las nuevas realidades de los sistemas administrativos demuestran que las empresas en la actualidad deben preocuparse, por satisfacer a los clientes externos y adicional esforzarse en suplir sus expectativas y necesidades de los clientes internos (los trabajadores), esto repercute en la empresa con notable mejora en el clima laboral, que se manifiesta en una actitud de compromiso y por ende resultados positivos en la productividad.

Desde otra perspectiva, la seguridad y salud en el trabajo es definida como las “Condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados u otros trabajadores (incluidos los trabajadores temporales y personal por contrato), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo” [2 p19] que hoy es tomada como prioridad empresarial, debido a las exigencias de llevar a cabo un SGSST eficaz con el fin que los riesgos de los puestos de trabajo sean eliminados, reducidos o controlados se origina principalmente en los trabajadores [3], al

mismo tiempo se cumple con la normatividad legal que le exige a las empresas velar por el bienestar y la seguridad de sus empleados.

Por medio de este proyecto buscamos diseñar y crear un nuevo ambiente de seguridad al interior de la empresa Especiales OMEGA S.A.S. que se oriente a realizar y a evaluar las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos sus empleados.

Este proyecto nace de la necesidad de la empresa Especiales OMEGA S.A.S. de diseñar el SGSST con el fin de generar impacto en la empresa y sus empleados tanto así que se puedan desarrollar el sistema con el ciclo PHVA donde partiendo desde la evaluación de estándares hasta llegar a un plan de mejora donde contenga entre ellos el COPASST, programas de capacitaciones, exámenes periódicos, estandarizando cada proceso para el mejoramiento a la prestación de servicios, disminución de riesgos en la ejecución de los mismos, entre otros; con la intención de proporcionar mejores condiciones de trabajo, para así dar cumplimiento con cada uno de los objetivos propuestos.

## **2. Objetivos**

### **2.1.Objetivo general**

Diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Empresa Especiales Omega S.A.S. ubicada en la ciudad de Cali, acorde al Decreto 1072 del 2007 y Resolución 0312 del Año 2019.

### **2.2.Objetivos Específicos**

- Realizar la Evaluación de estándares mínimos mediante la Resolución 0312 del 2019 de la empresa Especiales OMEGA S.A.S.
- Evaluar riesgos y valorar los peligros mediante la Guía Técnica Colombiana GTC 45 de la empresa Especiales Omega S.A.S.
- Documentar el diseño del SG – SST de la empresa Especiales Omega S.A.S.
- Realizar propuesta del proceso que permita la mejora continua del SG-SST.



### **3. Alcance**

Con este diseño de estructura general del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo, que elaboraremos desde la luz de la normatividad en Colombia, la empresa Especiales OMEGA S.A.S., podrá determinar sus riesgos y peligros, con el fin de prevenirlos y controlarlos de manera adecuada y oportuna, a través de programas idóneos de capacitación continua a todos y cada uno de los colaboradores directos y afiliados a la compañía, además de establecer mecanismos de protección que propendan por el cuidado de la salud y el bienestar de los colaboradores.

Al diseñar el plan de intervención, la empresa se fortalecerá, aprendiendo como minimizar los riesgos a los que se ven expuestos cada uno de las personas que hacen parte de la empresa, velando así por la protección y salud de sus trabajadores.

Asimismo, con este diseño de Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, la Empresa Especiales OMEGA S.A.S, cumplirá con la normatividad en Seguridad y salud en el trabajo, además de posicionarse en el mercado como una organización que vela por el cuidado de sus empleados y de sus clientes.

#### **4. Responsables**

Según lo establecido por el Decreto 1072 de 2015 “el SG-SST es liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas” [3]. En la empresa Especiales OMEGA S.A.S. se ha designado un encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuenta con el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio del Trabajo y está encargado de coordinar y ejecutar las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la empresa [4].

A quien se le ha delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada. La empresa no solo cuenta con el encargado del SGSST, sino que también tiene responsabilidad la gerencia, y cada jefe que tiene personal a su cargo, como el coordinador de operaciones, el COPASST y la brigada [5].

## 5. Marcos

### 5.1. Marco conceptual

Con el fin de conceptualizar el diseño del SG-SST, se han seleccionado las siguientes palabras clave, tomando como base para su definición la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 [2]:

- **Accidentalidad:** Indicador correspondiente a la cantidad de accidentes que se presentan en una organización.
- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable.
- **Acción preventiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial indeseable.
- **Ausentismo:** Indicador de ausencias de los miembros de la organización por cualquier causa y que evite la ejecución normal de sus labores de manera temporal.
- **Caracterización de procesos:** Descripción de un proceso con identificación plena de sus requisitos, clientes internos y externos, actividades y demás características que permiten el entendimiento del objetivo del proceso.
- **Cliente:** Empresa con la que se hace el convenio del servicio de transporte, mediante contrato de servicios.
- **Conductor:** Persona que está contratado a través de la empresa Especiales Omega S.A.S, para manejar el vehículo y prestar el servicio de transporte.

- **Conductor Afiliado:** Trabajador que es propietario del vehículo y el mismo lo maneja, su vehículo está afiliado a la empresa Especiales Omega S.A.S.
- **Conductor en Convenio:** Trabajador que es propietario de su vehículo o proporciona un conductor, el vehículo se encuentra afiliado a otra empresa de transporte, pero el único contrato de trabajo está bajo la empresa Especiales Omega S.A.S.
- **Conductor No propio:** Trabajador en modalidad de contratista, no es afiliado, pero solo tiene convenio con un contrato de trabajo. Deben de presentar documentación a la empresa Especiales Omega S.A.S.
- **Conductor Propio:** Trabajador directamente contratado por la empresa Especiales Omega S.A.S.
- **Contratista:** Persona natural y/o jurídica que lleva a cabo la prestación y/o venta de un bien o servicio <sup>5</sup>.
- **Competitividad:** Capacidad que posee una organización de obtener rentabilidad comprado con sus competidores junto con una diferenciación de otras organizaciones dentro del mercado.
- **Comprobar:** Parte de la gestión orientada a la evaluación de cumplimiento de los requisitos.
- **Desempeño ambiental:** Medida del comportamiento en cuanto a gestión ambiental de una organización por un periodo determinado.
- **Enfermedad Común:** Es aquella alteración de la salud que no tenga la consideración de accidente de trabajo, ni enfermedad profesional, mientras que accidente no laboral, será aquel que no tenga la consideración de accidente de trabajo.

- **Enfermedad laboral:** La 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.
- **Elementos de protección personal (EPP):** Artículo adaptable a las partes del cuerpo que mitiga la lesión proveniente de un accidente.
- **Estándar de seguridad:** Condiciones establecidas en una organización con respecto al bienestar laboral de los miembros de la organización.
- **Exclusión:** Elemento del Sistema de gestión que no se encuentra dentro del alcance del mismo o no aplicable dentro de los requisitos a evaluar, y que es establecido de acuerdo a los requerimientos y actividad económica de la organización.
- **Gestión empresarial:** Actividades enfocadas a mejorar la rentabilidad y competitividad de una empresa.
- **Identificación de peligros:** Proceso de reconocimiento que existe un peligro y definición de sus características. Las características mínimas son la fuente, situación o acto, ubicación y potencialidad de daño.
- **Indicador:** Método de medición cuantitativa y/o cualitativa del desempeño de un sistema, identificando cambios en el tiempo y generando medidas para contrarrestarlos.
- **Inspección:** Proceso de revisión de condiciones físicas y/o de operación de un proceso, actividad, bien o servicio dentro de una organización y que pretende llevar a cabo la verificación del mismo.
- **Lineamiento estratégico:** Directrices y/o guías de gestión de una organización que rigen la actividad económica y todos y cada uno de los procesos establecidos para cumplimiento de requerimientos del cliente.

- **Mapa de procesos:** Expresión gráfica de canales de interacción dentro de una organización.
- **Mejoramiento:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de gestión para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos o lograr mejoras en el desempeño, de forma coherente con la política de la organización.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de ellos.
- **Planear:** Parte de la gestión enfocada al establecimiento de objetivos, estrategias, recursos y/o actividades asociadas para el cumplimiento de estos objetivos.
- **Proceso Operativo:** Secuencia de actividades interrelacionadas que tienen como salida el bien y/o servicio que solicita el cliente a un proveedor y/o contratista.
- **Proceso:** Conjunto de actividades interrelacionadas mediante las cuales se lleva a cabo la transformación de entradas en salidas.
- **Proceso de análisis, medición y mejora:** Conjunto de actividades interrelacionadas establecidas para la medición del desempeño de los sistemas, incluyendo la ejecución de la mejora.
- **Reglamento de higiene y seguridad industrial:** conjunto e lineamientos que rigen la prevención y la gestión de las posibles enfermedades laborales y accidentes que puedan ser generados a los trabajadores.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad que ocurra un evento o exposición peligrosa y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causado por el evento o exposición.
- **SG-SST:** Sistema de Gestión y Seguridad de Salud de Trabajo; 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 auditoria 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. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

- **Usuario:** Es la persona a quien se le presta el servicio de transporte dentro y fuera de la ciudad, durante los siete días de la semana, veinticuatro horas al días.

### 1.1.Marco histórico

La seguridad y salud en el trabajo tiene sus comienzos en la prehistoria puesto que el hombre buscaba subsistir en su medio habitacional por las condiciones que se presentaban. Con los años el hombre fue construyendo procedimientos que resguardaran su familia y a él, empezó a refugiarse para evadir los peligros de la época y así fue el inicio de la división primaria del trabajo como punto básico de la economía [6].

Posteriormente, en la edad media se destaca en Italia el trabajo de Bernardino Ramazzini y su obra célebre: “De Morbuis Artificum Diatriba”, en la que comienza a establecer asociaciones entre diagnóstico médico y el trabajo de los pacientes, por lo que se considera uno de los primeros referentes que sienta las bases para la Medicina Ocupacional. Además, en esa misma línea de evolución histórica, cabe mencionar las transformaciones que trajo consigo la revolución industrial, el auge de las fábricas, el mejoramiento de la maquinaria y el avance de la ciencia, que produjeron cambios en el modo de vida de las personas, con nuevos procesos de fabricación y modificaciones en las técnicas de trabajo, lo cual para gran parte de la población implicó el uso de maquinarias cada vez más rápidas y peligrosas, por lo que se aumentó el número de accidentes en los trabajadores [7].

Ahora bien, en cuanto a la historia que enmarca el surgimiento de la salud ocupacional en Colombia se reconoce como un inicio los planteamientos promulgados desde 1904 por el general Rafael Uribe Uribe, quien se pronunció sobre el tema de la seguridad en el trabajo, dando lugar a la Ley 57 de 1915, Sobre reparaciones por accidentes del trabajo, también conocida como la “ley Uribe” la cual es considerada la primera ley dirigida al tema de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia [8].

Los años subsiguientes a esta ley se avanzó en otros aspectos como las medidas de higiene y sanidad en el medio laboral con la Ley 46 de 1918, la reglamentación en cuanto a cesantías, enfermedad profesional y temas relacionados con Ley 10 de 1934, la creación del seguro obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo con la Ley 44 de 1939 y el Decreto 2350 de 1944 por el cual se dictaminaron algunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo; estas dos últimas se consideran como fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y de un enfoque en el que se empieza a dar importancia a la protección del trabajador [9].

Lizarazo et al. destacan que “es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945” [8, p3]

Y con el Decreto 3767 de 1949 se reglamentó la Ley 77 de 1948, sobre el funcionamiento de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial que quedó incorporada al Ministerio del Trabajo, la cual posteriormente se convirtió en el Departamento de Medicina Laboral y con



funciones de calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales [10]. En este mismo año, para el 26 de septiembre de 1949 comenzó a prestar servicios el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ISS) con los seguros de enfermedad general y maternidad, que luego para el año 1965 se extendió al campo de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional u para 1967 ya operaba también beneficios a los riesgos de invalidez, vejez y muerte [11].

Por su parte, las normas de salud ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente, en este año Robledo señala un avance importante en lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con la adopción de la primera tabla de enfermedades profesionales y categorización de lo que se considera como incapacidad temporal, permanente parcial, total y gran invalidez, permitiendo que se establezcan las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador[11]

Pasan muchos años antes de volver la atención a la salud ocupacional y la seguridad industrial, y en el año de 1993 se crea la Ley 100 con la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones y el decreto ley 1295 de 1994 con el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y en este momento no solo se reparaba al trabajador por los daños, sino que ahora evitaba los riesgos, y nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (ATEP), las Instituciones Prestadoras de Servicio (IPS) y las Entidades Promotoras de Salud (EPS)[8].

En el año 2012 nace la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional [12] 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) [13]. En el año 2013 crean la Ley 1616 de 2013 donde se garantiza el derecho a la salud mental de la población colombiana, mediante su atención integral incluyendo actividades o capacitaciones para el manejo del estrés laboral [14].

Se exige en el año 2014 la implementación del SG-SST por medio del Decreto 1443 de 2104, estableciendo matriz de requisitos legales, evaluación del cumplimiento legal y programa de salud ocupacional con subprogramas [15]. A raíz de los accidentes y enfermedades tanto laborales como comunes se ve la necesidad de crear el Decreto 1477 de 2014 donde se expide la tabla de enfermedades [16]. Debido al incumplimiento de algunas empresas el Ministerio del Trabajo y Protección Social reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

En el 2015 se reúne todo lo anterior y se crea el Decreto único reglamentario del sector del trabajo (Decreto 1072) donde se da cumplimiento legal en maternidad laboral y de seguridad y salud en el trabajo –SGSST [3]. Complementario a este en 2017 se establecieron los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes por medio de la Resolución 1111 [17]. En la actualidad el Ministerio de Trabajo crea la Resolución 0312 de 2019 donde se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleadores y los contratantes y por medio de ella se aplica la evaluación de los estándares mínimos y con los que se debe de establecer un plan de trabajo para el mejoramiento del resultado obtenido y lograr el cumplimiento de cada estándar dentro del SG-SST [18].

Por todo este recorrido histórico y con toda la evolución que ha surgido en materia de seguridad y salud en el trabajo se puede evidenciar la importancia y ventajas que tiene para cualquier empresa

contar con un SGSST tanto por temas reglamentarios o legales, como por aspectos relacionados con el logro de mejora continua:

## 1.2. Marco Teórico

- Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo:

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) parte desde su Constitución con un principio fundamental de la protección al trabajador. Sin embargo, en cifras se revela una realidad distante de este propósito, pues se estima que: “2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo, 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas

con el trabajo y que Cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo” [19]

Cifras que también tienen implicaciones a nivel emocional para los trabajadores y sus familias, quienes tienen que en su cotidianidad lidiar con los efectos que dejan estas enfermedades y accidentes. Además, no se puede dejar de lado el impacto económico que tiene para los empleador el correr con gastos frente jubilaciones anticipadas, ausentismo, pago de seguros, sanciones o costos que le genera el suplir personal que ha perdido. Incluso, en términos económicos la OIT también ha estimado que se pierde el 4 por ciento del PIB anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales [19].

Por todo lo anterior, se hace imprescindible construir una cultura basada en la prevención, las prácticas basadas en proveer la máxima seguridad a los trabajadores, la promoción de la salud y el desarrollo de instrumentos que permitan hacer un seguimiento a las estrategias empleadas para tal fin, tal como se pretende hacer al implementar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, que como ya se ha descrito anteriormente son de carácter obligatorio en los entornos laborales del territorio colombiano.

- Transporte interurbano e intermunicipal de pasajeros.

Según la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) en Colombia existen un total de 538 empresas habilitadas para prestar el servicio público de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros por Carretera. Para desempeñar esta actividad económica estas empresas requieren de la habilitación que concede el Ministerio de Transporte para prestar el servicio en una ruta

determinada, lo cual realizan bajo un régimen de libertad tarifaria, que está regulada por este mismo organismo, el cual establece periódicamente los topes de precios mínimos [20].

Además, se puede encontrar que en el análisis de la ANDI al sector y según cifras del Ministerio de Transporte, las empresas transportadoras de pasajeros por vía terrestre tienen una participación significativa en el mercado, señalando que bajo esta modalidad “se movilizó en 2016, el 87.58% del total de pasajeros nacionales, contrastado con un 11.05% del transporte aéreo y el restante 1.37% que se moviliza por vía fluvial y ferroviaria. Con base en lo anterior, se puede decir que transporte terrestre es la modalidad de transporte que utiliza la mayoría de las personas para moverse al interior del territorio nacional” [21].

También, cabe destacar que las empresas de transporte habilitadas bajo la modalidad de servicio intermunicipal son vigiladas por la Superintendencia de Puertos y Transporte y que a nivel normativo su actividad se encuentra regulada por los postulados generales de la Ley 105 de 1993, por la cual se dictan disposiciones básicas sobre el transporte, se redistribuyen competencias y recursos entre la Nación y las Entidades Territoriales, se reglamenta la planeación en el sector transporte y se dictan otras disposiciones, más la Ley 336 de 1996 que corresponde al Estatuto General de Transporte. Y que los requisitos de acceso al servicio y operación han sido definidos en el Decreto 1079 de 2015, que corresponde al Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte [20].

- Estrés laboral:

La Organización Mundial de la Salud OMS en el documento de la Organización del trabajo y el estrés, dijo que la atención por el tema del estrés, causas y consecuencias ha ido incrementando con el pasar de los últimos años. El estrés es catalogado como una amenaza no solo para los trabajadores que la experimentan sino como también para el desarrollo de las compañías [22].

Ahora bien, en cuanto a la definición del estrés, una de las conceptualizaciones más aceptadas es la de Mc Grath, para quien el estrés es “un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)”[23].

Además, en el documento divulgativo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre el estrés laboral, del Hoyo afirma que el estrés laboral surge cuando se presenta un “desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización” [24, p8], de ahí la importancia de atender a este tipo de fenómenos y asumir el reto de prevenir el desarrollo de enfermedades que se desprenden de los riesgos psicosociales. En este mismo documento, también se plantea la necesidad de diferenciar entre dos tipos de estrés[24].: 1) Estrés Positivo o Eustres: Que tiene una connotación positiva, pues permite un estado de alerta esencial para obtener un rendimiento físico y mental que conduce a la productividad y creatividad y 2) Estrés negativo o Distres: el cual se da como reacción excesiva al estrés, sin un control y de manera prolongada en el tiempo, que conduce a un estado de resistencia en el ser humano y sensación de disconfor, que puede tener efectos como agotamiento y alteraciones de salud, que se relacionan con reducción de la productividad y disminución de la energía

Según los planteamientos de Mario Blanco Guzman, existen diferentes variables que desencadenan respuestas estresantes los cuales son considerados agentes estresantes [25]. Entre estos se encuentran: la sobrecarga de trabajo, infracarga de trabajo, infrautilización de habilidades, repetitividad, ritmo de trabajo, relaciones sociales, cambios en la organización, control por parte de los superiores, mal ambiente de trabajo, fracaso o ruptura familiar [23].

Ahora bien, en lo que concierne al sector transporte de carga y pasajeros urbanos e interurbanos, se ha encontrado que altos índices de estrés laboral en conductores se han asociado a tensión, fatiga y carga mental, que además puede asociarse a mayor ocurrencia de accidentes y desarrollo de enfermedades profesionales [26]

- Seguridad Vial

En el Plan Mundial para el Decenio de Acción para la Seguridad Vial 2011-2020, formulado por la Asamblea General de las Naciones Unidas [27], se plantea que cada año mueren aproximadamente 1,3 millones de personas a raíz de un accidente de tránsito, es decir, más de 300 fallecimientos al día por esta causa, aunque más de la mitad de los fallecidos no viajaban en automóvil; de 20 a 50 millones de personas sufren traumatismos que generan altos porcentajes de discapacidad en el mundo. Y como un agravante a esta situación se reporta que en los países en vía de desarrollo, donde hay menos vehículos matriculados, se presentan paradójicamente más altos porcentajes de defunciones por accidentes de tránsito con un 90%; igualmente, en personas entre los 5 y 44 años el traumatismo por accidente de tránsito entre las tres causas más importantes de muerte. El impacto económico por colisiones de vehículo es del 1% al 3% del PNB de estos países.

Además, como señala Pico ME, González RE y Noreña OP [28], desde la Constitución Política de Colombia de 1991 se desprende toda una normativa que se orienta a la protección de la ciudadanía, la seguridad de la población y la garantía de su circulación en el territorio nacional. De esta manera lo expresado desde la Constitución Nacional sirve como fundamento para el “desarrollo de normas

jurídicas tendientes a la protección y seguridad en la movilidad (transporte y tránsito) de los ciudadanos”.

### 1.3. Marco ético

El presente trabajo se fundamenta en principios afines a la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [29], que tienen como eje fundamental el respeto de la dignidad de la persona, los derechos humanos y las libertades fundamentales, bajo valores como:

- Responsabilidad: que implica el actuar con profesionalismo, haciendo un uso adecuado de los recursos (financieros, físicos y tiempo) destinados para el desarrollo de este trabajo.
- Respeto: hacia todos los seres vivos, por medio del cual se busca establecer un diálogo fraterno con las personas involucradas en el desarrollo de este trabajo, reconociendo todos sus derechos, especialmente los relacionados con la confidencialidad y participación voluntaria.
- Justicia: en defensa de dignidad e integridad de los trabajadores, se les reconoce como personas con particularidades y proyectos de vida que deben ser protegidos, por lo tanto con este se busca contribuir con la prevención de riesgos laborales. También se entiende como la primacía del bien general sobre el particular.

También, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 [30] y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 [31], que regulan la recolección y tratamiento de los datos de carácter personal, tratamiento de la información, se guardará la confidencialidad de la información y datos personales de todos los participantes.



1.4. Marco legal

Tabla 1. Marco Legal

<b>NORMA</b>	<b>TIPO</b>	<b>DESCRPCIÓN</b>
<b>LEY 9 DE 1979</b>	<b>LEY</b>	Por la cual se dictan medidas sanitarias, contiene las normas y deberes y derechos de los empleadores y trabajadores para preservar , conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
<b>RESOLUCIÓN 2400 DE 1979</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	Establece las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los sitios de trabajo, con el fin de mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales para lograr las mejores condiciones de higiene.
<b>DECRETO 614 DE 1984</b>	<b>DECRETO</b>	Decretó determinar 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 mejoramiento de las condiciones de trabajo
<b>RESOLUCÓN 2013 DE 1986</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	Se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de salud Ocupacional, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo
<b>RESOLUCIÓN 1075 DE 1992</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	Reglamenta que los empleadores deben incluir campañas farmacodependencia, tabaquismo y alcoholismo en el subprograma de medicina preventiva de salud Ocupacional.
<b>LEY 6 DE 1993</b>	<b>LEY</b>	El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana mediante la protección de las contingencias que la afectan.
<b>DECRETO 1295 DE 1994</b>	<b>DECRETO</b>	En la que se dan las pautas para prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirle con ocasión y como consecuencia del trabajo que desarrolla.
<b>DECRETO 174 DE 2001</b>	<b>DECRETO</b>	Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Especial.
<b>DECRETO 170 DE 2001</b>	<b>DECRETO</b>	Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Colectivo Metropolitano, Distrital y Municipal de Pasajeros

<b>LEY 776 DE 2002</b>	<b>LEY</b>	Por el cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta Ley modificó las prestaciones económicas del Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en el Decreto 1295 de 1994
<b>LEY 769 DE 2002</b>	<b>LEY</b>	Por la cual se expide el código Nacional de transporte terrestre
<b>RESOLUCIÓN 1555 DE 2005</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	Por la cual se reglamenta el procedimiento para obtener el certificado de aptitud física, mental y de coordinación motriz para conducir y se establecen los rangos de aprobación de la evaluación requerida
<b>LEY 1010 DE 2006</b>	<b>LEY</b>	Se creó para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
<b>RESOLUCIÓN 2346 DE 2007</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo de y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
<b>RESOLUCIÓN 1401 DE 2007</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	Establece obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia
<b>RESOLUCIÓN 652 DE 2012</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	Establece la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral
<b>RESOLUCIÓN 2646 DE 2008</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
<b>RESOLUCIÓN 1956 DE 2008</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	por el cual se adoptan medidas, en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco
<b>RESOLUCIÓN 4796 DE 2008</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	Se reglamenta la atención por Brigadas o Jornadas de Salud, se adoptan estándares de condiciones técnico científicas para la habilitación de unidades Móviles.
<b>LEY 1383 DE 2010</b>	<b>LEY</b>	Reforma código nacional de tránsito.
<b>LEY 1503 DE 2011</b>	<b>LEY</b>	Por la cual se promueve la formación de hábitos, conductas y comportamientos seguros en la vía.
<b>DECRETO 723 DE 2013</b>	<b>DECRETO</b>	Por el cual se reglamenta la afiliación al sistema General de Riesgos Laborales de la personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.

<b>DECRETO 1477 DE 201</b>	<b>DECRETO</b>	Tablas de enfermedades laborales
<b>DECRETO 1507 DE 2014</b>	<b>DECRETO</b>	Por el cual se expide el Manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional
<b>DECRETO 1072 DE 2015</b>	<b>DECRETO</b>	Reglamento único de trabajo, mediante el cual se establece, en su capítulo 6 la implementación de SG-SST para empresas.
<b>DECRETO 1079 DE 2015</b>	<b>DECRETO</b>	Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector transporte
<b>DECRETO 348 DE 2015</b>	<b>DECRETO</b>	Por el cual se reglamenta el servicio público de transporte terrestre automotor especial y se adoptan otras disposiciones
<b>RESOLUCIÓN 6045 DE 2016</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	Diseñar e implementar programas para la prevención de las enfermedades crónicas prevalentes que pueden ser agravadas por el trabajo
<b>DECRETO 2157 DE 2017</b>	<b>DECRETO</b>	Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas
<b>RESOLUCION 0312 DE 2019</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	Por medio del cual el Ministerio del Trabajo estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Derogando Resolución 1111 de 2007.

## 1.5.Marco de contexto

### 1.5.1. Descripción y reseña histórica de la empresa

Especiales OMEGA S.A.S. es una empresa que se encuentra ubicada en la dirección Calle 36 AN # 3CN-45 en el barrio Prados del Norte en la ciudad de Santiago de Cali, departamento del Valle del Cauca, fue creada en el año 1984, en su trayectoria ha cambiado razón social y de dueños, hasta el principios del año 2018 se llamaba Especiales Omega S.A. servicio de transporte especial (por este motivo algunos documentos incluidos en nuestro proyecto tienen el logo anterior de la empresa) y mensajería, actualmente se llama ESPECIALES OMEGA S.A.S. servicio de transporte especial, se dedica al transporte de pasajeros, actualmente prestan el servicio a 16 (clientes) y opera principalmente en Cali es donde se encuentra su única sede administrativa. La empresa opera a nivel nacional (Ver tabla 1). La empresa cuenta Veintiocho (28) empleados, donde veintiséis (26)

son conductores con riesgo IV y dos (2) administrativos con riesgo I (más adelante explicaremos el por qué se ven reflejados solo dos administrativos).

Tabla 2. Distribución de trabajadores según ciudad

<b>Ciudad</b>	<b>Número de conductores</b>
<b>Cali</b>	13
<b>Bugalagrande</b>	07
<b>Medellín</b>	01
<b>Bogotá</b>	01
<b>Eje Cafetero</b>	04
<b>Total Conductores</b>	26

- La empresa cuenta con personal administrativo conformado por: Gerente, Subgerente, Contador, Asistente de Gerencia, Asistente Administrativa (5 personas). Eventualmente 3 de estas personas también desempeñan el rol de conductores.
- La empresa tiene un parque automotor propio y cuenta conductores propios incluyendo los anteriormente mencionados.
- La empresa cuenta con la modalidad de Conductor Afiliado, donde el parque automotor es propiedad del afiliado y este a su vez se desempeña como conductor. Pero, cuando el propietario no es el conductor, se cuenta con un conductor asignado. Previamente seleccionado y aprobado por las altas directrices.
- La empresa tiene la modalidad de Vehículo En Convenio; es una alianza entre empresas de transporte especial, donde el vehículo se encuentra en convenio y el conductor puede ser el mismo dueño del vehículo. Cuando el propietario no es el conductor se cuenta con un conductor asignado. Previamente seleccionado y aprobados por las altas directrices.
- Los conductores que no son propios son aquellos que tienen convenio empresarial y son propietarios de su vehículo, el cual tiene su propia seguridad social y es presentada oportunamente ante nuestros administrativos. Cabe recalcar que todos los conductores

tienen contrato con la empresa. Ver tabla 2 donde se encuentra la descripción de los trabajadores actuales. En la tabla 3 se encuentra la descripción de los trabajadores operativos, la tabla 4 muestra los trabajadores ubicados en su rango de edad y la tabla 5 es la descripción del parque automotor de la empresa.

Tabla 3. Descripción de los Trabajadores actuales.

<b>Empleados</b>	<b>N° de trabajadores</b>
<b>Trabajadores administrativos</b>	5
<b>Trabajadores operativos</b>	23
<b>Total:</b>	28

Fuente: Organigrama empresarial de Especiales OMEGA S.A.S

Tabla 4. Descripción de los trabajadores operativos.

<b>Empleados Operativos</b>	<b>N° de trabajadores</b>
<b>Conductores Propios</b>	5
<b>Conductores Afiliados</b>	13
<b>Conductores No Propios</b>	5
<b>Total:</b>	23

Fuente: Plan Estratégico de Seguridad Vial de Especiales OMEGA S.A.S.

Los empleados del proceso operativo trabajan de lunes a domingo, con un día de la semana compensatorio. El horario fluctúa según la programación de los servicios dando cumplimiento a las 8 horas laborales permitidas en el día.

Tabla 5. Descripción de los trabajadores ubicados en su rango de edad.

<b>Rango de Edades</b>	<b>N° trabajadores</b>
<b>20-29</b>	2
<b>30-39</b>	4
<b>40-49</b>	3
<b>50-59</b>	12
<b>60-69</b>	5
<b>70 o más</b>	2
<b>Total de trabajadores</b>	28

Fuente: Planilla de Seguridad Social de Especiales OMEGA S.A.S.

Tabla 6. Descripción del parque automotor de Especiales OMEGA S.A.S.

<b>Parque Automotor</b>	<b>N° de vehículos</b>
<b>Propios</b>	8
<b>Afiliados a Especiales OMEGA S.A.S.</b>	6
<b>Convenio con otras empresas</b>	10
<b>Total</b>	24

Fuente: Plan Estratégico de Seguridad Vial de Especiales OMEGA S.A.S.

### 1.5.2. Descripción del proceso productivo

- Misión de Especiales OMEGA S.A.S.

Somos una empresa que brinda soluciones oportunas y confiables en la movilización de pasajeros; garantizando excelente atención, cumplimiento y seguridad durante sus trayectos.

Estamos respaldados por un equipo humano competente y comprometido que permiten satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes y usuarios, generando beneficios para nuestros aliados y sostenibilidad para la empresa.

- Visión de Especiales OMEGA S.A.S.

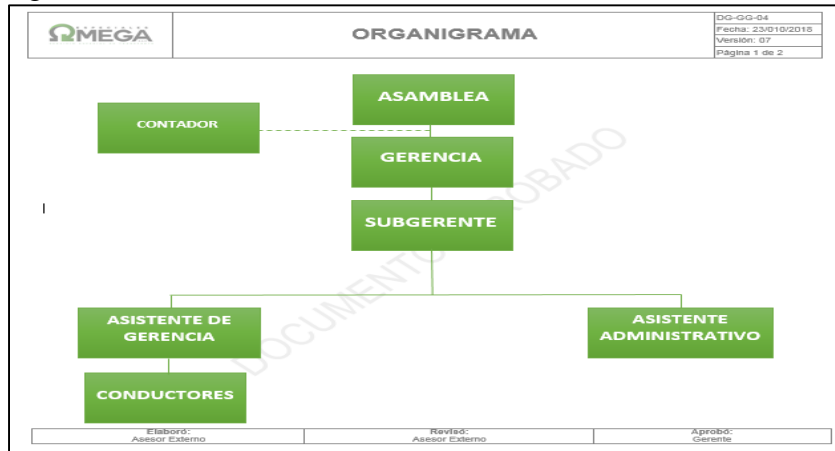
Ser reconocidos como una de las mejores alternativas de transporte especial de pasajeros a nivel empresarial en el Valle del Cauca, logrando posicionar nuestra operación en el sector regional y nacional, reconocidos por las personas, equipos, sistemas y métodos más seguros y responsables de movilizar a las personas en la prestación del servicio; garantizando el crecimiento y la rentabilidad de la empresa.

- Organigrama, mapa de procesos y diagrama de flujo

En el organigrama se nos presenta la organización de la empresa y muestra cómo está dividido el trabajo (Ver Gráfico 1. Organigrama de Especiales OMEGA S.A.S.). Además, el mapa de proceso muestra que hay específicamente 6 procesos donde dos trabajadores del área administrativa manejan dos procesos, es ahí donde se identifican las necesidades presentes y futuras de los

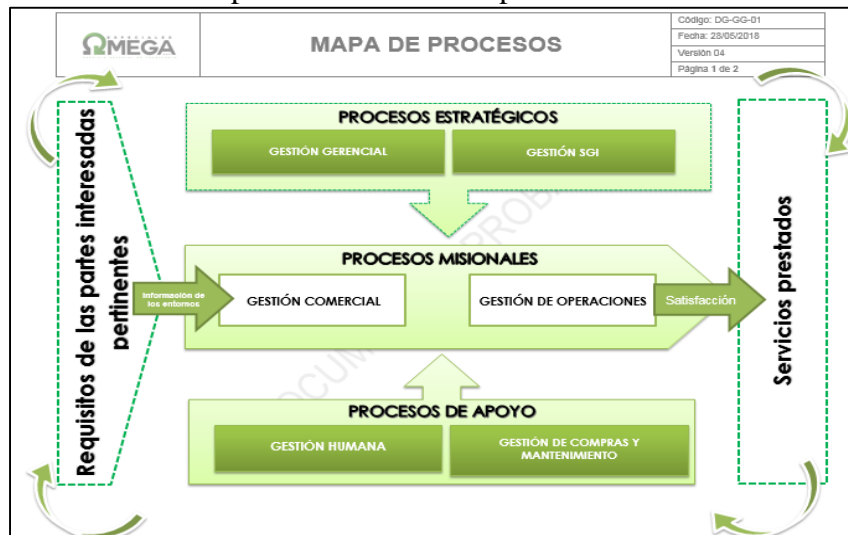
clientes, el administrar recursos y las actividades como procesos (Ver Gráfico 2. Mapa de Procesos de Especiales Omega S.A.S. Por otra parte, el diagrama de flujo nos presenta los pasos para llegar a la realización de un servicio (Ver Gráfico 3. Diagrama de Flujo).

Gráfico 1. Organigrama



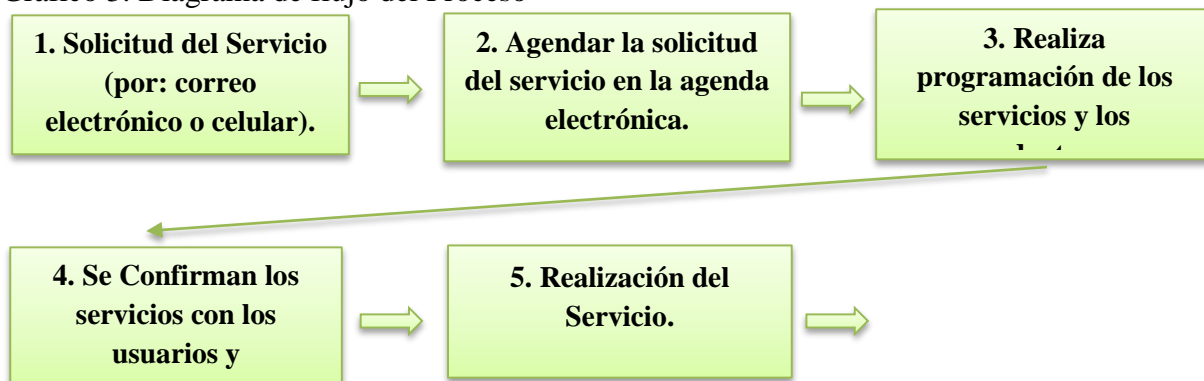
Fuente: Organigrama de Especiales Omega S.A.S.

Gráfico 2. Mapa de Procesos de Especiales OMEGA S.A.S.



Fuente: Mapa de procesos de Especiales OMEGA S.A.S.

Gráfico 3. Diagrama de flujo del Proceso



**6. El conductor se  
reporta al finalizar el  
servicio.**

Fuente: Propia.

### 1.5.3. Descripción del proceso operativo.

- 1) Solicitud del servicio: El cliente envía un formato de solicitud del servicio donde especifica: fecha del servicio, hora y dirección de recogida, nombre del (los) usuario(s), lugar al que se dirige(n), hora del retorno del (los) usuario(s). El formato previamente diligenciado es enviado al correo de la empresa [solicitudtransporteomega@gmail.com](mailto:solicitudtransporteomega@gmail.com).
- 2) Agendar la solicitud: La persona encargada de programación de los servicios, da acuso recibo a los correos y los agenda en una hoja de Excel llamada Programación diaria 2018 donde está organizada por día, hora, usuario, dirección de recogida y destino, conductor, entre otras.
- 3) Programación de servicios y asignación de conductores: La persona encargada de programación de servicios realiza la programación de los servicios según la ciudad de solicitud del servicio y los conductores que pertenezcan a la ciudad, también tiene en cuenta el pico y placa que rige en las ciudades de Cali y Bogotá para vehículos de servicio especial. También tiene en cuenta los descansos y si el día anterior han viajado con el fin de rotarlos y los contratos que se tiene para cada vehículo o conductor.
- 4) Confirmación de los servicios a los usuarios y a conductores: La persona encarga de la programación realiza confirmación de los servicios por medio de correos electrónicos, adicional por medio de llamadas y/o mensajes en Whatsapp. Seguido confirma a los conductores por los mismos medios.



5) Realización del servicio: El conductor se desplaza al punto de partida del usuario (casa, aeropuerto, empresa, entre otras), debe de estar en el lugar 5 a 10 minutos antes de la hora asignada para recoger el usuario. Existe un protocolo del servicio para el conductor, ver Foto 9 donde muestra el paso a paso de cómo los conductores deben de proceder cuando inicia el servicio. Y en la Foto 10 se muestra el protocolo de cuando termina el servicio. Se realizaron secuencia de fotos de los protocolos de manera simulada donde una persona hace el rol del usuario y el conductor ejecuta sus funciones.

## **2. Metodología**

Con el propósito de conocer la situación actual de Especiales OMEGA S.A.S. frente a los requisitos del Decreto 1072 de 2007 [3] y la Resolución 0312 de 2019 [18] se realizan un conjunto de procedimientos, aplicación de evaluación y entrevistas con el fin de diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa. Previo al desarrollo del proceso, se firma un consentimiento informado por parte de la empresa. Ver Anexo Consentimiento informado.

El proceso se desarrolla en una etapa inicial, donde se realiza la presentación formal con la representante legal de la empresa y las responsables del diseño de SGSST (autoras), con el fin de revisar el marco institucional, el mapa de procesos, el organigrama, matrices, y demás documentos, a partir de allí se construyen los objetivos y marcos del presente proyecto.

Posteriormente apoyadas en los conocimientos adquiridos durante la Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo se utilizó un método de investigación documental, durante el cual se hizo revisión del Decreto 1072 de 2007 [3], la Resolución 1111 del 2017 [17], la resolución 0312 de 2019 [18], se acogió cuando cambió la normatividad y demás que esté relacionada con la actividad económica de la empresa que es Transporte Terrestres de Pasajeros a nivel Nacional.

Por lo cual se utilizaron los siguientes instrumentos; para la recolección de datos y realización del análisis del contexto se realizó mediante la descripción sociodemográfica como fuente de la empresa Especiales Omega S.A.S., para la Identificación de Peligros y Valoración de riesgos se utilizó la guía técnica colombiana GTC 45 [32], la fuente es la empresa, pero se realizó actualización de la misma y para la Evaluación de estándares mínimos nos basamos como anteriormente lo mencionamos en las dos resoluciones 1111 y 0312.

El enfoque a llevar a cabo para lograr el Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y desarrollar una mejora, es el ciclo PHVA como un ciclo de la mejora continua de 4 pasos: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar.

La metodología de este ciclo PHVA, que se plantea para esta propuesta requiere los pasos de la siguiente tabla:

Tabla 7: Descripción del ciclo PHVA

<b>Ciclo PHVA</b>	<b>Descripción</b>
<b>Planear</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Establecer la planeación estratégica.</li> <li>● Planeación de visitas en la empresa.</li> <li>● Planificación de entrevista con líder de SST, gerente y trabajadores.</li> <li>● Planificar la aplicación de la evaluación inicial de estándares mínimos.</li> <li>● Planificar el diseño del SGSST.</li> <li>● Planificar la estructura de los objetivos.</li> <li>● Planificar la revisión de la Matriz de riesgos y peligros.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de los gatos invertidos en el presente documento.</li> </ul>
<b>Hacer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructurar la documentación del SGSST.</li> <li>• Recopilación de información de entrevistas del personal de trabajo, para la formación del contexto organizacional.</li> <li>• Realización de objetivos</li> <li>• Aplicación de la evaluación inicial de estándares mínimos.</li> <li>• Organización y análisis de los resultados de la evaluación inicial.</li> <li>• Reporte diagnóstico de la empresa.</li> <li>• Revisión de leyes aplicables a la empresa, desde SST y actividad económica.</li> <li>• Revisión de la matriz legal.</li> <li>• Revisión de la matriz de riesgos y peligros.</li> <li>• Revisión y clasificación del ausentismo en el primer periodo del 2018.</li> <li>• Realización del índice de ausentismo por enfermedad común y laboral.</li> <li>• Diseño del SGSST.</li> </ul>
<b>Verificar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificación documentación actual del SGSST</li> <li>• Verificar la documentación requerida.</li> <li>• Verificación y actualización de normas en la matriz legal.</li> <li>• Verificar y actualizar los peligros de la matriz de riesgos y peligros.</li> <li>• Clasificación del ausentismo si es por enfermedad común por enfermedad laboral.</li> </ul>
<b>Actuar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer al líder de SST la Actualización de Matriz legal.</li> <li>• Comunicar la actualización de Matriz de riesgos y peligros.</li> <li>• Comunicar el índice de ausentismo según enfermedad laboral o común.</li> <li>• Realización de análisis frente a los resultados obtenidos en la evaluación inicial y el decreto 1072.</li> <li>• Realizar conclusiones y recomendaciones según los resultados obtenidos.</li> </ul>

Fuente: propia.

Mediante esta metodología podemos elaborar un diagnóstico de la situación actual del SGSST de la empresa por medio de la evaluación de los estándares mínimos inicialmente con la resolución 1111 de 2017. Nos permite también identificar las debilidades y los incumplimientos de cada ítem con el fin de crear un plan de intervención, se crea y actualizará la documentación requerida para obtener un Diseño integral de tal manera que se proyecte la mejora continua del SGSST.

### **3. Resultados**

#### 3.1. Evaluación del sistema:

La revisión inicial es el punto de partida del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo por medio de la evaluación de Estándares Mínimos de la Resolución que estuvo vigente hasta comienzos de este año (Resolución 1111 de 2017) [17], con esta evaluación logramos obtener una información de la cual se formuló la propuesta del proceso que permita crear diferentes planes para lograr los objetivos, movimientos y mejora continua del SGSST. Esta evaluación debe quedar documentada según el artículo 2.2.4.6.16. Del Decreto 1072 del 2015 donde dice que “La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente” [3].

Para identificar la información se realizó entrevista al personal en los diferentes procesos de la empresa, para así determinar las actividades y grado de desarrollo de los sistemas de gestión. Se tuvo en cuenta el desarrollo del ciclo PHVA:

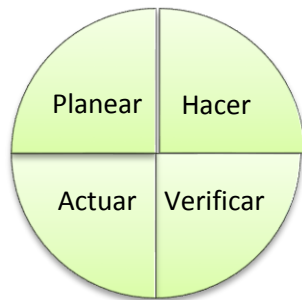


Gráfico 4. Ciclo PHVA

Se tuvieron en cuenta los siguientes estándares:

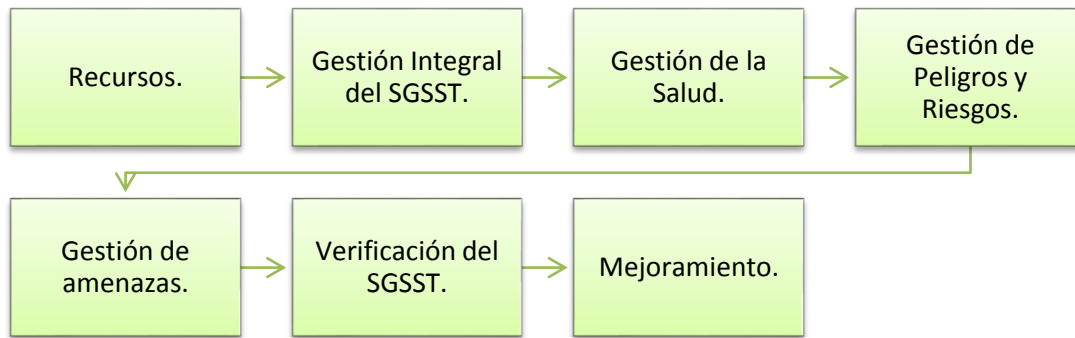


Gráfico 5. Estándares SGSST

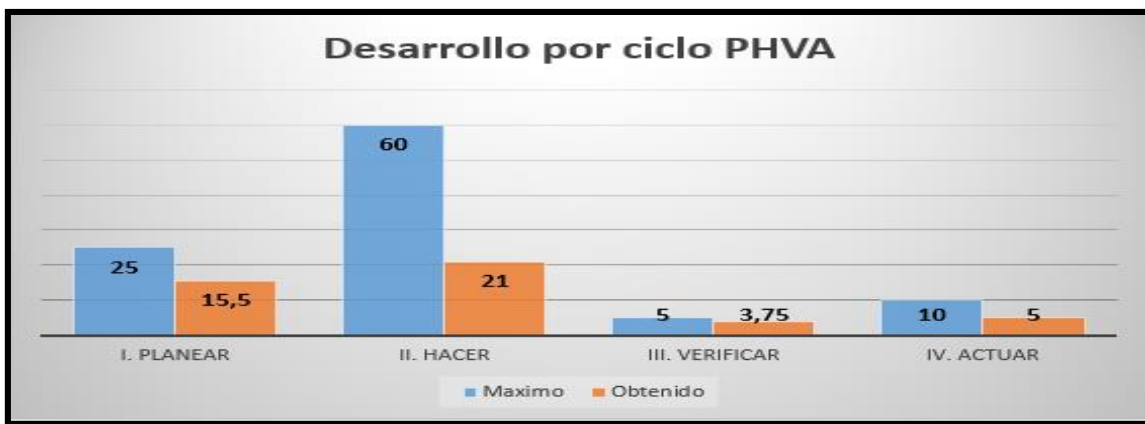
Los criterios de Evaluación. Ver Tabla N°8 descripción detallada de cada criterio de evaluación.

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
<b>Si el puntaje obtenido es menor al 60%</b>	CRÍTICO	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. ·Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
<b>Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%</b>	MODERADAMENTE	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.
		Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.
		Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

<b>Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%</b>	ACEPTABLE	Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.
---	-----------	--

Al obtener el resultado de esta evaluación ver tabla N°8. Donde se observan las necesidades existentes en optimizar todos los ciclos del sistema. Se observa que la empresa en la Evaluación de Estándares Mínimos de la Resolución 1111 de 2017, está en una valoración crítica

Gráfico 6. Desarrollo por ciclo PHVA

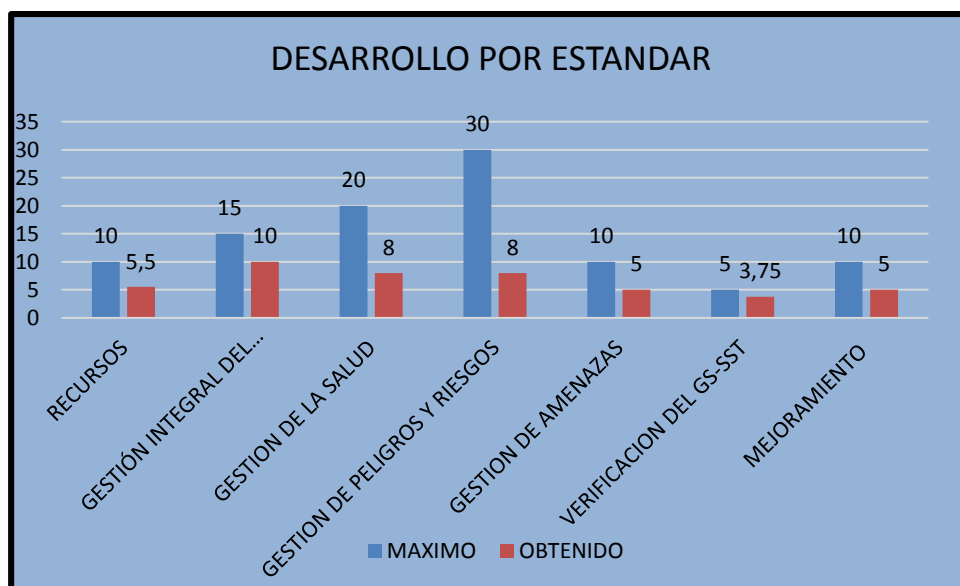


Fuente: Evaluación de Estándares Mínimos Resolución 1111 de 2017

El resultado de la evaluación de estándares mínimos nos presenta el poco avance en el desarrollo del obligatorio cumplimiento establecido en la Resolución 1111 de 2017.

De acuerdo al resultado la mayor debilidad se presentaba en el hacer con 21% sobre el total del nivel de cumplimiento, al igual que en el planear con un 15.5%. Debido a los resultados arrojados debemos de enfocarnos en el cumplimiento de la norma, se debe aplicar el modelo del ciclo PHVA para así darle mejora continua a la empresa, por ende darle cumplimiento a la legislación.

Grafico 7. Desarrollo por estándar Resolución 1111 de 2017



En el desarrollo por estándar se observa en general todos los estándares están en niveles bajos indicando debilidad en todas las áreas, siendo las más críticas la Gestión de Peligros y Riesgos, seguido de la Gestión de la salud y Gestión Integral Del SG-SST y el plan de mejoramiento.

El resultado de la evaluación de estándares mínimos en la tabla de valores nos presenta los avances en el desarrollo del obligatorio cumplimiento establecido en la Resolución 1111 de 2017. Se puede

observar en la tabla de valores de la evaluación el resultado total en porcentaje de cada ciclo y en general.

En la empresa Especiales Omega S.A.S. obtuvo un puntaje de 45,25% colocando a la empresa en un nivel de evaluación Crítico y al observar la tabla N°8 donde muestra la descripción detallada de cada criterio de evaluación, siendo el puntaje obtenido menor al 60%, la acción que debería de desarrollar la empresa es, realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato y realizar seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.

Tabla 8. Evaluación Estándares Mínimos Resolución 1111 de 2017



ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACION										
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	0	1,5	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0		
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	0		
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0	0	0	0		
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5	0	x	0		
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (8%)	1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5	6	0	0	0	0	4	
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5	0	0	0		
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		0	0	0	0		
		1.2.2. Capacitación, inducción y Reiniciación en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; actividades de Promoción y Prevención PpP	2		2	0	0	0		
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0	0	0		
		1.2.4. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0	0	0		
	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	0	0	0	0	10
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1	0	0	0	
			2.2.2 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1	0	0	0	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0	0	
			2.3.2 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0	0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0	0	0	
			2.4.2 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0	0	0	
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2	0	0	0	
			2.5.2 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2	0	0	0	
Rendición de cuentas (1%)		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	1		0	0	0		
		2.6.2 Rendición sobre el desempeño	1	1		0	0	0		
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)		2.7.1 Matriz legal	2	2		0	0	0		
		2.7.2 Matriz legal	2	2		0	0	0		
Comunicación (1%)		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1		0	0	0		
		2.8.2 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1		0	0	0		
Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1	0	0	0				
	2.9.2 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1	0	0	0				
Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2	0	0	0				
	2.10.2 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2	0	0	0				
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1	0	0	0				
	2.11.2 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1	0	0	0				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0	0	0	0	4	
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	0		
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0	0		
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1		0	0	0	0		
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0	0	0		
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	0		
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	2	0	0	0			
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	2	0	0	0			
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	0	0	0			
		3.2.4 Registro y análisis estadístico de Accidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	0	0	0			
		3.2.5 Registro y análisis estadístico de Accidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	0	0	0			
		3.2.6 Registro y análisis estadístico de Accidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	0	0	0			
	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	0	0	0	0			
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	0	0	0			
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	0	0	0			
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	0	0	0			
		3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	0	0	0			
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	0	0	0			
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (15%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4	0	0	0	8	
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	0	0		
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	0	0		
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	0	0		
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		0	0	0	0		
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0	0	0	0		
	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	0	0	0	0				
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	0	0	0	0				
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	0	0	0	0				
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal (EPP); se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	0	0	0	0					
GESTIÓN DE EMERGENCIAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	0	0	5	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0	0		
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0	0	0	0	3,75	
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoria por lo menos una vez al año	1,25		1,25	0	0	0		
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25	0	0	0		
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25	0	0	0		
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0	0	0	0	5	
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5	0	0	0		
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5	0	0	0		
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0	0	0		
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>	<b>45,25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>45,25</b>	
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0)										
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)										
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE				FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST						
<b>EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:</b>					<b>CRITICO</b>					

Fuente: Evaluación de Estándares Mínimos Resolución 1111 de 2017

Después de finalizado el diseño que como grupo se realizó a la empresa Especiales Omega, realizamos una nueva evaluación de Estándares Mínimos, la misma la realizamos a la luz de la Resolución 0312 de 2019 que derogó a la Resolución 1111 de 2017.

Esta nueva evaluación dio como resultado un nivel de cumplimiento del 75%, evidenciándose un avance en cada uno de los ciclos del PHVA, mostrando mayor crecimiento en el planear y en el hacer. Así el nivel de evaluación actual es Moderado.

Gráfico 9. Evaluación Estándares Mínimos Resolución 031 de 2019

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0	0	0	3,5
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5	0	x	0	
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0	
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5	0	0	0	

		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2	0	0	0	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2	6	0	0	0	0	4
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0	0	0	
GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1	0	0	0	10
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1	0	0	0	
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0	0	
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		1	0	0	0	
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		1	0	0	0	
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		2	0	0	0	
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2	0	0	0	
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	0	
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	0	0	
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	
	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0	0	0	0	6
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0	0	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0	0	0	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1		0	0	0	0	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0	0	0	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	0	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0	0	0	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0	
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0	
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	0	5
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2	0	0	0	
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
Mecanismos de vigilancia de las		3.3.1 Medición de la severidad de los	1	6	1	0	0	0	6	

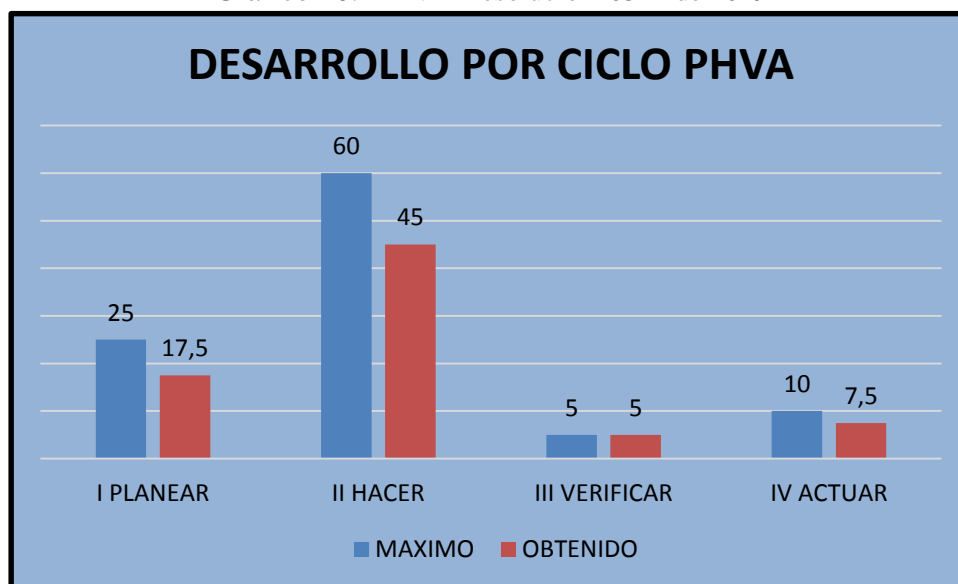
condiciones de salud de los trabajadores (6%)	Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral								
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0		
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0		
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0		
	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0		
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0		
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4	0	0	0	8
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	0	0	
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	0	0	
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	0	0	
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5	0	0	0	10	
	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0	0	0	0		
	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5	0	0	0		
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0	0	0	0		
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5	0	0	0		

			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0	0	0	
	GESTION DE AMENAZAS	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	0	0	10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0	0	0	
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25	0	0	0	5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25	0	0	0	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25	0	0	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25	0	0	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5	0	0	0	7,5
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5	0	0	0	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5	0	0	0	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0	0	0	
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>	<b>75</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>75</b>
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)										
<b>El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)</b>										
<b>FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST</b>										<b>FIRMA</b>

EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:

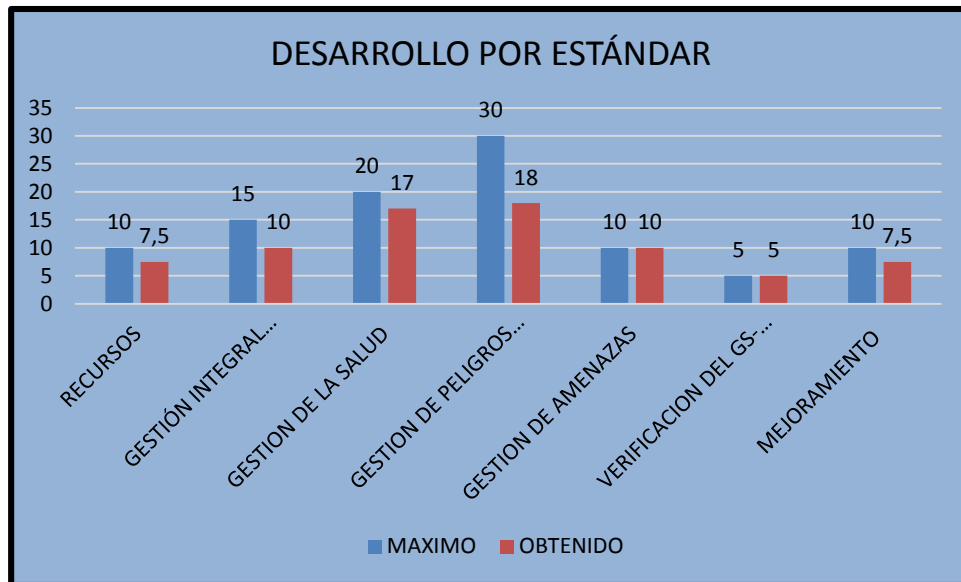
MODERADO

Gráfico 10. PHVA Resolución 0312 de 2019



Al evaluar nuevamente la empresa, a la luz de la Resolución 0312 de 2019, se logró evidenciar que en el desarrollo del Ciclo PHVA, el ciclo que más logró avanzar fue el Hacer, logrando duplicar el resultado de la misma, con referencia a la primera evaluación, en cuanto a verificar logró el 100% de cumplimiento. En cuanto al planear y el actuar, han avanzado en el porcentaje de cumplimiento, sin embargo ha sido poco, es necesario trabajar en cada uno de estos ciclos, con el fin de cumplir con el 100% del Ciclo PHVA

Gráfico 11. Desarrollo Por Estándar. Resolución 0312 de 2019



Según la última evaluación de estándares mínimos, (Resolución 0312 de 2019), En el desarrollo por estándar se observa en general que todos los estándares lograron un avance con referencia a la primera evaluación. Evidenciándose un gran avance en Gestión de la salud y en Gestión de peligros y riesgos. En cuanto a Gestión de amenazas, y verificación del SG-SST se logró llegar al 100% del cumplimiento del Estándar. Por otro lado, y pese a que se ve un gran avance en Gestión de peligros, es necesario seguir trabajando en este estándar, con el fin de cumplir con cada uno.

### 3.2. Identificación de peligros y valoración de riesgos

La identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles se realizó con base en la guía Técnica Colombiana GTC-45 [32] con el fin de aportar al diagnóstico de las condiciones de trabajo y realizar actualización de la Matriz de Riesgos y Peligros de la empresa (Ver Anexo Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos), para valorar los riesgos, emitir las recomendaciones específicas de intervención y medidas de control con el fin de mitigar



o eliminar los diferentes peligros identificados, aportando al objetivo de búsqueda de la mejora continua del Sistema de Gestión y el cumplimiento de los requisitos legales.

Para la obtención de los datos se procedió a la identificación de las condiciones de trabajo según la actividad económica de la empresa, mediante visitas, análisis del organigrama, identificación de los puestos de trabajo por cargo e identificación de actividades rutinarias y no rutinarias, ejercicio en el que siempre se buscó la identificación de los peligros asociados a cada actividad y el posible efecto a la que estas conllevan sobre la integridad o salud de los trabajadores. Asimismo, en el desarrollo de esta actividad se consideraron entrevistas, observación de tareas, causas de los accidentes presentados, número de trabajadores en cada área, controles existentes a los riesgos y condiciones ambientales.

También, en el proceso adelantado con la empresa para el desarrollo de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, se tiene en cuenta que la misma será revisada y actualizada cada vez que se establezca un nuevo proceso, subproceso, tarea o actividad en cualquiera de los cargos de la empresa o cuando se presenten accidentes de trabajo o enfermedades laborales y de manera anual así se presente o no alguna de las condiciones anteriores.

Además, la evaluación de los factores de riesgo se realizó de manera cualitativa y cuantitativa, partiendo de las escalas de la norma GTC45 (que aparecen de manera detallada en el Anexo Evaluación de los riesgos)

Adicionalmente se realizó un formato en el que los trabajadores realizan la identificación de peligros, con el fin de tener diversas fuentes de reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras.

- Peligros priorizados:

La siguiente tabla, se elaboró teniendo en cuenta la valoración obtenida por los riesgos que se consideran prioritarios dentro de la organización:

Tabla 11. Priorización de riesgos

Riesgo	Descripción	Aceptabilidad del riesgo	Controles existentes	Controles por implementar
Biomecánico	Postura prolongada	No Aceptable. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.	-Silla del vehículo en óptimas condiciones de uso. -Evaluación médica osteomuscular -Capacitación Se promueven las pausas activas	-Realizar seguimiento a la evaluación médica osteomuscular. -Implementar programa de vigilancia epidemiológica de acuerdo a concepto de aptitud médica. -Realizar inspecciones de puesto de trabajo ergonómico. -Realizar seguimiento al plan de pausas activas. -Capacitar al personal en higiene postural y pausas activas. -Realizar inspecciones generales con el fin de identificar condiciones de seguridad.
Condiciones de seguridad	Accidente de tránsito	No Aceptable. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.	-Mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos. -Inspecciones pre operacionales. -Divulgación de Política de Seguridad Vial.	-Cuando se requiera Sistema de rastreo satelital y velocímetro. -Seguimiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial. -Capacitaciones en temas de prevención vial -Establecer protocolos de atención a víctimas en caso de emergencia con vehículos -Divulgar los protocolos a todo el personal de la empresa.
Condiciones de seguridad	Robos, atracos asaltos	No Aceptable. Suspender actividades	-Seguridad vehicular - Uso de avantel	-Establecer dentro de los PONS del plan de emergencia la actuación

		hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.	-Desplazamiento por rutas asignadas	frente a situaciones de robo, atraco o asaltos -Capacitación en la prevención de factores de riesgo publico
Psicosocial	Características de la organización del trabajo. Demandas cualitativas y cuantitativas.	No Aceptable. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.	-Conformación del comité de convivencia laboral. -Buzón de sugerencias	-Capacitación en factores de riesgo psicosocial -Aplicación de encuesta de factores de riesgo psicosocial. -Evaluaciones del desempeño en donde participen los trabajadores y se establezcan planes de mejora concretos. -Fomentar la participación a través de un programa de mejoramiento continuo, donde se incentive a los trabajadores a aportar ideas que permiten realizar mejor su trabajo.

### 3.3. Diseño del SG-SST de la empresa Especiales OMEGA SAS.

#### 7.3.1. Planificación:

- La empresa cuenta con una política integrada ya que abarca también sistema de gestión integral (SST y Calidad). Fue revisada y valida según la norma. Cuenta con lo exigido en la misma.


	<b>POLITICA DE GESTIÓN INTEGRAL</b>	Código: PO-GG-01
		Fecha: 15/02/2018
		Versión 03
		Página 1 de 1

Somos una empresa de transporte automotor especial de pasajeros, comprometida con la excelencia de sus procesos, servicios y recurso humano, la mejora continua de sus resultados, el cumplimiento de los requisitos legales, la satisfacción de clientes, usuarios y de partes interesadas.

Para nuestra empresa la seguridad, salud e integridad física de trabajadores, afiliados y convenios es un pilar de crecimiento y sostenibilidad, por ello estamos comprometidos con la prevención de lesiones, enfermedades, la identificación de peligros, evaluación y la gestión efectiva de los riesgos laborales aplicables.

  
 \_\_\_\_\_  
 Elizabeth Perla Herrera  
 Representante legal  
 Especiales Omega S.A.S.


- La empresa cuenta con Objetivos del Sistema integrado (SST y Calidad).

	<b>OBJETIVOS DE GESTIÓN INTEGRAL</b>	Código: DG-GG-06
		Fecha: 15/02/2018
		Versión 03
		Página 1 de 1

- Mantener y mejorar los niveles de satisfacción de nuestros clientes, usuarios y trabajadores.
- Mejorar continuamente los resultados obtenidos en cada uno de los procesos y el sistema integral.
- Cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios aplicables a la empresa.
- Lograr el desarrollo y conservación de altos niveles de seguridad vial.
- Prevenir lesiones y enfermedades de nuestros trabajadores.
- Mantener y mejorar el nivel de desempeño de nuestros trabajadores.

- La empresa Especiales Omega S.A.S. realizó un acta para distribuir las obligaciones y responsabilidades y realizó acta donde se evidencia el nombramiento de los líderes del SGI y adicional a en los perfiles de cargo de cada trabajador están especificadas las responsabilidades frente al SG-SST.

	<b>ACTA DE NOMBRAMIENTO DE LIDERES DE PROCESO DEL SGI</b>	Versión 04																		
		Fecha: 18-03-2018																		
<b>ACTA No. 02 SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL</b>																				
<b>Asunto:</b> Nombramiento de los líderes de proceso del Sistema de Gestión Integral <b>De:</b> Gerencia General <b>Para:</b> Líderes de proceso																				
<b>ESPECIALES OMEGA S.A.S.</b> , como una decisión estratégica para la empresa, ha definido dar inicio a la implementación del Sistema de Gestión Integral. Por lo anterior se diseñó el modelo de gestión por procesos de la empresa y se determinaron los siguientes líderes de procesos así:																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>PROCESO</th> <th>NOMBRE DEL LIDER</th> <th>CARGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gerencial</td> <td>Elizabeth Perlaza</td> <td>Gerente</td> </tr> <tr> <td>Integral</td> <td>Mónica Cortés</td> <td>Coordinadora SGI</td> </tr> <tr> <td>Operacional</td> <td>Elizabeth Perlaza</td> <td>Gerente</td> </tr> <tr> <td>Humana</td> <td>Fabiola Jaramillo</td> <td>Asistente Administrativa</td> </tr> <tr> <td>Recursos Físicos</td> <td>John Jairo Cerquera</td> <td>Sub gerente</td> </tr> </tbody> </table>	PROCESO	NOMBRE DEL LIDER	CARGO	Gerencial	Elizabeth Perlaza	Gerente	Integral	Mónica Cortés	Coordinadora SGI	Operacional	Elizabeth Perlaza	Gerente	Humana	Fabiola Jaramillo	Asistente Administrativa	Recursos Físicos	John Jairo Cerquera	Sub gerente		
PROCESO	NOMBRE DEL LIDER	CARGO																		
Gerencial	Elizabeth Perlaza	Gerente																		
Integral	Mónica Cortés	Coordinadora SGI																		
Operacional	Elizabeth Perlaza	Gerente																		
Humana	Fabiola Jaramillo	Asistente Administrativa																		
Recursos Físicos	John Jairo Cerquera	Sub gerente																		
Para constancia de lo anterior se firma en la ciudad de Santiago de Cali, a los 14 del mes de Marzo de 2018																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>NOMBRE DEL LIDER</th> <th>CARGO</th> <th>FIRMA DE ACEPTACION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Elizabeth Perlaza</td> <td>Gerente</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Mónica Cortés</td> <td>Coordinadora SGI</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Fabiola Jaramillo</td> <td>Asistente Administrativa</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>John Jairo Cerquera</td> <td>Sub gerente</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>			NOMBRE DEL LIDER	CARGO	FIRMA DE ACEPTACION	Elizabeth Perlaza	Gerente	-	Mónica Cortés	Coordinadora SGI	-	Fabiola Jaramillo	Asistente Administrativa	-	John Jairo Cerquera	Sub gerente	-			
NOMBRE DEL LIDER	CARGO	FIRMA DE ACEPTACION																		
Elizabeth Perlaza	Gerente	-																		
Mónica Cortés	Coordinadora SGI	-																		
Fabiola Jaramillo	Asistente Administrativa	-																		
John Jairo Cerquera	Sub gerente	-																		
Aprobado por  Gerente General <b>ESPECIALES OMEGA S.A.S.</b>																				

	<b>PERFIL DE CARGO CONDUCTOR</b>	Código: PC-GH-06
		Fecha: 26/03/2018
		Versión 04
		Página 2 de 2
oportunamente a la gerencia o quien haga sus veces.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitar oportunamente la autorización a la gerencia o quien haga sus veces, para el suministro de combustible y lubricante necesarios para el óptimo funcionamiento de los vehículos asignados.</li> <li>Realizar oportunamente con la gerencia o quien haga sus veces el cuadro y control de los gastos realizados para la movilización y prestación del servicio, anexando los soportes correspondientes.</li> <li>Realizar seguimiento y control a la vigencia de la documentación (SOAT, Tecnomecánica, Licencia de conducción, tarjeta de operación, FUEC, cambio de aceite).</li> <li>Estar al pendiente del vencimiento de los Extractos de Contratos (FUEC), y dado el caso solicitarlos a la gerencia general o quien haga sus veces.</li> <li>Velar por el cuidado y seguridad de los vehículos asignados para la prestación del servicio.</li> <li>Las demás funciones y actividades que por razón de su cargo le sean asignado por el jefe inmediato.</li> </ul>		
<b>4.2 Responsabilidades frente al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.</li> <li>Ser conocedor y consiente de los peligros a los cuales está expuesto en sus funciones de trabajo.</li> <li>Auto cuidarse de las condiciones y actos que puedan representar peligros para su integridad y salud.</li> <li>Reportar situaciones, condiciones y actos inseguros en el trabajo.</li> <li>Reportar actos y comportamientos inseguros por parte de otros trabajadores de la empresa.</li> <li>Cuidar y utilizar debidamente su dotación y equipos de protección personal suministrados por la empresa.</li> <li>Cumplir con las normas y procedimientos de seguridad establecidos por la empresa y ser conscientes de las consecuencias de no cumplir los mismos.</li> <li>Contribuir en las labores de investigación y valoración de peligros.</li> <li>Contribuir en las labores de investigación de incidentes y accidentes.</li> <li>Asistir y participar en los programas, planes, formaciones y otras actividades que organice la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>Ejercer su voto ante elecciones del COPASS y comité de convivencia laboral.</li> <li>En caso de pertenecer algún Comité (COPASST, Seguridad Vial y Comité de convivencia laboral), realizar sus funciones establecidas.</li> </ul>		
<b>4.3 Otras responsabilidades generales</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Velar por el cuidado y aseo de (los) vehículo (s) asignado (s) para la prestación del servicio.</li> <li>Cuidar las herramientas y materiales de trabajo.</li> <li>Discreción en información de clientes, proveedores, de la empresa y demás partes interesadas.</li> <li>Cumplir con las políticas y lineamientos establecidos por la alta gerencia, el sistema de gestión y la Ley.</li> <li>Asistir a las capacitaciones, actividades de formación y reuniones corporativas a las que sea programado por la empresa.</li> <li>Realizar encuestas a los usuarios que le sean autorizadas por su jefe inmediato o coordinador del SGI</li> <li>Reportar las quejas, reclamos o sugerencias que le sean interpuestas por cliente y usuarios.</li> </ul>		

- Diseñó un plan de trabajo para el año 2019, se encuentra como anexo.
- Procedimiento de Autoevaluación

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 1</b>
Plan de trabajo para el año 2019	<a href="..\Escritorio\Trabajo de Grado\PL-GI-03 Plan de Trabajo Anual -2019.xlsx">..\Escritorio\Trabajo de Grado\PL-GI-03 Plan de Trabajo Anual -2019.xlsx</a>

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 2</b>
Procedimiento de autoevaluación	<a href="..\Escritorio\Trabajo de Grado\PR-GI-12 Procedimiento de Autoevaluación.docx">..\Escritorio\Trabajo de Grado\PR-GI-12 Procedimiento de Autoevaluación.docx</a>


- Se creó un Procedimiento de Capacitación y entrenamiento en Salud en el Trabajo.
- Se creó el Programa de capacitaciones para el año 2019.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 3</b>
Procedimiento de Capacitación	<a href="..\Escritorio\Trabajo de Grado\PR-GH-05 Procedimiento de Programa de Capacitaciones.docx">..\Escritorio\Trabajo de Grado\PR-GH-05 Procedimiento de Programa de Capacitaciones.docx</a>

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 4</b>
Cronograma de capacitaciones del 2019	<a href="..\Escritorio\Trabajo de Grado\PG-GH-01 Programa de Capacitación 2019.xlsx">..\Escritorio\Trabajo de Grado\PG-GH-01 Programa de Capacitación 2019.xlsx</a>

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 5</b>
Formato de control de Asistencia a capacitaciones	<a href="..\Escritorio\Trabajo de Grado\FO-GH-02 Control de asistencia a actividades.docx">..\Escritorio\Trabajo de Grado\FO-GH-02 Control de asistencia a actividades.docx</a>

- La empresa cuenta con un formato para realizar la inducción y reinducción del personal. Este cuenta con todo lo necesario, para que el personal comprenda el contenido de dicha inducción y reinducción.

		INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE PERSONAL		Fecha: 15/02/2018
				Versión 02
				Página 1 de 1
+		INDUCCIÓN	REINDUCCIÓN	FECHA:
		DURACION:		
Nombre del empleado:		N° identificación:		
Edad:		Género:		
Cargo a desempeñar:		Jefe Inmediato:		
<b>1. INDUCCIÓN GENERAL</b>				
Presentación general de la empresa		OTROS TEMAS: (EVALUACION)		
Misión, visión y valores corporativos				
Reglamento interno de trabajo				
Horarios de trabajo				
Organigrama y autoridad				
Condiciones del contrato de trabajo				
Presentación del jefe inmediato				
Prohibiciones y recomendaciones				
REALIZADO POR:		FIRMA		
		NOMBRE Y APELLIDO		
<b>2. INDUCCIÓN EN GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>				
Política de gestión integral (calidad y SST)		OTROS TEMAS: (EVALUACION)		
Objetivos de gestión integral (calidad y SST)				
Mapa de procesos				
Manejo de documentación y control de registros				
Procedimientos e instructivos del puesto				
Perfil de cargo y manual de funciones				
Procedimiento de atención al cliente				
Presentación personal y uso de dotación				
Riesgos laborales del puesto de trabajo y controles				
Reporte de accidentes de trabajo				
Reporte de condiciones inseguras				
Planes y respuesta ante emergencias				
Recomendaciones del examen médico ocupacional				
REALIZADO POR:		FIRMA		
		NOMBRE		
<b>3. INDUCCIÓN ESPECÍFICA AL CARGO</b>				
Política de seguridad vial		OTROS TEMAS: (EVALUACION)		
Política uso del cinturón de seguridad				
Política uso de elementos de protección				
Política de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco				
Política control de velocidad				
Directrices para el uso adecuado de vehículos				
Mantenimiento preventivo y alistamiento a vehículos				
Solicitud de mantenimiento correctivo a vehículos				
Comunicación bidireccional				
Examen práctico de conductores				
Manejo defensivo				
REALIZADO POR:				
		NOMBRE Y APELLIDO		
PERSONA QUE INGRESA:		FIRMA		
		NOMBRE Y APELLIDO		
		N° IDENTIFICACIÓN		

- Se creó el Procedimiento de Inducción y Reinducción.

DOCUMENTO	ANEXO 6
Procedimiento de Inducción y Reinducción	<a href="#">Trabajo de Grado\PR-GH-06 Procedimiento de inducción y reinducción.doc</a>

- Se creó formato de asistencia a Inducción y Reinducción

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 7</b>
Evaluación de Inducción y reinducción	<a href="#">..\Escritorio\Trabajo de Grado\FO-GH-23 Evaluación de Inducción de personal.docx</a>

- Procedimiento de control y registro de documentos donde en el punto 6.1 en la tabla punto 11 habla de la conservación de documentos del SG-SST.

	<b>CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS DEL SGI</b>	Código: PR-GI-01 Fecha: 23-05-2018 Versión: 03 Página 6 de 7
---	--	---

<p><b>11. RETENCION</b> El tiempo de retención para cada registro ha sido determinado según la incidencia que tiene sobre el Sistema de Gestión Integrado de la empresa. Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un período mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la SST.</li> <li>2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la SST, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, audiometrías, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo de la IPS correspondiente.</li> <li>3. 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.</li> <li>4. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST.</li> <li>5. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.</li> </ol>	<b>Gerencia</b>
--	-----------------

- Se realizó el procedimiento de entrega de elementos de protección laboral

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 8</b>
Procedimiento de Entrega de elementos de protección laboral	<a href="#">..\Escritorio\Trabajo de Grado\PR-GI-10 Procedimiento de EPP.docx</a>

- Se realizó Formato de entrega de elementos de protección laboral

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 9</b>
------------------	----------------




Formato de Entrega de elementos de protección laboral	<a href="#">Trabajo de Grado\FO-GH-24 Entrega de equipos de proteccion personal.xlsx</a>
---	--

- Procedimiento de comunicación, participación y consulta donde especifica los medios de comunicación como cartelera, cartelera de vidrio, entrega de documentación, reuniones y recopilación de sugerencias. Para ampliar la información se encuentra como anexo el documento.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 10</b>
Procedimiento de comunicación, participación y consulta.	<a href="#">Trabajo de Grado\PR-GH-01 Comunicación, Participación y Consulta.docx</a>

- Procedimiento de Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y un formato donde los trabajadores realizan la identificación de sus propios peligros. En el anexo el procedimiento.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 11</b>
Procedimiento de Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	<a href="#">Trabajo de Grado\PR-GI-08 Identificacion de peligros y valoracion de riesgos.docx</a>

		<b>IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS</b>			Código: FO-GI-12 Fecha: 15/02/2017 Versión: 2 Pagina: 1 de 1				
NOMBRE: _____ CARGO: _____ AREA: _____									
1. Enumere las principales actividades que realiza diariamente en su cargo: A. _____ B. _____ C. _____ D. _____ E. _____									
2. Enumere las actividades ocasionales que desempeña en su cargo, que pueden acarrear peligro de accidente de trabajo o enfermedad laboral: A. _____ B. _____ C. _____									
3. De acuerdo con las actividades que usted realiza en su trabajo, cuales riesgos considera usted que tiene exposición (Marque con una X en la casilla del frente)									
Ruido	<input type="checkbox"/>	Radiaciones	<input type="checkbox"/>	Biológico	<input type="checkbox"/>	Postura ergonómica	<input type="checkbox"/>	Eléctrico	<input type="checkbox"/>
Vibraciones	<input type="checkbox"/>	Polvo	<input type="checkbox"/>	Monotonía	<input type="checkbox"/>	Esfuerzos por cargas	<input type="checkbox"/>	Caidas	<input type="checkbox"/>
Calor	<input type="checkbox"/>	Gas	<input type="checkbox"/>	Tiempo laboral	<input type="checkbox"/>	Movimientos repetitivos	<input type="checkbox"/>	Sustancias Químicas	<input type="checkbox"/>
Frio	<input type="checkbox"/>	Iluminación deficiente	<input type="checkbox"/>	Relaciones laborales	<input type="checkbox"/>	Manipulación herramientas	<input type="checkbox"/>	Accidente de tránsito	<input type="checkbox"/>
Otros riesgos identificados (explique cuales): _____									
4. ¿Qué situaciones de emergencia cree usted que se pueden presentar en esta sede? (puede marcar mas de una opción)									
A. Incendio	<input type="checkbox"/>	B. Sismo	<input type="checkbox"/>	C. Atentados (robos, explosiones)	<input type="checkbox"/>	D. Desastres climáticos	<input type="checkbox"/>	Marque X	<input type="checkbox"/>
5. ¿Qué aspectos medio ambientales implican sus actividades laborales? (puede marcar mas de una opción)									
A. Generación de residuos no peligrosos como papel, plástico, residuos de comida, etc	<input type="checkbox"/>	B. Consumo de recursos naturales como agua, energía, etc	<input type="checkbox"/>	C. Generación de residuos especiales como baterías, balastos, tubos fluorescentes, residuos hospitalarios, escombros, etc.	<input type="checkbox"/>	D. Contaminación atmosférica	<input type="checkbox"/>	Marque X	<input type="checkbox"/>
COMENTARIOS: _____									

- Evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 12</b>
Evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	<a href="#">Trabajo de Grado\Evaluación Resolución 1111 del 2017 Estandares Minimios - 45.xlsx</a>

- La empresa cuenta con una matriz legal actualizada donde esta revisada por el asesor jurídicos y laboral.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 13</b>
Matriz legal y laboral	<a href="#">Trabajo de Grado\MATRIZ ID PELIGROS ESPECIALES OMEGA.xls</a>

- La empresa cuenta con un reglamento de higiene y seguridad industrial, anexa se encuentra el documento.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 14</b>
Reglamento de higiene y seguridad industrial	<a href="#">Trabajo de Grado\RE-GI-01 Reglamento de Higiene y seguridad industrial.doc</a>

- Procedimiento para la conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo. Anexo el procedimiento.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 15</b>
Procedimiento de conformación del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	<a href="#">Trabajo de Grado\PR-GI-06 Procedimiento Comites SST.docx</a>

- Se creó un procedimiento de identificación y evaluación de requisitos legales. Anexo el procedimiento.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 16</b>
Procedimiento de identificación y evaluación de requisitos legales	<a href="#">Trabajo de Grado\PR-GI-07 Identificacion y evaluacion de requisitos legales.docx</a>


- La empresa cuenta con un cuadro de control de indicadores, hasta el momento no se encuentra actualizado en el año 2019. Anexo se encuentra el archivo en Excel.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 17</b>

Cuadro de control de indicadores	<a href="#">Trabajo de Grado\IN-DG-01 Cuadro de control indicadores.xlsx</a>
----------------------------------	--

7.3.2. Hacer:

- Evaluación de Medidas de prevención y control. Fuente las autoras.

		<b>EVALUACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL</b>				Código: FO-GG-05																											
						Fecha: 11/04/2019																											
						Versión 01																											
						Página 1 de 1																											
<b>AUDITOR:</b>						<b>EVALUACIÓN:</b>																											
<b>FECHA:</b>		SE CUMPLE: SÍ		NO SE CUMPLE: NO		NO APLICA: N/A																											
ITEM	ACTIVIDADES	SÍ	NO	N/A	OBSERVACIONES																												
1	Se toman medidas para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo.																																
2	Se sustituye o reemplaza un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo.																																
3	Se toman Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio.																																
4	Se toman medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo.																																
5	Se toman medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. La empresa suministra elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP se usan de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.																																
6	La empresa suministra los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento.																																
7	La empresa realiza el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.																																
8	La empresa corrige las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.																																
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <th colspan="6">CALCULO : ESTA FORMULADO COLOQUE EL NUMERO DE ITEM</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">Numero de Item Cumplido (si)</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Evaluación Objetivos</td> <td rowspan="2">igual =</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">100%</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">8</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">NUMERO DE ACTIVIDA DES</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>							CALCULO : ESTA FORMULADO COLOQUE EL NUMERO DE ITEM								Numero de Item Cumplido (si)			%	Evaluación Objetivos	igual =	8	X		100%		8					NUMERO DE ACTIVIDA DES		
CALCULO : ESTA FORMULADO COLOQUE EL NUMERO DE ITEM																																	
		Numero de Item Cumplido (si)			%																												
Evaluación Objetivos	igual =	8	X		100%																												
			8																														
			NUMERO DE ACTIVIDA DES																														

- La empresa no actualiza el programa de Medicina preventiva y del trabajo desde el 2016, por lo tanto se actualizó. Ver anexo.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 18</b>
Programa de medicina preventiva del trabajo	<a href="#">Trabajo de Grado\PG-GI-10 Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo.docx</a>

- La empresa cuenta con un programa de Higiene y seguridad industrial pero encuentra desactualizado, el programa se actualizo y se puede ver en el anexo.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 19</b>
Programa de Higiene y seguridad industrial	<a href="#">Trabajo de Grado\PG-GI-11 Programa Higiene y seguridad industrial.xlsx</a>

- Plan de Prevención y preparación y respuesta ante emergencias, también cuenta con brigadistas capacitados. En el anexo se encuentra el plan.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 20</b>
	<a href="#">Trabajo de Grado\PL-GI-01 Plan de Emergencia.docx</a>

- Procedimiento sobre la Gestión del cambio. Ver anexo

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 21</b>
Procedimiento de Gestión del Cambio	<a href="#">Trabajo de Grado\PR-GI-09 Procedimiento de Gestión del Cambio.docx</a>

- Existe un procedimiento de Adquisición y contratación en la empresa y se encuentra actualizado. Ver anexo.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 22</b>
Procedimiento de Adquisición y contratación.	<a href="#">Trabajo de Grado\PR-GR-01 Procedimiento de compras y adquisiciones.docx</a>

### 7.3.3. Verificación:

- La empresa cuenta con un procedimiento de Auditoria. Anexo el de auditoria internas.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 23</b>
Procedimiento de Auditoria.	<a href="#">Trabajo de Grado\PR-GI-02 Procedimiento Auditorías Internas.docx</a>

- Especiales Omega S.A.S. cuenta con un informe gerencial realizado anualmente desde el 2016, anexo el del 2019, donde se hace participe al COPASST.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 24</b>
<b>Informe Gerencial</b>	<a href="#">Trabajo de Grado\informe auditoria 2018 omega.pdf</a>

- La Empresa Especiales Omega S.A.S. no cuenta con formato de Rendición de cuentas.  
Fuente las autoras.

	<b>RENDICIÓN DE CUENTAS</b>			Código: FO-GG-06
				Fecha: 11/04/2019
				Versión 01
				Página 1 de 1
MES		AÑO		NUMERO
FECHA DE GENERACIÓN		ELABORADO POR		REVISADO POR
<b>SISTEMA DE GESTIÓN EN SST</b>				
<b>INSPECCIONES</b>				
<b>CAPACITACIONES Y ENTRENAMIENTOS</b>				
<b>ACCIDENTES E INCIDENTES - ENFERMEDADES LABORALES</b>				

- Procedimiento de Investigación de incidentes, accidentes laborales y enfermedades laborales actualizado. Ver anexo

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 25</b>
Investigación de incidentes, accidentes laborales y enfermedades laborales	<a href="#">Trabajo de Grado\PR-GI-05 Procedimiento de notificación e investigación de AT.docx</a>

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 26</b>
Formato Reporte de Incidentes y accidentes laborales	<a href="#">Trabajo de Grado\FO-GI-14 Reporte inicial de incidente de trabajo.xls</a>

- Procedimiento Medición de indicadores y del desempeño del Sistema de gestión de manera integral (Calidad y SST)

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 27</b>
Procedimiento Medición de indicadores	<a href="#">Trabajo de Grado\PR-GI-04 Medicion de desempeño del SGI.docx</a>

7.3.4. Actuar:


- La empresa realiza las Acciones preventivas y correctivas en un formato y también cuenta con un formato para el seguimiento de las mismas.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 28</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones preventivas y correctivas</li> </ul>	<a href="#">Trabajo de Grado\FO-GI-04 Acciones correctivas y preventivas.docx</a>

- Formatos para la Mejora continua, se realizó uno de mejora continua donde se colocan los hallazgos y el plan de acción y el segundo se creó con el fin de realizar la evaluación de la mejora continua. Fuente autoras.

	<b>MEJORA CONTINUA</b>			Código: FO-GG-06		
				Fecha: 11/04/2019		
				Versión 01		
				Página 1 de 1		
PRIORIDAD	HALLAZGOS	PLAN DE ACCIÓN			FECHA DE VERIFICACION	FECHA DE CIERRE
		ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA		
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						



		<b>EVALUACIÓN DE MEJORA CONTINUA DE SG-SST</b>			Código: FO-GG-05
					Fecha: 11/04/2019
					Versión 01
					Página 1 de 1
<b>AUDITOR:</b>		<b>EVALUACIÓN:</b>			
<b>FECHA:</b>		<b>SE CUMPLE: SÍ</b>			<b>NO SE CUMPLE: NO</b>
					<b>NO APLICA: N/A</b>
ITEM	ACTIVIDADES	SÍ	NO	N/A	OBSERVACIONES
1	Se considera los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).				
2	Se considera los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.				
3	Se considera los resultados de la auditoria y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, <u>accidentes y enfermedades laborales</u> .				
4	Se considera 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, según				
5	Se considera los resultados de los programas de promoción y prevención.				
6	Se considera el resultado de la supervisión realizado por la alta dirección.				
7	Se considera los cambios en legislación que apliquen a la organización.				
<b>CALCULO : ESTA FORMULADO COLOQUE EL NUMERO DE ITEM CUMPLIDO Y LE DA EL PORCENTAJE (%)</b>					
		Numero de Item Cumplido (si)		%	
Evaluacion Objetivos	igual =	7	X	100%	
			7		
			NUMERO DE ACTIVIDADES		

#### 4. Propuesta del proceso que permita el movimiento y la mejora continua del SG-SST.

Para esta propuesta se tuvo en cuenta los aspectos a fortalecer que permitirán a la organización dinamizar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para evolucionar, progresar y desarrollarse de manera progresiva, obteniendo resultados eficientes y de calidad. Se diseñó dos capacitaciones, la primera es Sobre el estrés y la segunda sobre pausas activas. Esto teniendo en cuenta que los trabajadores y contratistas de la compañía, permanecen gran tiempo de su turno laboral en la calle, de ahí que más que dar la pausa activa, es capacitarlos y concientizarlos de la importancia de que realicen las actividades, por el bien de salud. Ver Anexo de la propuesta.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 29</b>
------------------	-----------------

Propuesta mejora continua proceso	<a href="..\Desktop\Trabajo de Grado\PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA.xlsx">..\Desktop\Trabajo de Grado\PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA.xlsx</a>
-----------------------------------	---

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 30</b>
Manual de pausas activas.	<a href="..\Desktop\Trabajo de Grado\MANUAL PAUSAS ACTIVAS.pptx">..\Desktop\Trabajo de Grado\MANUAL PAUSAS ACTIVAS.pptx</a>

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXO 31</b>
Manual de manejo de estrés	<a href="..\Desktop\Trabajo de Grado\CAPACITACION SOBRE ESTRES.pptx">..\Desktop\Trabajo de Grado\CAPACITACION SOBRE ESTRES.pptx</a>

## 5. Conclusiones

1. Después de revisada la evaluación de estándares mínimos, se puede concluir que la empresa Especiales OMEGA S.A.S presenta un cumplimiento moderado en el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Mostrando un nivel de evaluación Critico, en la primera evaluación de estándares mínimos de 45.5%, en la segunda evaluación se encontró un avance de 75.5%, alcanzando un nivel de evolución moderado.
2. Al evaluar por segunda vez a la empresa, se logró concluir que en el desarrollo del Ciclo PHVA, el ciclo que más logró avanzar fue el Hacer, y que el ciclo verificar logró el 100% de cumplimiento.
3. En el desarrollo por estándar se observa en general que todos los estándares lograron un avance con referencia a la primera evaluación. Evidenciándose un gran avance en Gestión de la salud y en Gestión de peligros y riesgos.
4. Con el fin de establecer impacto en la empresa y poder dar cumplimiento a realizar el Diseño de Gestión en SST se realizaron las siguientes actividades:
  - Estándar de Gestión de amenazas, y verificación del SG-SST se logró llegar al 100% del cumplimiento del Estándar.
  - Se revisó el plan de trabajo del año 2019 de la empresa, y se realizó ajustes según la evaluación de estándares mínimos y con el fin de cumplir con los objetivos del SG-SST
  - A la empresa se le diseñó un plan de mejora continua, con el fin de cumplir con el total de los estándares mínimos.

- Se diseñó una capacitación de pausas activas, encaminada a ayudar a que los conductores que permanecen por fuera de la empresa, realicen las pausas activas.
  - Se creó una capacitación sobre Estrés, con el fin de minimizar los efectos del estrés laboral.
  - Se complementó el procedimiento de compras y adquisiciones y procedimiento de contratistas.
  - El plan de anual se revisó y se ajustó de acuerdo a las necesidades de la empresa.
  - Se diseñó formatos, como: autoevaluación, evaluación de medidas de prevención y control, Evaluación mejora continua, formato rendición de cuentas, formato control asistencia a capacitaciones.
5. Dentro de la identificación de riesgos se consideran prioritarios dentro de la organización, son: Biomecánico (postura Prolongada) condiciones de seguridad (accidentes de tránsito, robos atracos) y psicosocial.
  6. Sí la empresa aplica y práctica de la propuesta del plan anual de mejora sus resultados se van a reflejar en toda la organización abarcando clientes internos y externos.
  7. La migración de una normativa a otra en esta empresa no tuvo mayores consecuencias debido a que corresponden a cumplir a cabalidad con los 66 estándares, puesto que el 92% de la población está clasificado en Riesgo IV.

## 6. Recomendaciones

De acuerdo al diagnóstico inicial realizado a la empresa Especiales OMEGA S.A.S, se recomienda que para que se logre la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo como lo exige la normatividad. Se realice:

1. Capacitar al COPASST en cuanto a sus responsabilidades en el SG-SST
2. Realizar inducción y reinducción a todo el personal de la compañía
3. Revisar y ajustar el plan de capacitación para el Comité Paritario y solicitar a la ARL capacitaciones para el Comité Paritario, con el fin de que estén en la capacidad de desempeñar su rol dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Se sugiere documentar cualquier reunión, capacitación, sensibilización que se realice, ya que cuando el Ministerio de Trabajo, inicie las auditorias del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, solicitará de cada Estándar que revise, la debida documentación, que debe estar fechada, firmada y archivada.
5. Teniendo en cuenta que la empresa ya conoce cuales son los riesgos y peligros a los que se enfrenta a diario, dentro y fuera de la empresa, es necesario capacitar constantemente al personal, con el fin de minimizar los riesgos.
6. Es importante seguir capacitando al personal en el autocuidado, ya que por su labor y las jornadas laborales, el personal puede fácilmente sentir cansancio, fatiga y estrés laboral, además de sensibilizarlos de la importancia de las pausas activas que se han diseñado de acuerdo a labor que desarrollan.
7. Realizar campaña para eliminación de residuos. La ARL tiene interesantes formas de capacitar en estos temas.

8. Es importante apoyarse constantemente con la ARL que tiene la empresa, ya que la administradora de Riesgos profesionales, tienen estructurado todo el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y están en la capacidad de ofrecer capacitaciones diseñadas desde la luz de la normatividad, que permite a la empresa avanzar de manera segura en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, logrando mejores resultados.
9. Desarrollar mecanismos de comunicación para todo el personal con el fin de reportar actos y condiciones inseguras.
10. Realizar los exámenes periódicos al personal antiguo, ya que de esta manera no solo cumplen con la norma, sino que pueden prevenir enfermedades laborales.

### **Referencias bibliográficas**

[1] Ministerio del Trabajo. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST): Guía técnica de implementación para MIPYMES. [Internet] [Fecha desconocida] [Lugar desconocido] Mintrabajo. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178> Acceso el 23 de septiembre de 2018

[2] Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001. Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional Requisitos. Bogotá: ICONTEC; 2007. 40p. la norma es idéntica (IDT) por traducción con la OHSAS 18001:2007

[3] Colombia. Presidencia de Colombia. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario oficial N. 49523. 26, mayo, 2015. p 540.

Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>

[4] SG-SST2017. Funciones específicas del responsable o encargado del SG-SST. [Internet] SG-SST2017. Disponible en: <https://sg-sst2017.blogspot.com/2017/07/funciones-especificas-del-responsable-o.html> Acceso el 10 de octubre de 2018

[5] SAFETYA. La rendición de cuentas en el SG-SST. [Internet] Safetya [Publicado febrero 6, 2017. Actualizado noviembre 1, 2018]. Disponible en: <https://safetya.co/rendicion-de-cuentas-en-el-sg-sst/> Acceso el 8 de noviembre de 2018

[6] Cavanzo SJ, Fuentes R. dir. Hernández F. Evolución histórica de la salud ocupacional y sus principales efectos en el sistema colombiano. [Investigación dirigida] Bogotá: Universidad de la Sabana; 2003. Disponible en: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5448/129306.pdf?sequence=1>

Acceso el 10 de noviembre de 2018

[7] Alvarado C. Historia de la salud ocupacional. [Internet] Biblioteca virtual de desarrollo sostenible y salud ambiental (BVSDE) Organización Panamericana de la Salud. [Sin fecha] Washington D.C. Disponible en:

[http://www.bvsde.paho.org/cursoa\\_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf](http://www.bvsde.paho.org/cursoa_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf) Acceso el 14 de febrero de 2019

[8] Lizarazo CG, Fajardo JM, Berrio S, Quintana L. Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. [Internet] Bogotá (Colombia): Pontificia Universidad Javeriana, Departamento de

Ingeniería Industrial [Sin fecha] Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve-historia-sobre-la-salud-ocupacional-en-Colombia1.pdf> Acceso el 14 de febrero de 2019

[9] Bocanegra JH. Evolución y retos de la seguridad industrial en Colombia [Internet] Reportero Industrial [Publicado en abril de 2004] Disponible en: <http://www.reporteroindustrial.com/temas/Evolucion-y-retos-de-la-seguridad-industrial-en-Colombia+97285> Accedo el 14 de febrero de 2019

[10] Galindo EA. Módulo 1. Generalidades de la Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en Colombia [Internet] [Curso seguridad industrial y salud ocupacional en Colombia] UMB Virtual. Disponible en: [http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/6135/MODULO\\_1\\_SISO\\_en\\_GASTRONOMIA.pdf](http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/6135/MODULO_1_SISO_en_GASTRONOMIA.pdf) Acceso el 14 de febrero de 2019

[11] Robledo F. Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos [Tercera Edición] Bogotá (Colombia): Ecoe Ediciones; 2014

[12] Colombia. Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario oficial N. 48488. 11, julio, 2012. p 6. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1683411>

[13] Colombia. Presidencia de Colombia. Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Diario oficial N. 49229. 31, julio, 2014. p 15. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1287961>



[14] Colombia. Congreso de Colombia. Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. Diario oficial N. 48680. 21, enero, 2013. p 1.

Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685110>

[15] Colombia. Presidencia de Colombia. Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Diario oficial N. 49229. 31, julio, 2014. p 15. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1287961>

[16] Colombia. Presidencia de Colombia. Decreto 1477 de 2014. Por el cual el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Diario oficial N. 49234. 5, agosto, 2014. p 15. Disponible en:

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1294130>

[17] Colombia. Ministerio del Trabajo. Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes. Diario oficial N. 50189. 28, marzo, 2017. Disponible en:

[http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol\\_f79eed3644a64697845d2d186d529914](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol_f79eed3644a64697845d2d186d529914)

[18] Colombia. Ministerio del Trabajo. Resolución 312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Diario

oficial N. 50872. 19, febrero, 2019. Disponible en:

[http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol\\_46de196963114b319f6f857c718669761294130](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol_46de196963114b319f6f857c718669761294130)

[19] Organización Internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y salud en el trabajo [Internet]. Ilo.org. 2019 Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm> Acceso febrero 16 de 2019.

[20] Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). Cámara Sectorial de Transporte: Información general [Internet]. ANDI. Disponible en: <http://www.andi.com.co/Home/Camara/27-transporte-de-pasajeros> Acceso marzo 20 de 2019.

[21] Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). Cámara Sectorial de Transporte: Sector transporte terrestre de pasajeros en Colombia [Internet]. ANDI. Disponible en: <http://www.andi.com.co/Uploads/SECTOR%20TRANSPORTE%20TERRESTRE%20DE%20PASAJEROS%20POR%20CARRETERA%20EN%20COLOMBIA%20VF.pdf> Acceso marzo 20 de 2019.

[22] La Organización del Trabajo y el Estrés. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores [Internet]. Who.int. 2019 Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf) Acceso 20 de marzo de 2019.

[23] Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Riesgos relacionados con la psicología: Generación del estrés en el ámbito laboral [Internet]. Riesgoslaborales.feteug. Disponible en: <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicologia/estres/> Acceso 20 de marzo de 2019

[24] del Hoyo MA Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Internet]. Insht.es. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACION>

[ES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf](http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008) Acceso el 20 de marzo de 2019

[25] Blanco M. El estrés en el trabajo. Revista Ciencia y Cultura [Internet]. Scielo. 2003 (12), 71-78. Disponible en: [http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-33232003000100008](http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008) Acceso el 20 de marzo de 2019.

[26] Silva H, Lefio A, Marchetti N, Benoit P. Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral. Cienc Trab. [Internet]. 2014 Ago; 16( 50 ): 67-74. Disponible en:[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071824492014000200002&lng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492014000200002&lng=es). Acceso el 20 de marzo de 2019.

[27] Asamblea General de las Naciones Unidas. Plan Mundial para el Decenio de Acción para la Seguridad Vial 2011–2020 [Internet]. Disponible en: [https://www.who.int/roadsafety/decade\\_of\\_action/plan/spanish.pdf](https://www.who.int/roadsafety/decade_of_action/plan/spanish.pdf) Acceso el 20 de marzo de 2019.

[28] Pico ME, González RE, Noreña OP. Seguridad vial y peatonal: una aproximación teórica desde la política pública. Hacia promoc. Salud [Internet]. 2011 Dic; 16(2): 190-204. Disponible en: [http://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-75772011000200014&lng=en](http://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772011000200014&lng=en). Acceso el 20 de marzo de 2019.

[29] Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) Declaración universal sobre Bioética y Derechos Humanos [Internet] Portal.unesco.org. 19

oct.2005. Disponible en [http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=31058&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=31058&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html) Acceso 20 marzo de 2019

[30] Colombia. Congreso de Colombia. Ley 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Diario oficial N. 48587. 18, octubre, 2012. p 1. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1684507>

[30] Colombia. Presidencia de Colombia. Decreto 1377 de 2013. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Diario oficial N. 48834. 27, junio 2013. p 28. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1276081>

[31] Kim Y, Park J, Park M. Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and HealthPractice. Safety and Health at Work [Internet]. 2016 [cited 1 May 2019];7(2):89-96. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116000093?via%3DihubConsejo>

[32] Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). Guía Técnica Colombiana GTC45: guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá: ICONTEC; 2010. 32p.

## Consentimiento Informado

### **Consentimiento Informado para Empresa Participante en el Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en este proyecto de diseño del SGSST en la empresa ESPECIALES OMEGA S.A.S. con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Las presentes a Diseñar el SGSST en la empresa es conducida por Paula Andrea Rodríguez, Ana Carolina Pisco y Dalya Katherine Urrego, estudiantes de la Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Católica de Manizales. La meta de este estudio es Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Si usted como representante de la empresa ESPECIALES OMEGA S.A.S. y sus trabajadores acceden a participar en este diseño del SGSST, se le pedirá responder preguntas en entrevistas. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo, y serán partícipes de fotos, videos tanto de los trabajadores como las instalaciones y los procesos de la empresa.

Lo conversado durante estas sesiones se tomara nota, se les pedirán archivos de la empresa para poder realizar una evaluación y construir el Diseño del SGSST

La participación en este proyecto de Diseñar el SGSST es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de este trabajo de grado.

Si tiene alguna duda sobre el proyecto de Diseñar el SGSST en su empresa, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en este Diseño del SGSST, conducida por Paula Andrea Rodríguez, Ana Carolina Pisco y Dalya Katherine Urrego. He sido informada de que la meta de este trabajo de grado es Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Especiales OMEGA S.A.S.

Me han indicado también que Yo, Elizabeth Perlaza representante legal como los trabajadores de la empresa Especiales OMEGA S.A.S. tendrán que responder y preguntas en entrevistas, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos y serán partícipes de fotos, videos tanto de los trabajadores como las instalaciones y los procesos de la empresa.

Reconozco que la información que los trabajadores de la empresa Especiales OMEGA S.A.S. y yo proveamos en el curso de este proyecto de grado es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este Diseño del SGSST sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona o mis trabajadores. De tener preguntas sobre mi participación o de mis trabajadores en este estudio, puedo contactar a Paula Andrea Rodríguez Perea al teléfono 318-514-7893.

Entiendo que una copia de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este proyecto cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Paula Andrea Rodríguez Perea al teléfono anteriormente mencionado.

  
Firma representante de la empresa  
Elizabeth Perlaza H.  
Gerente  
Especiales OMEGA S.A.S.

16 de Octubre de 2018  
Fecha de Aceptación

## ANEXOS

Se encuentran como hipervínculos en el presente trabajo.