

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN EL JARDIN INFANTIL Y CENTRO DE ESTIMULACIÓN EL
JARDIN ENCANTADO DE LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI PARA EL
PERIODO 2019-2020**

**JULIANA ECHEVERRY LEMOS
MARIA ALEJANDRA TRUJILLO ALVAREZ**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SANTIAGO DE CALI**

2019

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN EL JARDIN INFANTIL Y CENTRO DE ESTIMULACIÓN EL
JARDIN ENCANTADO DE LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI PARA EL
PERIODO 2019-2020**

JULIANA ECHEVERRY LEMOS

MARIA ALEJANDRA TRUJILLO ALVAREZ

**Trabajo de grado para optar por el título de Especialistas en seguridad y salud en el
trabajo**

Asesora

ANA MARIA URIBE FRANCO

Magister en Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SANTIAGO DE CALI

2019

Nota de Aceptación

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Santiago de Cali, Enero de 2020

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar damos gracias a Dios por darnos fortaleza y paciencia para seguir adelante en cada obstáculo durante nuestro proceso académico.

A nuestra asesora Ana María Uribe Franco y demás docentes de la Universidad Católica de Manizales por ser partícipes en nuestra formación profesional.

A nuestros familiares y amigos por la ayuda y comprensión en el desarrollo de nuestra especialización.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. EJE DE INTERVENCIÓN	4
4. OBJETIVOS	5
4.1 OBJETIVO GENERAL	5
4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO	5
5. MARCO REFERENCIAL	6
5.1 MARCO CONCEPTUAL	6
5.2 MARCO TEÓRICO	10
5.2.1 Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todas las edades	10
5.2.2 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	10
5.3 MARCO LEGAL	11
5.4 MARCO CONTEXTUAL	12
5.4.1 MISIÓN	13
5.4.2 VISIÓN	13
5.4.3 ORGANIGRAMA	13
6. METODOLOGÍA	14
6.1 MÉTODO	14
6.2 ENFOQUE MEDIANTE CICLO PHVA	14
6.3 INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	15
7. RESULTADOS	16
7.1 EVALUACIÓN INICIAL DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DE SG-SST CON BASE EN LA RESOLUCIÓN 0312 DEL 2019	16
7.1.1 Análisis de los estándares mínimos	16
7.1.2 Valoración de los estándares mínimos	17
7.2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS CON BASE EN LA GTC_45	19
7.3 DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST	20
7.3.1 Planificar	21
7.3.1.1 Conformación y Funcionamiento del COPASST	21
7.3.1.2 Políticas del SG-SST	22
7.3.1.3 Objetivos del SG-SST	22
7.3.1.4 Plan anual de trabajo	23
7.3.2 Hacer	24
7.3.2.1 Descripción sociodemográfica de los trabajadores	24
7.3.2.2 Recursos humanos	26
7.3.2.3 Diagnóstico de las condiciones de Salud de los trabajadores	27
7.3.2.4 Evaluaciones medicas ocupacionales	32
7.3.2.5 Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud	33
7.3.2.6 Restricciones y recomendaciones medico laborales	34

7.3.3 Verificar	34
7.3.3.1 Revisión por la alta dirección, alcance de la auditoria del SG-SST	34
7.3.4 Actuar	34
7.4 PLANTEAMIENTO DEL SISTEMA DE EVACUACIÓN	35
7.4.1 Plan de formación	37
7.4.2 Plan de evacuación de respuesta general	38
8. CONCLUSIONES	39
9. RECOMENDACIONES	40
10. REFERENCIAS	41
11. ANEXOS	43

TABLA DE TABLAS

Tabla 1. Información general de la empresa	12
Tabla 2. Distribución de horarios y áreas	12
Tabla 3. Resumen de valoración de los estándares mínimos	16
Tabla 4. Criterio de valores de los estándares mínimos	19
Tabla 5. Identificación de peligros y valoración de los riesgos en área operativa	19
Tabla 6. Identificación de peligros y valoración de los riesgos en área administrativa	20
Tabla 7. Plan anual primera parte	23
Tabla 8. Plan anual segunda parte	23
Tabla 9. Distribución de rangos de edad	24
Tabla 10. Distribución por genero	25
Tabla 11. Distribución por escolaridad	25
Tabla 12. Antigüedad en la empresa	26
Tabla 13. Cargos en áreas administrativas	26
Tabla 14. Cargos personal operativo	26
Tabla 15. Tratamiento médico	27
Tabla 16. Síntomas relacionados con el trabajo	28
Tabla 17. Síntomas relacionados con actividades extra laborales	29
Tabla 18. Asistencia al servicio de salud	30
Tabla 19. Incapacidades durante el año	31
Tabla 20. Antecedentes extra laborales	32
Tabla 21. Análisis de amenazas plan de emergencia	36
Tabla 22. Plan de formación	38

TABLA DE GRAFICOS Y FIGURAS

Grafico 1. Desarrollo Por ciclos	17
Grafico 2. Porcentaje del desarrollo por estándar	18
Grafico 3. Análisis del cumplimiento de la empresa en sus estándares mínimos	18
Grafico 4. Distribución rangos de edad	24
Grafico 5. Distribución por genero	25
Grafico 6. Tratamiento médico	27
Grafico 7. Síntomas relacionados con el trabajo	28
Grafico 8. Síntomas relacionados con actividades extra laborales	29
Grafico 9. Asistencia al servicio de salud	31
Grafico 10. Incapacidades durante el año	32
Grafico 11. Actividades extra-laborales	33
Figura 1. Organigrama	13
Figura 2. Actividades a seguir en la identificación de los peligros	15

TABLA DE ANEXOS

ANEXO A. Matriz de riesgo GTC-45	43
ANEXO B. Formato COPASST	43
ANEXO C. Plan Anual de Trabajo	43
ANEXO D. Plan de evacuación	43

INTRODUCCIÓN

El sistema general de seguridad y salud en el trabajo es un proceso que busca reducir progresivamente las enfermedades y accidentes que puedan presentarse por entornos laborales poco seguros, mediante un ciclo denominado (PHVA) el cual está conformado por 4 niveles, planificar, hacer, verificar y actuar, quienes crean estrategias básicas para lograr una adecuada valoración e implementación de controles y reducción de riesgos laborales en una empresa.

La valoración de los riesgos es la base para la gestión proactiva de seguridad y salud en el trabajo, liderada por la alta dirección como parte de la gestión integral del riesgo, con la participación y compromiso de todos los niveles de la organización y otras partes interesadas. Independientemente de la complejidad de la valoración de los riesgos, ésta debería ser un proceso sistemático que garantice el cumplimiento de su propósito. ¹

Está bastante aceptada la necesidad y la importancia de la creación y la consolidación de una cultura de prevención en la sociedad, ya que es la base para apoyar la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud. Para ello, es imprescindible la introducción de la SST en la educación básica para que los niños pudieran adquirir las actitudes preventivas; Por lo tanto, las normas internacionales del trabajo y otros documentos pertinentes de la OIT proporcionan una referencia a la necesidad e importancia de la formación en SST, los grupos prioritarios que deben ser formados, así como los principios y directrices sobre cómo implementar la formación de manera eficiente. ²

Este proyecto nace a partir de la necesidad del jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado de estructurar una gestión adecuada de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Su principal objetivo es diseñar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al decreto 1072 para el periodo 2019-2020.

Para cumplir con este propósito se desarrollaron las actividades necesarias para cumplir con los objetivos específicos, teniendo en cuenta la evaluación inicial de la empresa frente a la normatividad vigente en la materia. La intención fue aplicar los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la especialización, con el fin de lograr que la empresa se apersona, lidere y ejecute lo pertinente para garantizar el control efectivo de los riesgos y por ende garantice espacios seguros a todas las personas que integran el equipo del jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El sistema de seguridad y salud en el trabajo, es un mecanismo que busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los controles respectivos, para garantizar entornos seguros en el ambiente laboral, por esto es de gran importancia que los empleadores tengan un amplio conocimiento del SGSST y de su costo-beneficio, ya que la implementación de este sistema, aparte de ser obligatorio, debe garantizar el bienestar de sus trabajadores, así mismo, el buen funcionamiento de su empresa.

La excelencia de la seguridad requiere de un cambio de cultura importante, que permita una participación activa de los empleados de una compañía, así como un alto compromiso de la alta gerencia en los procesos de transformación, que animan todo tipo de proceso que necesite de estas características.³

Con base en lo anterior, es de gran importancia diseñar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al decreto 1072 del 2015 en el jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado ya que esta institución no cuenta con un SGSST , por ello frecuentemente se presentan incapacidades de los colaboradores por molestias osteomusculares o de su voz, puesto que no cuentan con pausas activas o espacios de ocio establecidos para que puedan tomar un periodo descanso en su jornada laboral, solo cuentan con la hora del almuerzo, por otro lado se presenta ausencia de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de egreso, siendo estas vitales para conocer el estado de salud de los trabajadores; por ello se hace importante diseñar el SGSST en dicha empresa y así brindarle mayor bienestar a sus trabajadores y cumplir con los establecido legalmente.

2. JUSTIFICACION

El JARDIN INFANTIL Y CENTRO DE ESTIMULACIÓN EL JARDIN ENCANTADO S.A.S, es una institución educativa privada, con una trayectoria de 10 años, centrada en la atención integral del niño, dimensiones cognitivas, socio- afectivas, comunicativa y corporal orientada a la creación de ambientes de socialización y aprendizaje significativo que favorecen el proceso de la construcción del conocimiento.

Con base en lo anterior y con el fin de buscar siempre el mejoramiento continuo, ya que dicha institución vela por el bienestar general de la comunidad y el desarrollo temprano, se hace necesario diseñar un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para garantizar la salud de sus trabajadores dando cumplimiento a la reglamentación vigente.

3. EJE DE INTERVENCION

Diseñar el sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo para el jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al decreto 1072 en el jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado para el periodo 2019-2020

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los estándares mínimos iniciales con los cuales cumple la empresa con base en la resolución 0312 del 2019.
- Identificar peligros y valorar los riesgos existentes en la empresa, mediante la GTC- 45.
- Documentar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- Plantear un sistema de evacuación en el jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado.

5. MARCO REFERENCIAL

El área de estudio de este proyecto se realizará en el Jardín Infantil y Centro de Estimulación El Jardín Encantado, ubicado en la ciudad de Santiago de Cali. Este se centra en la atención integral del niño a través del juego, la música y del desarrollo de sus dimensiones cognitivas, socio-afectivas, comunicativa y corporal orientada a la creación de ambientes de socialización y aprendizaje significativo que favorecen el proceso de la construcción del conocimiento.

Se escoge El jardín Infantil y Centro de Estimulación El Jardín Encantado como sitio de desarrollo del proyecto ya que es necesario diseñar o proponer políticas para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La estructura administrativa del Jardín Encantado está conformada por la Directora, la Coordinadora Académica, la Contadora y la Secretaria.

5.1 MARCO CONCEPTUAL

- **Accidente de trabajo:** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.¹
- **Elemento de Protección Personal (EPP):** Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.¹
- **Identificación del peligro:** Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.¹
- **Enfermedad profesional:** Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos (Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009).¹
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia.¹
- **Exposición:** Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.¹

- **Incidente:** Evento relacionado con el trabajo, en el que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC-OHSAS 18001).¹
- **Lugar de trabajo:** Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización.¹
- **Medidas de control:** Medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.¹
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligroso, y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el evento o la exposición (NTC-OHSAS 18001).¹
- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.⁵
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.⁵
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.⁵
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.⁵
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.⁵
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.⁵
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:⁵

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas⁵.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas. ⁵
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. ⁵
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. ⁵
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. ⁵
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. ⁵
- **Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. ⁵
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. ⁵
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. ⁵
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. ⁵

- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.⁵
- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.⁵
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.⁵
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.⁵
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.⁵
- **Seguridad y salud en el trabajo (SST).** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.⁵
- **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.⁵

5.2 MARCO TEORICO

193 Estados Miembros de las Naciones Unidas, junto con un gran número de actores de la sociedad civil, el mundo académico y el sector privado, entablaron un proceso de negociación abierto, democrático y participativo, que resultó en la proclamación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, en septiembre de 2015.⁸

Esta agenda, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad Económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron y será la guía de referencia para el trabajo de la institución en pos de esta visión durante los próximos 15 años.⁸

El conocimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) asociados a esta Agenda ayuda a evaluar el punto de partida de los países de la región y a analizar y formular los medios para alcanzar esta nueva visión del desarrollo sostenible, que se expresó de manera colectiva y quedó plasmada en la Agenda 2030.⁸

Sin embargo, para esta investigación, se tomaron en cuenta 2 objetivos vinculados o relacionados directamente con los objetivos planteados en el proyecto: objetivo del milenio #3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todas las edades y el objetivo del milenio #8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.⁸

5.2.1 Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todas las edades: Para lograr el desarrollo sostenible es fundamental garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos a cualquier edad.⁸

Debido a que la cobertura de los servicios de salud esenciales es medianamente productiva, se espera que la cobertura sanitaria universal, durante este periodo, incluya la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, sea eficaz, asequible y de calidad para todos.⁸

Con base en lo anterior, podemos contribuir a dicho objetivo con este proyecto posicionándonos en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en espacios laborales, mediante el cumplimiento de los estándares mínimos que deben tener las empresas de pequeño y mediano tamaño, logrando así, reducir los niveles de riesgo tanto para el personal estudiantil como para los funcionarios de la institución, las tasas de ausentismo por patologías no transmisibles que puedan ser prevenidas o mitigadas mediante un SGSST.

5.2.2 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos: En muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza. Debemos reflexionar sobre

este progreso lento y desigual, y revisar nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza.⁸

La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso. La creación de empleos de calidad seguirá constituyendo un gran desafío para casi todas las economías más allá de 2015.⁸

De acuerdo a lo anterior, se espera hacer valer el derecho al trabajo decente mediante el diseño del SGSST, con el fin de garantizar el bienestar del trabajador, evitando de esta manera accidentes y/o enfermedades laborales a los que se encuentran expuestos los funcionarios del jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado, así mismo, se busca promover la productividad del trabajador mediante espacios de recreación y ocio que permitan mantener un entorno y ambiente laboral ameno y saludable.

Por lo tanto, teniendo en cuentas estos objetivos, se espera que la población trabajadora pueda acceder a un trabajo decente con aspiraciones a un salario justo, condiciones laborales adecuadas, acceso a las prestaciones de servicio reglamentarias, protección para sus familiares, crecimiento personal y laboral.

5.3 MARCO LEGAL

Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6: Para darle fundamento al marco legal, es indispensable tener en cuenta dicho capítulo ya que tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y el sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.⁵

Resolución 0312 del 2019: Por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.¹¹

5.4 MARCO CONTEXTUAL

NOMBRE	JARDÍN INFANTIL Y CENTRO ESTIMULACIÓN EL JARDÍN ENCANTADO S.A.S
Nit	900.858.48-6
Dirección Correspondencia	Carrera 101 # 15-131
Actividad Económica	Jardín infantil y centro de estimulación
Representante Legal	Paloma Andrea Cerón Garcés
Administradora Riesgos Laborales	ARL SURA
Clase Riesgo	I
EPS	S.O.S COMFANDI, SURA, SALUD TOTAL

Tabla 1, información general de la empresa. Fuente: Elaboración propia

AREA	DIAS	HORARIO	DESCANSO
<u>ADMINISTRATIVA</u>			
Contadora	Jueves	9:00am-12 pm	
Secretaria	Lunes a Viernes	8:00am -6:00 pm	60 Min. de Almuerzo
Coordinadora académica (Psicóloga)	Lunes a Viernes	7:30 am- 4:30 pm	
<u>OPERATIVA</u>			
Docentes	Lunes a Viernes	6:30 am-4:30 pm 7:00 am-4:30 pm 8:00 am-4:00 pm 8:00 am-5:00 pm 8:00 am-6:00 pm	60 Min. de Almuerzo
Fisioterapeuta	Lunes a Viernes	7:00 am-4:00 pm	60 Min. de Almuerzo
Fonoaudióloga	Martes	8:00 am-12:30 pm	
Terapeuta Ocupacional	Jueves	8:00 am-12:30 pm	

Tabla 2, Distribución de horarios y áreas. Fuente: Elaboración propia

5.4.1 MISIÓN

Prestar un servicio de atención integral a la población infantil de 0 a 5 años atendiendo los derechos de los niños y las niñas, su calidad de vida, los parámetros de la educación inicial enmarcados en los lineamientos y estándares de calidad de la secretaría de integración social, en el cual los padres de familia encuentren en el JARDIN INFANTIL Y CENTRO DE ESTIMULACION EL JARDIN ENCANTADO un acondicionamiento propicio para la formación de sus hijos, además de una colaboración eficiente y confiable con asesoramiento, apoyo y formación como actores centrales del proceso, para lograr un engranaje adecuado en sus actividades sociales, laborales y familiares, reconociendo la importancia de desarrollar procesos que permitan la garantía de los derechos, la potenciación, promoción de capacidades y competencias, por medio de una formación basada en la inteligencia emocional, generando en las personas del mañana suficiente motivación, persistencia en los proyectos, resistencia de las frustraciones y control de impulsos, durante su proceso de formación y socialización de los niños y niñas.

5.4.2 VISIÓN

El jardín infantil y centro de estimulación, en cinco años será una institución educativa reconocida por el amor y nivel pedagógico, que ofrecemos a nuestros niños y padres de familia, quienes van a reconocer a nuestro jardín como su segundo hogar. Cumpliendo con las exigencias a nivel social, cultural y valorativo, por los cambios positivos hechos a medida que las necesidades lo requieran y así mejorar día a día, nuestro plantel educativo, porque nuestra misión es formar niños que serán líderes a donde lleguen.

5.4.3 ORGANIGRAMA

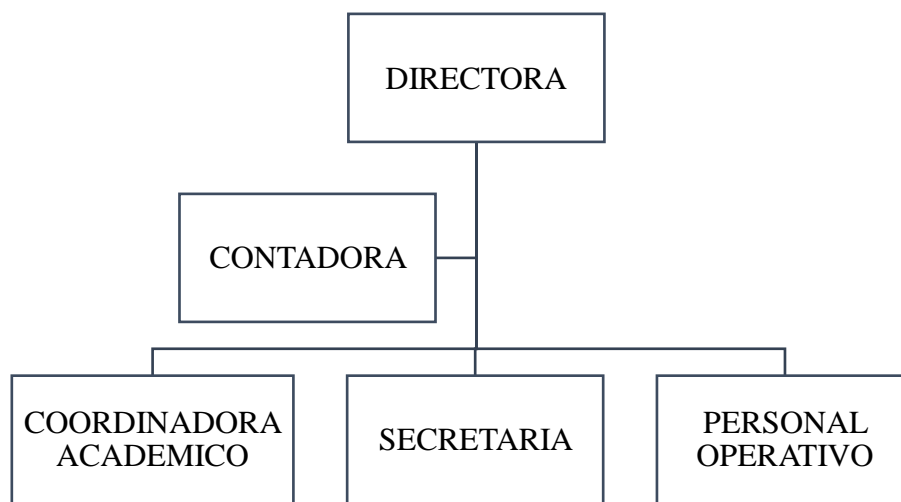


Figura 1. Organigrama. Fuente: Elaboración propia

6. METODOLOGIA

6.1 METODO

El presente es un proyecto mediante el cual se diseñó un sistema de seguridad y salud en el trabajo en el JARDIN INFANTIL Y CENTRO DE ESTIMULACION JARDIN ENCATADO, para el desarrollo de este se realizó un perfil sociodemográfico de la población trabajadora, el cual describe sus características sociodemográficas y sociales como lo son: edad, estado civil, sexo, escolaridad, antigüedad en la empresa y ocupación.

También se utilizó un auto reporte, el cual lo diligenciaron los empleados de dicha empresa, con el fin de recolectar información sobre sus problemas de salud del sistema musculoesquelético y de las condiciones adversas de seguridad y salud que se puedan presentarse en el sitio de trabajo.

Por otro lado, se realizó la identificación de peligros, valoración de riesgos de seguridad y salud en el trabajo, mediante la herramienta GTC-45¹ (Guía técnica colombiana), quien es la encargada de establecer una metodología con el fin de construir un panorama global de los factores de riesgos a los que se encuentran expuesta la población trabajadora.

Lo anterior permitió identificar peligros y valorar los riesgos existentes en la empresa, como también documentar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

6.2 ENFOQUE MEDIANTE CICLO PHVA

El proyecto se desarrolló bajo los parámetros del ciclo PHVA, (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). El cual debe contemplar la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, como también la promoción y la prevención de la salud de los colaboradores.

En este proyecto es fundamental planificar la mejora de la seguridad y salud de los empleados del jardín y centro de estimulación el jardín encantado, por ello era importante observar que no se está realizando de la manera correcta o que se puede mejorar para así establecer soluciones.

Se inició con el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya contando con este se deberá asignar recursos económicos para el SGSST y de esta forma comenzar a desarrollar las gestiones de promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales y así continuar con el cumplimiento de los Estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

En este proyecto se documentarán cada una de las etapas del ciclo PHVA, de acuerdo con el estado de avance identificado en la evaluación inicial, para que así la empresa pueda dar cumplimiento a la implementación del SGSST.

6.3 INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION

GTC-45¹: Esta guía proporciona directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud ocupacional; las organizaciones podrán ajustar estos lineamientos a sus necesidades, tomando en cuenta su naturaleza, el alcance de sus actividades y los recursos establecidos.¹

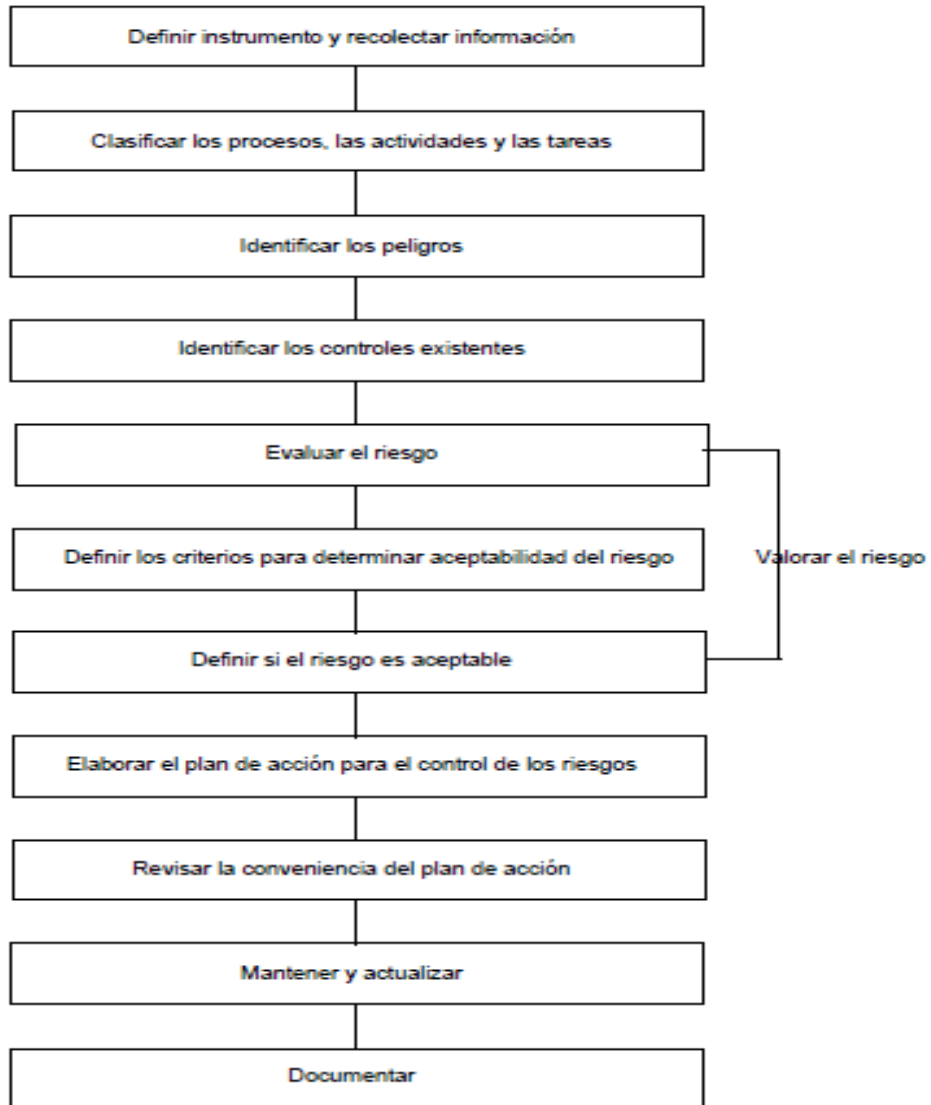


Figura 2. Actividades a seguir en la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos¹

7. RESULTADOS

7.1 EVALUACIÓN INICIAL DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON BASE EN LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019

7.1.1 ANÁLISIS DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

Con base en la resolución 0312 del 2019, se seleccionaron 21 estándares mínimos que aplican para las empresas en las cuales cuenten de 11 a 50 trabajadores, clasificadas en riesgos I, II, III; se adiciono el estándar 2.2.1 Objetivos de SST, ya que se consideró que complementaba los estándares para la empresa en particular, debido a que el éxito de un SG-SST se basa en el alcance y cumplimiento de los objetivos que se plantearon al momento de diseñar el sistema, ya que estos sirven como mecanismo de verificación de los resultados que pueda ofrecer el SG-SST y nos brinda un indicio de las acciones correctivas que se deben tomar durante el proceso.

La empresa se encuentra en un estado crítico con un porcentaje del 25%, evidenciando que no cuenta con todo el proceso documentado del SGSST y el cumplimiento de la normatividad vigente, es de resaltar que al no estar enfocados con los objetivos de SST ni contar con una política de SST, todo plan de acción con el que cuente la empresa EL JARDIN INFANTIL Y CENTRO DE ESTIMULACIÓN EL JARDIN ENCANTADO, es un plan incompleto que no cuenta los pilares fundamentales requeridos para una empresa y es de extrema importancia tomar cartas en el asunto, notificar a las altas directrices e iniciar un ciclo PHVA bien estructurado y enfocado hacia los objetivos de SST, respaldado por sus respectivas políticas.

#	Estándares Mínimos	Cumple	No Cumple
1.1.1	Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	0.5	
1.1.3	Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST	0.5	
1.1.4	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	0.5	
1.1.6	Conformación y funcionamiento del COPASST		0
1.1.8	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral	0.5	
1.2.1	Programa de capacitación anual	2	
2.1.1	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.		0
2.2.1	Objetivos de SST		0
2.4.1	Plan Anual de Trabajo		0
2.5.1	Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	2	
3.1.1	Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones salud de trabajadores		0
3.1.2	Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud.		0

3.1.4	Evaluaciones médicas ocupacionales		0
3.1.6	Restricciones y recomendaciones médico laborales		0
3.2.1	Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2	
3.2.2	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	2	
4.1.2	Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa		0
4.2.5	Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	2.5	
4.2.6	Entrega de los EPP y capacitación en uso adecuado	2.5	
5.1.1	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	5	
5.1.2	Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	5	
6.1.3	Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión de SST		0
TOTAL			25%

Tabla 3. Resumen de la valoración de los Estándares mínimos, Fuente: Elaboración propia

7.1.2 VALORACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

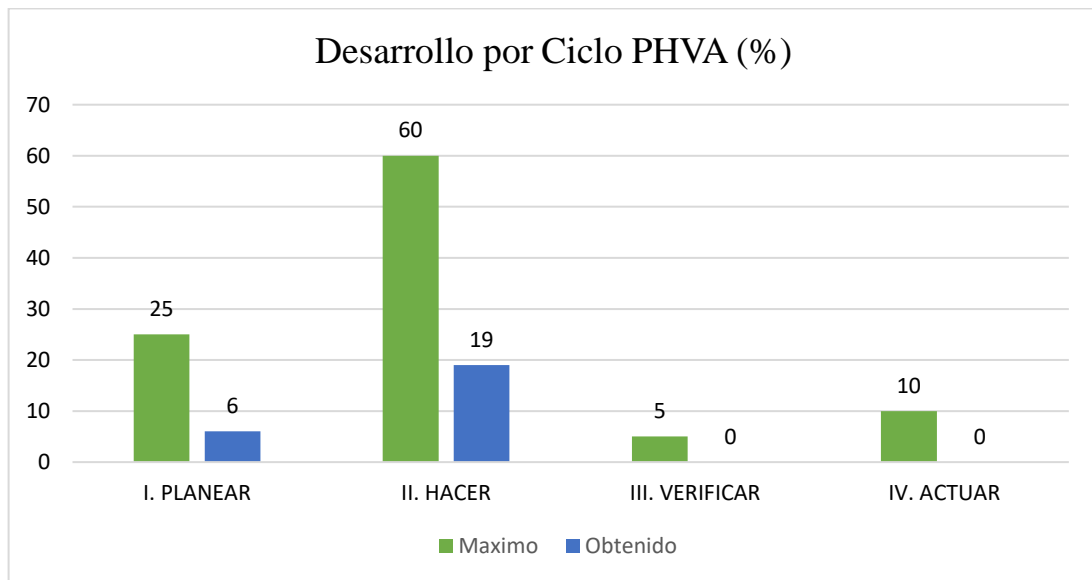


Grafico 1. Desarrollo por ciclo. Fuente: Elaboración propia

Con base en la tabla anterior, podemos evidenciar que durante el desarrollo por ciclos, las etapas de verificar y actuar no han tenido ningún tipo de intervención enfocados al mejoramiento continuo del SG-SST en la empresa EL JARDIN INFANTIL Y CENTRO DE ESTIMULACIÓN EL JARDIN ENCANTADO, dejando en evidencia el no cumplimiento de la empresa.

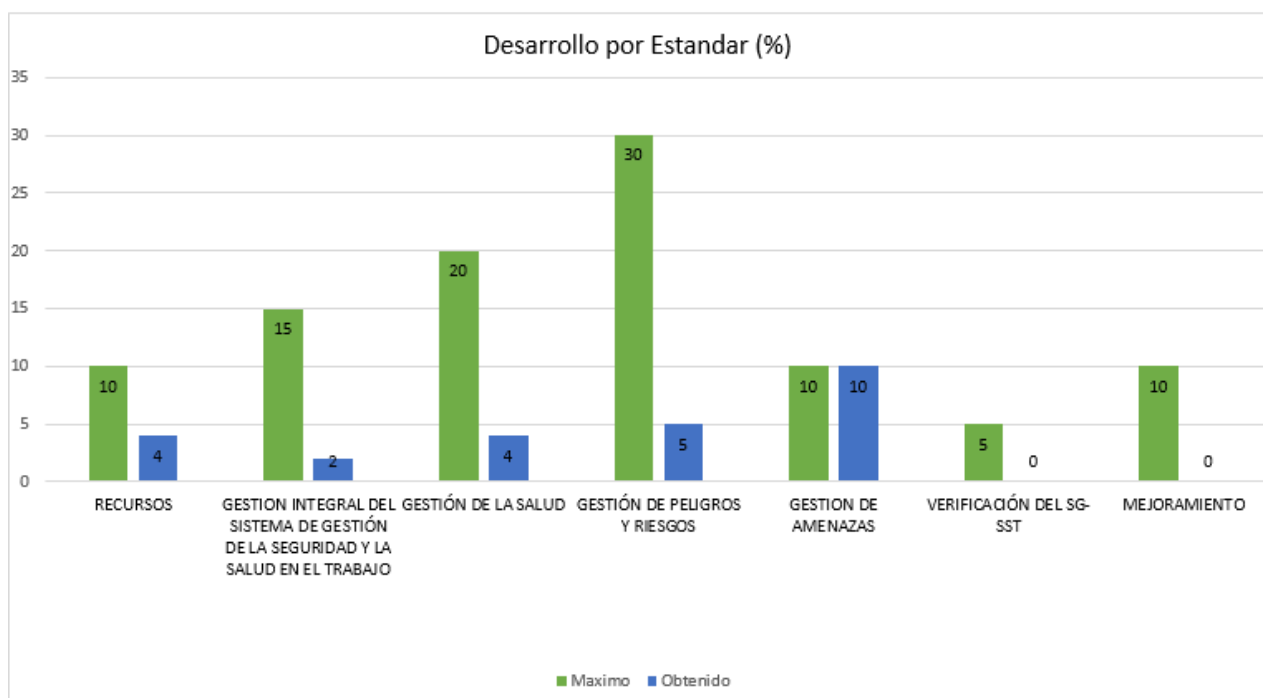


Grafico 2. Porcentaje del desarrollo por estándar. Autoría propia

Con base en la tabla anterior, podemos determinar que durante el desarrollo por estándares, los ítems de verificación del SG-SST y de mejoramiento, no se evidencia ningún tipo de intervención y en el ítem de Gestión integral del SG-SST se observa una intervención parcial cumpliendo solo con un 2%.

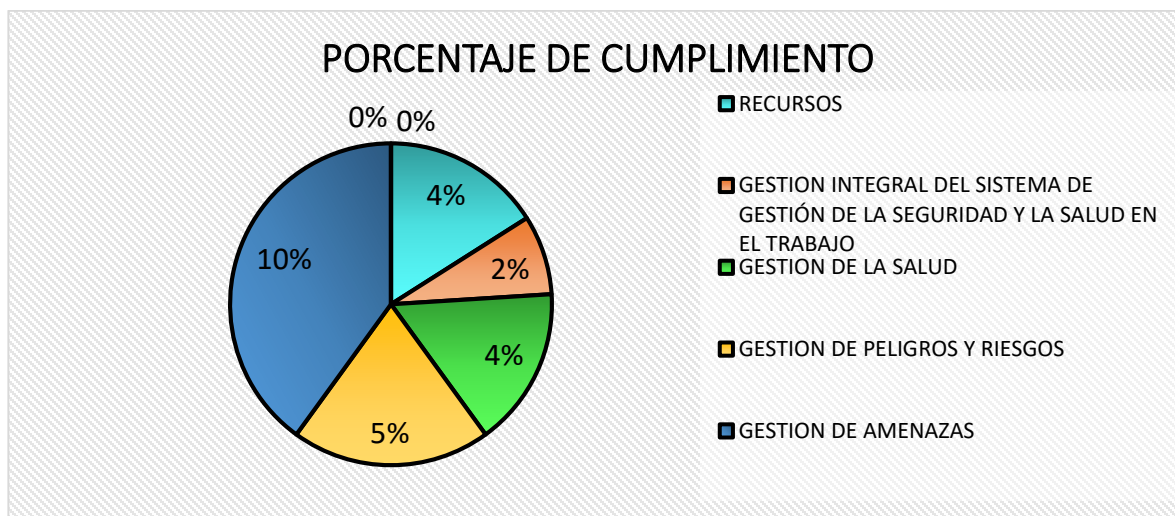


Grafico 3, análisis del cumplimiento de la empresa en sus estándares mínimos. Fuente: Elaboración propia

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Puntaje 25%	CRÍTICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares Mínimos. 3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del trabajo.

Tabla 4. Criterios de valoración estándares mínimos, fuente: SURA

Se observa el parcial cumplimiento de los estándares mínimos requeridos para el JARDIN INFANTIL Y CENTRO DE ESTIMULACIÓN EL JARDIN ENCANTADO, incumpliendo con un 75% de los estándares en los cuales se encuentran muchos de los pilares principales para el cumplimiento de la normatividad, como son los objetivos de SST, la política en SST, el plan anual de trabajo, entre otros. Evidenciando un sistema incapaz de soportar la seguridad y salud de los trabajadores.

7.2. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS CON BASE EN LA GTC-45:

La matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos del Jardín Infantil y Centro de Estimulación El Jardín Encantado se desarrolló con base a la metodología de la GTC-45. **ANEXO (A)**. Dicha matriz arrojó los siguientes resultados:

ÁREA OPERATIVA

CLASIFICACION	NIVEL DEL RIESGO
Biomecánico: Manejo de cargas (cargar niños), higiene postural y esfuerzo	I
Uso de la voz: Dirigir actividades, cantar rondas infantiles. Utilización de la voz como herramienta laboral en un 85%	I
Psicosocial: Carga mental y emocional	II

Condiciones de seguridad- Locativo: Filtración de agua en el suelo a causa de la lluvia	II
Biológico: Manipulación de fluidos corporales	III

Tabla 5 Identificación de peligros y valoración de los riesgos área operativa, fuente: Elaboración propia

ÁREA ADMINISTRATIVA

CLASIFICACION	NIVEL DE RIESGO
Biomecánico: Postura prolongada en sedente, movimiento repetitivo	I
Psicosocial: Carga mental y emocional	II
Condiciones de seguridad- Locativo: Filtración de agua en el suelo a causa de la lluvia	II

Tabla 6. Identificación de peligros y valoración de riesgo área administrativa, Fuente: Elaboración propia

Tanto en el área administrativa como operativa se encuentra el riesgo biomecánico con un nivel de riesgo I lo cual significa que es una situación crítica y se debe realizar una intervención urgente, por ello es importante establecer controles de mejora y un plazo para la acción de estos riesgos.

En cuanto al riesgo psicosocial y condiciones de seguridad- locativo que se encuentran en un nivel de riesgo II, es importante determinar si el control existente debe mejorarse o si se necesitan nuevos controles.

7.3 DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Se realizó una visita al Jardín Infantil y Centro de Estimulación El Jardín Encantado, con el fin de conocer la información actual con la que cuenta dicho sitio en temas de seguridad y salud en el trabajo, a continuación, se desarrollaron cada una de las etapas del SGSST de acuerdo al ciclo PHVA.

7.3.1 PLANIFICAR

7.3.1.1 CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COPASST

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un medio importante para promocionar la **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

La Resolución 2013 de 1986 resuelve; establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).¹⁴

El COPASST debe estar conformado por igual número de representantes por parte del empleador e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.¹⁴

El COPASST se debe reunir por lo menos una vez al mes en la empresa y en horas de trabajo y mantener un archivo de las actas de reunión. ¹⁴

Los miembros del COPASST para periodos de dos años y pueden ser reelegidos.

Funciones

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene entre otras las siguientes funciones:

- Proponer y participar en actividades de **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** dirigida a empleados y directivos¹⁴
- Vigilar el desarrollo de las actividades que, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial, debe realizar la universidad de acuerdo con el Reglamento de higiene y seguridad industrial y las normas vigentes y proponer su divulgación y observación. ¹⁴
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, equipos y las operaciones realizadas por los empleados e informar al responsable del Programa de **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**.¹⁴
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los empleados en la solución de los problemas relativos a la **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**.¹⁴
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador o al responsable del Programa de **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. ¹⁴

Para la Conformación del COPASST se recomiendan los siguientes formatos (Anexo B)

7.3.1.2 POLÍTICA DEL SG-SST

El Jardín Infantil y Centro de Estimulación El Jardín Encantado en sus operaciones de enseñanza de cada nivel de los niños reconoce la importancia de sus colaboradores y se compromete desde la alta dirección a:

- Dar cumplimiento a la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los colaboradores del Jardín Infantil y Centro de Estimulación El Jardín Encantado
- Identificar los peligros y valorar los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos la población trabajadora, para así establecer los controles pertinentes con el objetivo de evitar los posibles accidentes de trabajo
- Tener una mejora continua y permanente del SG-SST mediante el análisis de situaciones que generen peligros a la población trabajadora de la empresa
- Para alcanzar el cumplimiento de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, El Jardín Infantil y Centro de Estimulación El Jardín Encantado asignara los recursos necesarios (económicos, humanos y tecnológicos) con el fin de velar siempre por la integridad de sus trabajadores independientemente del contrato que manejen, manteniendo así una mejora continua.

7.3.1.3 OBJETIVOS DEL SG-SST

- Cumplir con la normatividad vigente referente a Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable a la empresa, principalmente en el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015
- Identificar y mantener actualizados los peligros, para de esta manera poder evaluar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la institución y así establecer los controles necesarios para su evaluación
- Preservar la seguridad y salud de los trabajadores del Jardín Infantil y Centro de Estimulación El Jardín Encantado previniendo los incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales
- Favorecer la salud de los trabajadores mediante actividades de estilos de vida saludables con el fin de garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables, en el desarrollo de sus funciones tanto dentro como fuera de su entorno laboral
- Promover la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

7.3.1.4 PLAN ANUAL DE TRABAJO

Se desarrolló un plan anual de trabajo, con el fin de garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos con los cuales la empresa no cumple, se asignaron responsabilidades y se establecieron fechas límites con el fin de desarrollarlo organizadamente y cumpliendo con los objetivos descritos. (ANEXO C)

SUPERVISOR:		María Alejandra Trujillo		PERIODO 2019-2020	META:																		
OBJETIVO:		Desarrollar un plan anual de trabajo frente al cual se de cumplimiento a los estándares mínimos faltados en el transcurso del año y de esta manera apoyar al desarrollo de la empresa frente a los estándares mínimos		CRONOGRAMA																			
N°	ESTANDAR MINIMO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE							
					S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3
1	Conformación y funcionamiento del COPASST	Realizar la conformación del COPASST como la establecida en la resolución 0312 del 2019	encargado de zst																				
2	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Determinar y comunicar al COPASST por escrito la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, teniendo en cuenta las consideraciones establecidas en el decreto 1072 del 2015	abogado de la empresa																				
3	Objetivos de SST	Establecer la política de SST y posterior a esto determinar los objetivos que se van a llevar a cabo y serán evaluados en el transcurso del año	encargado de zst																				
4	Plan Anual de Trabajo	Diseñar un plan anual de trabajo que contenga y cumpla con los objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual que sea cumplimiento a los requisitos que establece el decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2015	encargado de zst																				
5	Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores	Realizar un perfil sociodemográfico apoyado de un auto reporte diligenciado por parte de los trabajadores y realizar su respectivo análisis	vigía de zst por area																				

Tabla 7. Plan anual primera parte, autoría propia

5	Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores	Realizar un perfil sociodemográfico apoyado de un auto reporte diligenciado por parte de los trabajadores y realizar su respectivo análisis	vigía de zst por area													
6	Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud.	establecer en el plan anual de trabajo, jornadas de salud y actividades de P&P enfocados en los principales riesgos y peligros identificados en la empresa	medica laboral													
7	Evaluaciones médicas ocupacionales	-Determinar las fechas para realizar las evaluaciones médicas periódicas con los especialistas pertinentes. -Solicitar a los trabajadores que van a ingresar a la empresa sus evaluaciones médicas de ingreso	medica laboral empleador													
9	Restricciones y recomendaciones médico laborales	Verificar el cumplimiento de las recomendaciones que se le dan al trabajador de acuerdo al análisis de su puesto de trabajo o a las solicitudes de reubicación o readaptación establecidas por el medico laboral tratante	medica laboral y encargado de zst													
10	Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa	realizar una matriz de riesgo mediante la cual se puedan identificar los peligros y valorar los riesgos a los que se pueden encontrar expuestos los trabajadores de dicha institución	encargado de zst													
11	Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión de SST	establecer las fechas en las cuales se va a realizar las auditorías pertinentes en la empresa	ARL, empleador y encargado de zst													

Tabla 8. Plan anual segunda parte, autoría propia

7.3.2 HACER

7.3.2.1 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS TRABAJADORES

Se presenta a continuación la caracterización sociodemográfica de los trabajadores del Jardín Infantil y Centro de Estimulación El Jardín Encantado, a partir del análisis de los datos recolectados de distribución por edad, estado civil, sexo, escolaridad, antigüedad en la empresa y ocupación.

DISTRIBUCIÓN DE RANGOS DE EDAD	
RANGO DE EDAD	CANTIDAD
20-25	2
26-30	5
31 – 35	3
36 – 40	4
41 – 45	2
TOTAL	16

Tabla 9. Distribución de rangos de edad. Fuente: Elaboración propia

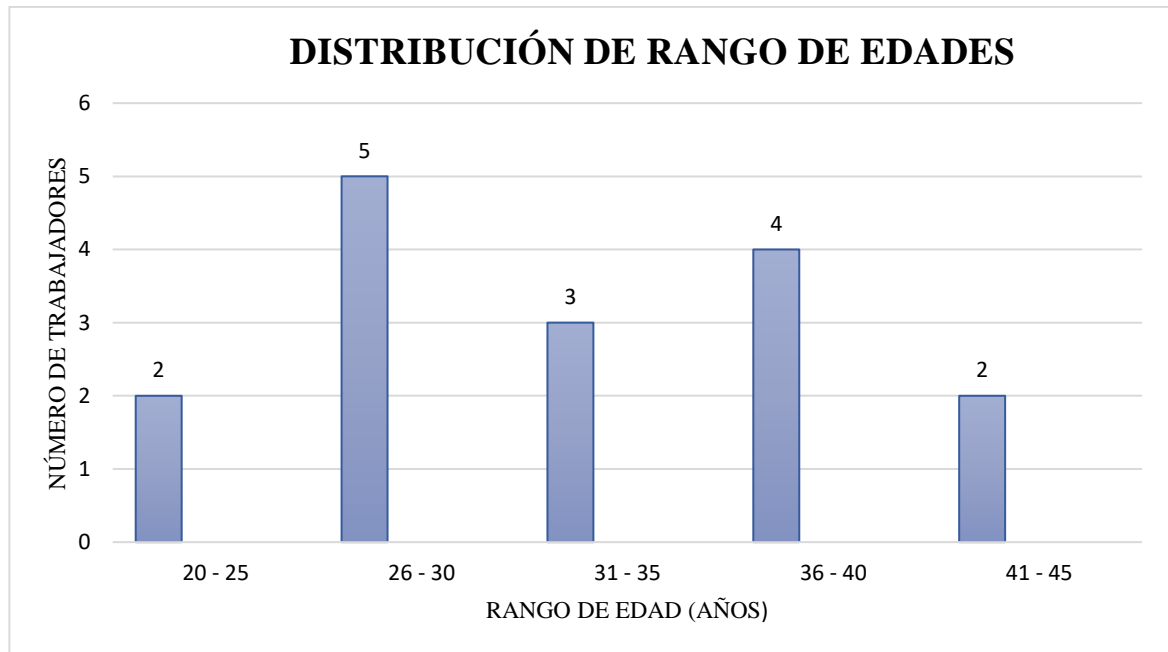


Gráfico 4. Distribución de rangos de edad. Fuente: Elaboración propia

Con base en los datos anterior, podemos determinar que el rango de edad predominante en EL JARDIN INFANTIL Y CENTRO DE ESTIMULACIÓN EL JARDIN ENCANTADO, es de 26 a 30 años, con un total de 5 trabajadoras en esta categoría y el rango menor de edad oscila entre 20- 25 y 41 a 45 años de edad con un total de 2 trabajadoras por categoría.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO	
SEXO	CANTIDAD
Femenino	16
TOTAL	16

Tabla 10, Distribución por género. Fuente: Elaboración propia

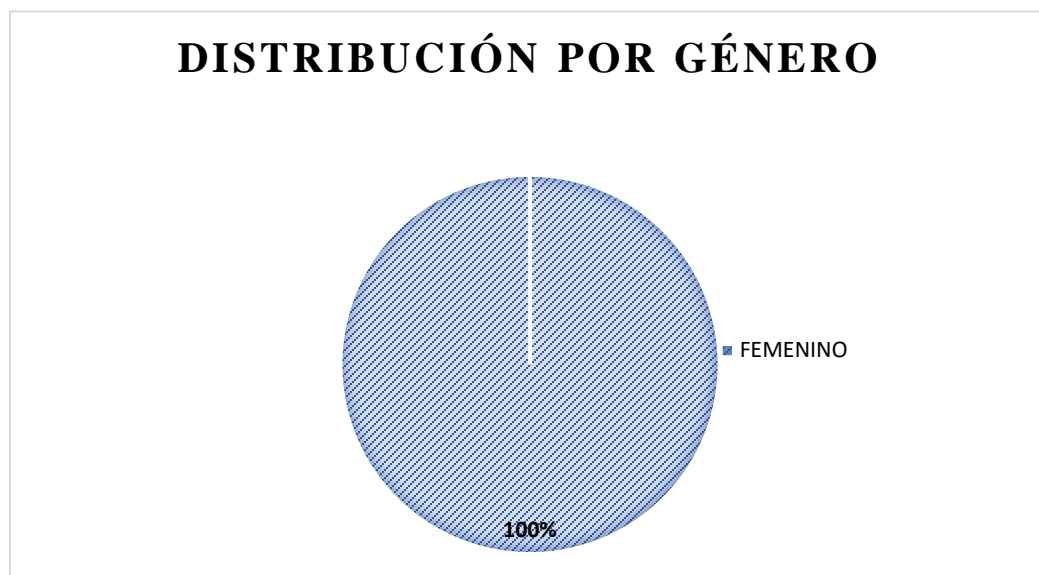


Gráfico 5. Distribución por género. Fuente: Elaboración propia

Con base en los datos anteriores se evidencia que el 100% de la población trabajadora son de sexo femenino.

ESCOLARIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
Universitario	8	50%
Tecnólogo	0	0
Técnico	8	50%
Bachiller	0	0
TOTAL	16	100%

Tabla 11, Distribución por escolaridad. Fuente: Elaboración Propia

Con base en la tabla anterior, se determina que el 50% de la población trabajadora cuenta con estudios universitarios y el 50% restante tiene formación técnica.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA		
RANGO MESES Y AÑOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
1 – 10 Meses	6	38%
1 – 5	7	43%
6 – 10	1	6%
12 o mas	2	13%
TOTAL	16	100%

Tabla 12, Antigüedad en la empresa, autoría propia

Con base en los resultados obtenidos en la tabla anterior, se determina que el 43% de la población trabajadora tiene una antigüedad en la empresa aproximada de 1 a 5 años, y el 13% con una antigüedad de 12 o más años, contando con 2 trabajadoras que tienen mayor antigüedad en la institución.

7.3.2.2 RECURSOS HUMANOS

El jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado cuenta con un recurso humano de 16 personas para el área administrativa y operativa distribuidos de la siguiente manera:

ÁREA ADMINISTRATIVA

Empleados	N° Personal
Directora	1
Contadora	1
Coordinadora académica	1
Secretaria	1
N° total empleados	4

Tabla 13. Cargos en área administrativa. Fuente: Elaboración propia

Empleados	N° personal
Docentes	8
Fisioterapeuta	2
Fonoaudióloga	1
Terapeuta ocupacional	1
N° total empleados	12

Tabla 14. Cargos personal operativo. Fuente: Elaboración propia

7.3.2.3 DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES

Se realizó un auto reporte de condiciones el cual diligenciaron cada uno de los empleados del Jardín Infantil y Centro Estimulación El Jardín Encantado arrojando los siguientes resultados:

TRATAMIENTO MÉDICO		
¿Actualmente ha presentado algún dolor o está en tratamiento médico?		
Si	6	38%
No	10	62%
Total	16	100%

Tabla 15, tratamiento médico Fuente: Formato Auto reporte de condiciones de salud Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado

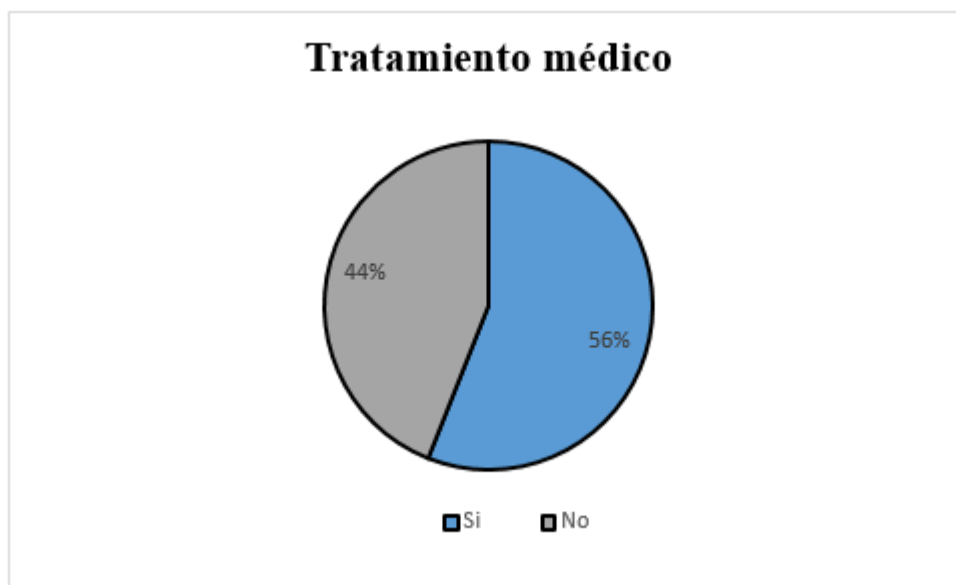


Gráfico 6, Porcentaje de tratamiento médico Fuente: Formato Auto reporte de condiciones de salud Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado

Con base en los datos obtenidos anteriormente, se puede observar que el 62% de la población acude a un tratamiento médico en la actualidad, refiriendo presentar algún dolor principalmente como cefalea, fatiga muscular, dolor de espalda, dolor e irritación de la garganta y estados gripales.

SÍNTOMAS RELACIONADOS CON EL TRABAJO		
¿Considera que la totalidad de estos síntomas tienen alguna relación con su trabajo?		
Si	9	56%
No	7	44%
Total	16	100%

Tabla 16, síntomas relacionados con el trabajo, Fuente: Formato Auto reporte de condiciones de salud Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado

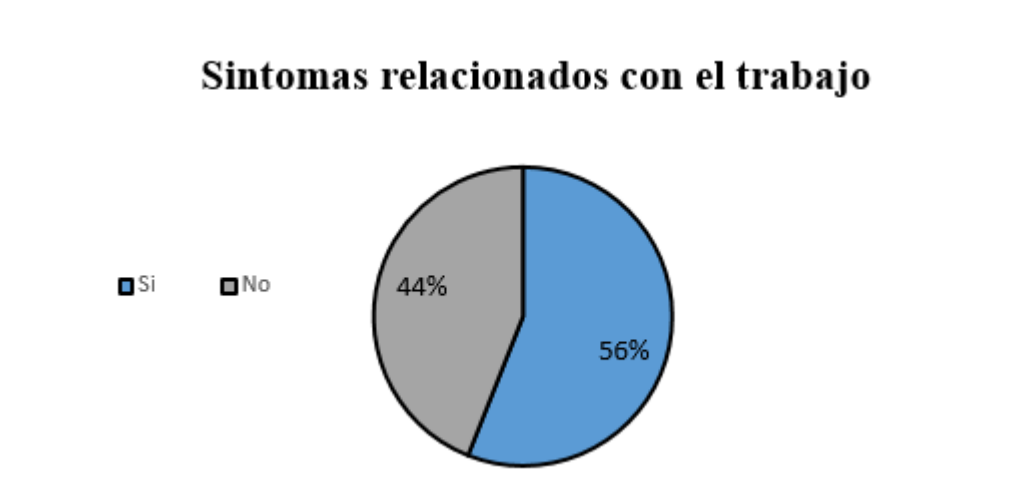
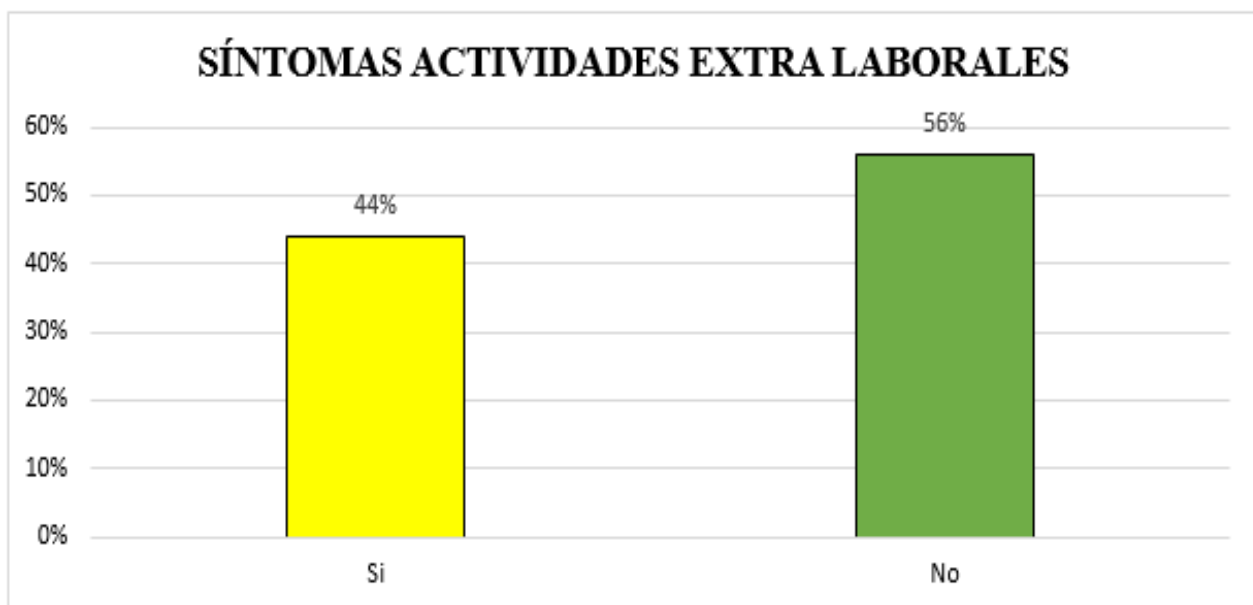


Grafico 7, Síntomas relacionados con el trabajo, Fuente: Formato Auto reporte de condiciones de salud Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado

En los datos obtenidos anterior se evidencia que el 56% de las trabajadoras No consideran que la totalidad de sus síntomas estén relacionados con su actividad laboral.

SÍNTOMAS ACTIVIDADES EXTRA LABORALES		
¿Considera que estos síntomas tienen alguna relación con sus actividades extra laborales?		
Si	7	44%
No	9	56%
Total	16	100%

Tabla 17, síntomas relacionados con actividades extra laborales Fuente: Formato Auto reporte de condiciones de salud Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado



Grafica 8, síntomas relacionados con actividades extra laborales Fuente: Formato Auto reporte de condiciones de salud Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado

De acuerdo a los datos anteriormente obtenidos, se identificó que el 44% de la población trabajadora refieren que sus síntomas están ligados a las actividades extra laborales que realizan.

ASISTENCIA AL SERVICIO DE SALUD		
¿Ha consultado a su servicio de salud por estos síntomas?		
Si	3	19%
No	13	81%
Total	16	100%

Tabla 18, asistencia al servicio de salud. Fuente: Formato Auto reporte de condiciones de salud Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado

ASISTENCIA AL SERVICIO DE SALUD

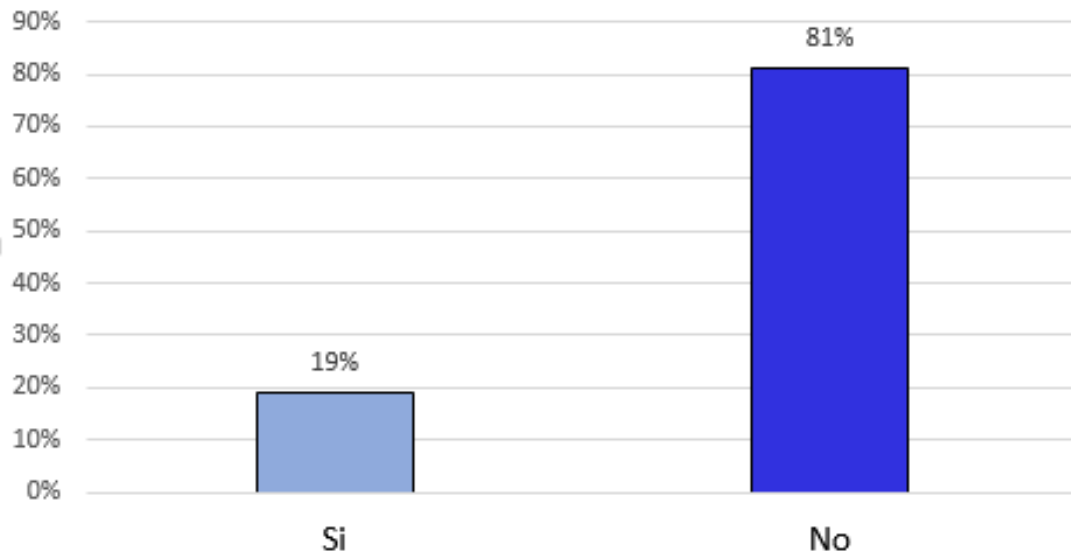


Grafico 9, asistencia al servicio de salud. Fuente: Formato Auto reporte de condiciones de salud Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado

Se puede observar que es poco el personal trabajador que acude al servicio médico por los síntomas que están presentando durante su diario vivir, siendo un total del 19% de trabajadores los que han consultado por sus molestias.

INCAPACIDADES DURANTE EL AÑO		
¿Ha sido incapacitado en el último año por esta causa?		
Si	3	19%
No	13	81%
Total	16	100%

Tabla 19, incapacidades durante el año. Fuente: Formato Auto reporte de condiciones de salud Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado

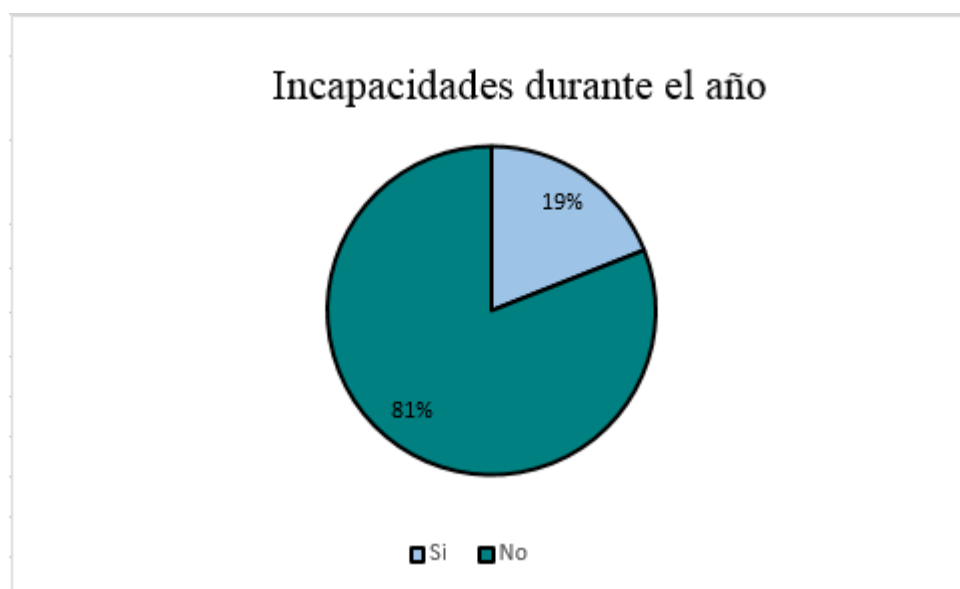


Grafico 10, incapacidades durante el año. Fuente: Formato Auto reporte de condiciones de salud Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado

Se evidencia que el 19% de los trabajadores, Si han requerido de incapacidad debido a los síntomas y molestias presentados.

ACTIVIDADES EXTRA LABORALES		
¿Practica algún deporte o tiene algún hobby?		
Si	5	31%
No	11	69%
Total	16	100%

Tabla 20, actividades extra laborales. Fuente: Formato Auto reporte de condiciones de salud Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado

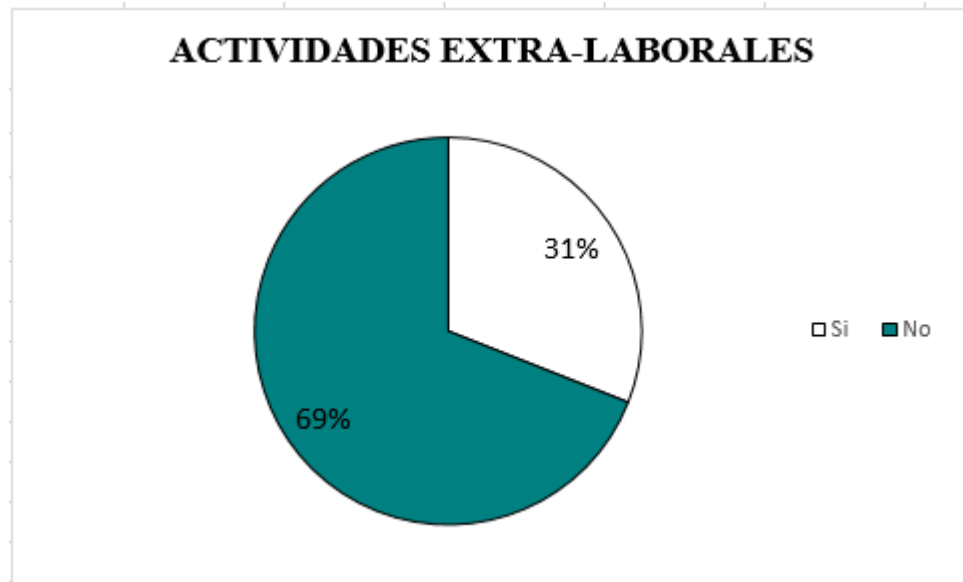


Grafico11, actividades extra laborales. Fuente: Formato Auto reporte de condiciones de salud Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado

Se puede evidenciar que el 31% de los trabajadores realizan actividades extra-laborales, bien sea, algún deporte, caminatas nocturnas o actividad física regular, los restantes no practican ningún tipo de actividad.

Con base y mediante el desarrollo del auto reporte de condiciones de salud en la empresa, permitió determinar que hasta la fecha no se han reportado y/o presentado accidentes laborales, ni casos de enfermedad profesional, sin embargo, en cuanto a las enfermedades comunes principalmente se presentan estados gripales, cefaleas, fatiga muscular, dolor de espalda y dolor e irritación de la garganta.

7.3.2.4 EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

Las evaluaciones ocupacionales son actos médicos que buscan el bienestar del trabajador de manera individual y que orientan las acciones de gestión para mejorar las condiciones de salud y de trabajo, interviniendo el ambiente laboral y asegurando un adecuado monitoreo de las condiciones de salud de los trabajadores expuestos.¹³

De acuerdo con la resolución 2346 de 2007 el Jardín Infantil y centro de Estimulación El Jardín Encantado debe realizar de forma obligatoria los siguientes tipos de evaluaciones:

Evaluaciones médicas de pre ingreso: Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.¹²

Estas se realizan con el fin de determinar la aptitud del trabajador para desempeñar de manera eficiente las actividades labores sin prejuicios y sin causar daños a terceros, también para

establecer la existencia de alguna restricción e identificar condiciones de salud que se estén presentando en el trabajador las cuales puedan agravarse en la ejecución del trabajo.

Evaluaciones médicas periódicas: Estas se clasifican en periódicas o por cambio de ocupación

Evaluaciones médicas periódicas programadas: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.¹²

Evaluaciones médicas por cambio de ocupación: Se realiza cada vez que el trabajador cambie de ocupación e implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o diferentes factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.¹²

Evaluaciones médicas de egreso: Estas se deben realizar al trabajador cuando termina su relación laboral con la empresa, con el fin de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

Es de suma importancia que el Jardín Infantil y Centro de Estimulación el Jardín Encantado conozca la condición de salud de sus empleados desde el inicio, periódicamente y al retirarse, ya que además de ser un requisito legal, van a contribuir a un diagnóstico temprano, antes de que se presenten manifestaciones clínicas y/o enfermedades de posible origen laboral y de enfermedades de origen común que se puedan presentar por las condiciones del trabajo.

7.3.2.5 ACTIVIDADES DE MEDICINA DEL TRABAJO Y DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Se deben realizar actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, teniendo en cuenta las evaluaciones médicas ocupacionales, campañas de estilos de vida saludable, actividades sobre manejo del estrés y salud mental, cuidado de la voz y actividades recreativas y deportivas, para sí fomentar entornos de trabajo saludables.

De acuerdo a lo anterior se plantean las siguientes actividades de prevención y promoción de la salud:

- Realizar en la empresa la semana de la salud en la cual se ejecuten tamizajes cardiovasculares, presión arterial, salud mental y osteomusculares. Durante esta semana se programara una charla sobre hábitos y estilos de vida saludable, por otro lado también se realizaran clases de zumba.
- Mediante la cartelera informativa se promoverán las pausas activas y cada semana se socializara los ejercicios y/o actividades a desarrollar durante el tiempo establecido para dicha pausa.
- Realizar una vez al mes capacitaciones sobre temas como: salud física, salud mental, cuidado de la voz entre otros, con el fin de informar a los empleados sobre temas que

son relevantes para su bienestar integral y de esta manera mejorar el desarrollo de sus funciones en la empresa.

- Desarrollar diferentes programas de actividad física como: Hidro-gym, rumboterapia, yoga, Pilates, kick boxing, entre los cuales los empleados puedan escoger el de su gusto y asistir 3 veces por semana.
- Por medio de canales de comunicación como correo electrónico y/o whatsApp se enviarán tips y estrategias didácticas para manejo del estrés, para que cuando se presenten estos casos los empleados puedan aplicarlos.
- Cada 3 meses realizar una integración con todo el personal de la empresa en la cual puedan compartir sus experiencias y como se sienten en su lugar de trabajo, esto con el fin de fortalecer los lazos entre los empleados y mantener un ambiente laboral sano.

7.3.2.6 RESTRICCIONES Y RECOMENDACIONES MÉDICO LABORALES

En caso de que algún trabajador presente recomendaciones y/o restricciones medicas laborales prescritas para la realización de su trabajo, se deberá dar inicio al protocolo de reintegro y reubicación laboral acorde a las recomendaciones y restricciones prescritas por la administradora de riesgos laborales (ARL) y la empresa promotora de salud (EPS), con base en esto se identifican las capacidades actuales del trabajador y se adapta el espacio laboral y sus funciones acorde a las necesidades y capacidades, así mismo se realiza un seguimiento mensual en el cual se verifica el éxito y/o el cumplimiento del protocolo anterior, dado el caso de presentar falencias, se remitirá nuevamente el trabajador a controles con el medico laboral quien determinara un nuevo manejo.

7.3.3 VERIFICAR

7.3.3.1 Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión de SST

La revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe realizarse una vez al año, dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos.

La revisión de la alta dirección debe permitir revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del SGSST, como también el cumplimiento del plan de trabajo anual en SST y su cronograma. Por otro lado, se analizará la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del SGSST.

7.3.4 ACTUAR

Inicialmente la empresa deberá socializar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a sus empleados y posterior a ello iniciar con la implementación, partiendo desde la alta dirección hasta todos sus funcionarios a cargo, quienes poseen la responsabilidad de la eficacia y desempeño del SG-SST para la mejora continua mediante: la revisión y adecuado cumplimiento de la política, objetivos del SG-SST, participación de los empleados en las

actividades correspondientes al SG-SST, revisiones a cargo de la gerencia, realizar informes de las auditorias e implementaciones de las acciones correctivas y preventivas.

También es importante realizar un seguimiento a los funcionarios que presentan cualquier tipo de dolencia por la cual hayan consultado al médico, con el fin de prevenir patologías o lesiones a futuro a raíz de actividades laborales que puedan incrementar o exacerbar el dolor o la situación actual de salud.

Realizar seguimiento de las actividades que se encuentran establecidas en el plan anual de trabajo, con el fin de tener siempre una mejora continua y adaptarse a las situaciones que se puedan ir presentando, así mismo, si es necesario replantear las actividades en las cuales no se vea un avance o el resultado esperado.

7.4 PLANTEAMIENTO DEL SISTEMA DE EVACUACIÓN EN EL JARDÍN INFANTIL Y CENTRO DE ESTIMULACIÓN EL JARDÍN ENCANTADO.

Para el desarrollo del siguiente plan de evacuación, se tomaron en cuenta las amenazas percibidas a las cuales se encuentra expuesta la institución; los funcionarios y estudiantes, con el fin de enfocar y ser más objetivos al momento de realizar una evacuación orientada con calma y de manera eficaz, así mismo, se realizó un cronograma de plan de formación, en el cual se encuentran las principales capacitaciones que se llevaran a cabo en el transcurso del año, todos los funcionarios de la institución deberán asistir de carácter obligatorio; igualmente se asignó una capacitación para los estudiantes de la institución la cual será voluntaria.

Se implementó un plan de evacuación estándar de fácil comprensión y manejo dirigido para los niños con el fin de que comprendieran las ideas principales y siguieran unos cortos pasos los cuales fueron dividido en fases (Inicial, media y final) con el fin de lograr la evacuación de la población estudiantil y trabajadora de la institución en la mayor brevedad posible.

7.4.1 IDENTIFICACION DE AMENAZAS

IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS					
	TIPO	ORIGEN	DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE	CALIFICACION	MEDIDAS DE CONTROL
NATURALES	Sismo	EXTERNO	Ubicación geográfica - Falla del pacifico	inminente	pasillos despejados, señalización de evacuación, revisiones periódicas de las infraestructuras , punto de encuentro
	Inundación	EXTERNO	Colapso sistema de alcantarillado de la ciudad	inminente	bombas de agua portátiles

	Tormenta	EXTERNO	Temporada invernal Fenómeno de la niña	probable	revisiones periódicas de las infraestructuras
	Avenida torrencial	EXTERNO	Temporada invernal Fenómeno de la niña	probable	
TECNOLÓGICAS	Incendio	EXTERNO - INTERNO	Equipo eléctrico	probable	Revisiones periódicas de los extintores, red contra incendios, detectores de humo.
	Inundación por rompimiento de redes hidráulicas	EXTERNO	Sistema contra incendio Centro Empresa	Posible	revisiones periódicas del sistema
	Intoxicación masiva química o alimentaria	EXTERNO	Consumo de alimentos en eventos especiales corporativos	Posible	verificar los estándares de calidad de la empresa que ofrece el servicio de alimentación
	Colapso estructural	INTERNO	Estructura locativa	probable	revisiones periódicas de las infraestructuras
	Agresión verbal	EXTERNO	Usuarios/ padres de familia	probable	establecer políticas de deberes y derechos tanto para los usuarios como para el personal de la empresa
SOCIALES	Agresión física	EXTERNO	Usuarios	probable	establecer políticas de deberes y derechos tanto para los usuarios como para el personal de la empresa
	Amenaza terrorista	EXTERNO	Situación de conflicto actual del país	posible	Controles de seguridad, personal de vigilancia, estudios de ruta.
	Incidente con armas	EXTERNO	Usuarios / Situación de conflicto actual del país	posible	buscar apoyo de los entes gubernamentales

	IncurSIONes armadas	EXTERNO	Situación de conflicto actual del país	Posible	buscar apoyo de los entes gubernamentales
	Manifestación pública	EXTERNO	Situación de conflicto actual del país	posible	buscar apoyo de los entes gubernamentales
	Protesta colectiva	EXTERNO	Situación de conflicto actual del país	posible	buscar apoyo de los entes gubernamentales

Tabla 21. Análisis de amenazas plan de emergencia, autoría: tomado de documentación de paype de la UCM

7.4.2 PLAN DE FORMACION

PLAN DE FORMACION				
PÚBLICO OBJETIVO	TEMA DE FORMACION	FECHA DE EJECUCION	RESPONSABLE	ESTADO DE SEGUIMIENTO
comité de emergencias	soporte vital básico	3 de enero 2020	Juliana Echeverry Lemos	en proceso
	prevención y control de incendios	4 mayo del 2020	María Alejandra Trujillo	en proceso
	capacitación de evacuación	8 septiembre del 2020	Juliana Echeverry Lemos	en proceso
	prevención y control de incendios 1 y 2	24 de noviembre 2020	Juliana Echeverry Lemos	en proceso
	control básico contra incendios	10 de diciembre del 2019	María Alejandra Trujillo	Actualizado
	uso y mantenimiento de extintores	28 abril del 2020	María Alejandra Trujillo	en proceso
	soporte vital avanzado	30 de noviembre del 2020	Juliana Echeverry Lemos	en proceso
coordinadores de evacuación	actualización de soporte vital básico y avanzado	17 de octubre del 2020	Cruz Roja	en proceso
	actualización de control de incendios	15 julio del 2020	Bomberos	en proceso
	evacuación controlada	23 de febrero 2020	Policía Y Jefe De Seguridad Y Salud En El Trabajo	En proceso
estudiantes	emergencias y evacuación controlada	marzo 17 del 2020	Cruz Roja, recreacionistas Y Policía Nacional.	en proceso

	mediante dinámicas de juego			
--	-----------------------------------	--	--	--

Tabla 22. . Capacitaciones, autoría: tomado de documentación de paype de la UCM

7.4.3 PLAN DE EVACUACION DE RESPUESTA GENERAL

FASE INICIAL

- Activar la alarma de emergencia
- Solicitar apoyo de la comunidad para la evacuación de los niños
- Mantener la calma
- Ubicar las salidas de emergencia previamente identificadas y señalizadas
- Los estudiantes deben reunirse en parejas y no separarse hasta encontrarse a salvo.
- Evitar llevar objetos que puedan impedir su desplazamiento o buena movilidad
- ubicar su pito o silbato alrededor de su cuello (el cual será entregado a cada estudiante en la capacitación estudiantil de evacuación)
- Seguir las ordenes de las docentes

FASE MEDIA

- Seguir la señalización que guían a las salidas de emergencia (Si las salidas de emergencia están cerradas buscar un lugar seguro y permanecer hasta que llegue el personal de rescate o la emergencia haya culminado)
- Motivar y tranquilizar constantemente a los niños mientras se encuentran en el proceso de evacuación, esto ayuda a enfocar a los niños a salir del lugar con prontitud y calma
- La docente deberá ir de ultima para asegurarse que ningún niño se quede atrás; dado el caso que se junten dos grupos, una docente encabezara la fila y otra docente estará de ultima
- Una vez fuera de las instalaciones, dirigirse al punto de encuentro

FASE FINAL

- Realizar un llamado a lista asegurándose de que todos los niños y personal trabajador se encuentran presentes
- Atender a las personas que se encuentran heridas
- Informar a los padres de familia el estado de los niños mediante un grupo de whatapps (creado exclusivamente para información sobre situaciones de emergencia)

8 CONCLUSIONES

- El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo permitió conocer las condiciones de salud de los empleados del Jardín Infantil y Centro de Estimulación El Jardín Encantado y observar su entorno laboral en el que desempeñan sus funciones. Mediante esta información se pudo identificar los riesgos y establecer recomendaciones que permiten que los trabajadores tengan un mejor bienestar y estado de salud.
- Al desarrollar la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos, en esta se pudo identificar que los riesgos con una probabilidad alta en el área operativa son el riesgo biomecánico y el uso de la voz, por ello es importante exponer a la alta dirección la necesidad de tomar medidas preventivas y correctivas para que de esta manera se evite la materialización de dichos riesgos.
- Uno de los principales riesgos en la empresa es el uso de la voz, en el desarrollo del proyecto se evidencio que en la tabla de peligros de la Guía GTC-45 no está incluido, aunque esta tabla suministra orientación y expresa ser una lista exhaustiva no lo determina ni lo clasifica; pero esto no significa que este riesgo no sea importante tenerse en cuenta puesto que no solo se presenta en instituciones de educación inicial, sino que también se pueden presentar en diferentes organizaciones económicas y que tengan perfiles de docentes de universidades, colegios, locutores, presentadores de televisión, cantantes y demás que utilizan su voz como herramienta de trabajo.
- Al realizar la evaluación de los 22 estándares mínimos con los que debe cumplir la empresa de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019, se pudo establecer los puntos a documentar e intervenir para el diseño del SGSST del Jardín Infantil y Centro de Estimulación El Jardín Encantado.
- Mediante el diligenciamiento del auto reporte se pudo determinar las condiciones de salud de los trabajadores del Jardín Infantil y Centro de Estimulación El Jardín Encantado.
- La institución debe comprometerse con la implementación del SGSST, puesto que más que ser un requisito legal traerá grandes beneficios a sus empleados.

9 RECOMENDACIONES

- La institución debe iniciar lo más pronto posible la implementación del SG-SST puesto que existen riesgos importantes y se deben controlar teniendo en cuenta los procesos de mejora continua.
- Luego de ser identificados los principales riesgos es importante que se tomen las medidas pertinentes para disminuir estos riesgos con el fin de prevenir la aparición de enfermedades laborales y que el personal del Jardín infantil y centro de estimulación el jardín encantado mantengan un estado de salud óptimo. Para ello se recomienda que en cuanto al riesgo biomecánico tengan una intervención sobre posturas adecuadas y manejo manual de cargas, teniendo en cuenta las actividades y funciones que desempeñan en la empresa.
- De acuerdo con el riesgo del uso de la voz se sugiere que se realice un seguimiento al personal que se desempeña como docente y auxiliar sobre las cualidades acústicas de la voz y dentro de las evaluaciones medicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de egreso es importante que se incluyan ya que es un riesgo que esta constante dentro de la empresa. Ya que en la institución se cuenta con una fonoaudióloga, esta podría dar aportes y enseñar a las docentes ejercicios para el cuidado de su voz.
- Si bien es cierto el riesgo psicosocial se encuentra en un nivel de riesgo aceptable, pero se hace importante que frente a este se tomen medidas de apoyo y control necesarias para que la exposición no sea mayor.
- En cuanto al riesgo de condiciones de seguridad- locativo es importante que se tomen las medidas pertinentes cuando se presentan temporadas de lluvias, para así evitar traspies o resbalones por la filtración de agua que se da sobre el suelo.
- Se recomienda a la empresa que realice actividades de prevención y promoción en salud, estilos de vida y entornos saludables.
- En definitiva es de vital importancia mantener la evaluación inicial actualizada, para que de esta manera se adopten he implementen planes y actividades de mejora propuestos para la empresa.

10 REFERENCIAS

1. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC, GTC 45, Guía para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional. 2012 (Segunda Actualización).
2. Daza, M.F (2013).Una perspectiva internacional sobre la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Medicina y seguridad del trabajo*. 59 (231) 171-175
3. Martínez, C. (2015). La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona? *Medicina y seguridad del trabajo*. 61 (241) 424-435
4. Arévalo, N. y Molano, J. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48), 21-32.
5. Decreto 1072 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
6. Decreto 1443 de 2014, Ministerio de trabajo, implementación del sistema general de seguridad y salud en el trabajo
7. Resolución 008430 de 1993 (4 de octubre de 1993), normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud
8. Naciones Unidas, “Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, 2018 [en línea] https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%20refinement_Spa.pdf.
9. Función Pública, Sistema de Gestión en Seguridad Y Salud en el Trabajo, 2017 [en línea] https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-4Plan_sg_sst_2017.pdf/bb00afd4-9a7e-4450-b534-28df8d0880c6
10. Ministerio de Trabajo, Sistema de Gestión en Seguridad Y Salud en el Trabajo [en línea] <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
11. Resolución 0312 de 2019, Ministerio de trabajo, Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
12. Resolución 2346 de 2007, Evaluaciones Médicas Ocupacionales y el Manejo y Contenido de las Historias Clínicas Ocupacionales
13. ARL Sura, Procedimiento para evaluaciones médicas ocupacionales, [en línea] https://www.arlsura.com/images/construccionsegura/documentos/herramienta_guia.pdf
14. Resolución 2013 de 1986, Organización y Funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

15. Acta de conformación del COPASST, [en línea] <https://safetya.co/acta-de-conformacion-del-copasst/>

ANEXOS

1. ANEXO A, [Matriz de riesgos GTC-45](#)
2. ANEXO B, [Formato de COPASST](#)
3. ANEXO C, [Plan anual de trabajo](#)
4. ANEXO D, [Plan de evacuación](#)