

**APOYO AL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO CONFORME A LOS ESTANDARES MINIMOS
CONTEMPLADOS EN LA RESOLUCIÓN 1111/2017 EN EL INSTITUTO
SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL – ISER**

Autor

ANYI KATERINE VILLAMIZAR MANTILLA

Director

GERMAN GERLYN GRANADOS

Ingeniero industrial

**PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍAS MECÁNICA, MECATRÓNICA E
INDUSTRIAL
FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA**



**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
PAMPLONA
2017**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. RESUMEN	6
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
2.1. FORMULACIÓN	7
3. JUSTIFICACIÓN	9
4. OBJETIVOS	10
4.1. OBJETIVO GENERAL	10
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
5. MARCO REFERENCIAL	11
5.1. ANTECEDENTES	11
5.2. MARCO TEÓRICO.	13
5.3. MARCO CONCEPTUAL	14
5.4. MARCO LEGAL	18
5.5. MARCO CONTEXTUAL	22
6. METODOLOGÍA	25
6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	25
6.2. POBLACIÓN	25
6.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	25
6.4. TÉCNICAS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.	26
7. TAREAS Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	27

8.	RESULTADOS	29
8.1.	DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DEL SG-SST EN EL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL.	29
8.2.	ESTABLECIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO PARA EL DISEÑO DEL SG-SST CONFORME A LA EVALUACIÓN INICIAL.	35
8.3.	ESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO EJECUCIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO.	36
9.	CONCLUSIONES	47
10.	RECOMENDACIONES	48
11.	REFERENCIA	49

TABLAS

Tabla 1 Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019.....	19
Tabla 2 Cronograma y descripción de Actividades	27
Tabla 4 Relación del Ciclo PHVA con los estándares mínimos del SG SST.	30

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1 Resultados autoevaluación del SG-SST.	30
Gráfica 2 Puntaje autoevaluación ciclo PHVA	31

INTRODUCCIÓN

El Talento humano de una empresa ha sido siempre el principal medio por el cual una empresa logra el cumplimiento y alcance de sus metas y objetivos, al cual antiguamente no se le daba mucha importancia, pero hoy en día a nivel internacional y nacional es indispensable que las empresas sin importar su tipo, condición o finalidad, prioricen la salud y seguridad de todo aquel con el que tenga un vínculo laboral.

En Colombia durante los últimos años a la normatividad laboral se le han realizado cambios importantes con el fin de priorizar el bienestar de los trabajadores, es así como en el decreto 1072/2015 conocido también como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo se establecen los requisitos y se obliga a las empresas a implementar un Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, del cual todos los miembros de las organizaciones deben ser partícipes dentro de un proceso de mejora continua, estipulando que el incumplimiento a esta norma genera como consecuencia sanciones, multas y si es el caso cierre de la compañía.

Actualmente el ministerio de trabajo ha definido los estándares mínimos con los que una empresa debe contar como avance en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por medio de la Resolución 1111/2017, la cual también define por fases el proceso de adecuación, transición y aplicación del SG.SST, indicando los objetivos, métodos y fechas que deben cumplir las entidades, con el fin de evitar sanciones.

1. RESUMEN

El sistema de gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo pretende proteger y mejorar la calidad de vida laboral de todas las personas dentro de las empresas y la implementación de este sistema beneficia a los trabajadores como a las empresas debido a que un trabajador al que le garanticen buenas condiciones laborales, es un trabajador productivo, y productividad se podría traducir para las empresas en éxito.

Este proyecto contiene el desarrollo del diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Superior de Educación Rural- ISER, de acuerdo a la normativa nacional vigente y en relación al cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la resolución 1111/2017. Para su ejecución y alcance de los objetivos planteados, se realiza un diagnóstico inicial conforme a los resultados arrojados en la autoevaluación, del cual se establece un plan de mejoramiento que incluye las actividades, documentos y programas a desarrollar como propuesta para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST). El diseño de los distintos documentos y programas, requiere recolectar información a través de la observación, investigación e inspección de las instalaciones de la institución, como en el caso de la actualización de la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos.

El fin de realizar el diseño del SG-SST es iniciar con la implementación del mismo y el líder que cumpla con los requisitos establecidos en la norma, asignado revise y apruebe la documentación propuesta y programe el plan de trabajo anual con base en la información obtenida con este proyecto. Esto con el propósito que tiene la institución de cumplir con la normativa nacional vigente referente a la seguridad y salud laboral y evitar sanciones por parte del ministerio de trabajo, al mismo tiempo lograr una gestión eficaz de los peligros y riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en pro de la seguridad y salud de los mismos.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. FORMULACIÓN

Una de las grandes problemáticas de las empresas se ve reflejada en el índice de accidentalidad de los trabajadores en su jornada laboral, afectando la producción, la pérdida de tiempo, generación de grandes costos, por mencionar algunos de los factores que afectan a las empresas.

Según la Federación de Aseguradores Colombianos, FASECOLDA En 2016, la tasa de accidentes correspondió a 7 de cada 100 trabajadores afiliados, se reportaron 106 casos de enfermedades laborales por cada cien mil trabajadores y fallecieron 6 de cada cien mil. Los siniestrados recibieron prestaciones asistenciales y económicas por montos que superan los 640 mil y los 540 mil millones respectivamente; prestaciones que buscan, en primera instancia, recuperar la capacidad laboral de la persona por medio de tratamientos médicos oportunos, enfocados en sus necesidades; y en segunda instancia, garantizar ingresos económicos al cotizante o beneficiarios en caso de invalidez o muerte. (FASECOLDA, Federación de Aseguradores Colombianos 2017)

Actualmente existen normas internacionales y nacionales cuyo propósito es realizar una eficaz gestión de los riesgos, ofrecerle al empleado buen ambiente de trabajo, enfocados en la salud y seguridad de cada uno a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Internacionalmente la norma que regula este sistema, es la OHSAS 18001 y a nivel nacional se creó el Decreto Único Reglamentado del Sector Trabajo o Decreto 1072 del 2015, en donde se estipula en el libro 2, Parte 2, título 4, capítulo 6 todo el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, el cual involucra casi toda la legislación expedida antes que este; siendo la base principal para su implementación pero de igual forma se debe tener en cuenta todas las normas relacionadas con la temática.

En La resolución 1111 del 2017 se establece los requisitos mínimos para la aplicación del SG-SST, asignando unos tiempos de ejecución para cada fase de transición, aplicación y los criterios a tener en cuenta. Es por esto las empresas en Colombia han venido constituyendo estrategias de ejecución del SG-SST en los últimos meses.

El Instituto Superior de Educación Rural -ISER, requiere la implementación del SG-SST en todos sus procesos para llevar un control de los riesgos a los que están expuestos todos sus trabajadores, mejorar las condiciones laborales de cada uno, entre otros factores. Y como requisito de cumplimiento de las leyes que exigen el establecimiento del sistema para no incurrir en el pago de multas.

Desde la oficina de Talento Humano se ha venido adelantando parte de la documentación necesaria para diseñar el SG-SST, pero a la fecha se encuentra desactualizada e incompleta lo cual ha impedido el adelanto del proceso. Es por ende que con apoyo de un especialista en el área se organizara el diseño de la parte documental y la estructura del plan de acción que permita definir e implementar el SG-SST para el instituto.

¿Qué metodología debe desarrollar el Instituto Superior de Educación Rural - ISER para la Gestión de Riesgos?

SISTEMATIZACIÓN

- ¿Cómo se encuentra el instituto superior de educación rural con la gestión del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿Qué debe contener el plan de mejoramiento del SG-SST, para aumentar el nivel de cumplimiento?
- ¿Cómo debe ser la estructura del plan de trabajo que debe tener la empresa para implementar el SG-SST?

3. JUSTIFICACIÓN

El factor humano es el ente del que depende el funcionamiento total del sistema organizacional que va desde el proceso administrativo hasta la entrega final de un producto/servicio, por lo tanto se considera el factor más importante para cualquier empresa.

Hace un tiempo atrás se comenzó a observar los grandes riesgos a los que se encuentra expuesta una persona dentro de un área de trabajo, es por ello que se creó una serie de legislaciones nacionales e internacionales, las cuales buscan mejorar la calidad de vida laboral de cada colaborador de una compañía, a través de un sistema que permita la gestión eficaz de los riesgos manteniendo la seguridad y salud de los trabajadores.

En Colombia desde hace varios años se han establecido leyes y decretos enfocadas en el sistema laboral que busca el bienestar del trabajador, buscando obligar a las empresas a implementarlas, siguiendo los requerimientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en búsqueda de seguir los lineamientos que internacionalmente han establecido algunos países.

Actualmente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se implementa en las empresas esta compilado en el Decreto 1072 del 2015 conocido también como Decreto único reglamentado del sector trabajo, el cual es guía de la resolución 1111/2017 ultima norma expedida, donde se establece los estándares mínimos de aplicación del sistema, siguiendo la actualización del proceso de transición y aplicación realizada en el decreto 052/2017 asignando una fecha para cada etapa hasta el 2019.

El Instituto Superior De Educación Rural, ha venido gestionando la implementación del SG-SST, con el propósito crear una dependencia que coordine todo el SG-SST con el fin de cumplir con la legislación estipulada en el país para el sistema y de ofrecerle a los trabajadores mejores condiciones laborales. Con estas intenciones y pensando en la mejora continua se desea seguir con el proceso para la implementación del sistema basados en la norma mencionada, desde la dirección de talento humano se apoyará para continuar en ello.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Apoyar el diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo bajo los estándares mínimos contemplados en la resolución 1111/2017 en el Instituto Superior De Educación Rural – ISER.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico del estado actual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto Superior de Educación Rural.
- Establecer un plan de mejoramiento conforme a la evaluación de los estándares mínimos, que permita el alcance un nivel de valoración aceptable.
- Definir la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para su implementación en la institución.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1. ANTECEDENTES

- **TITULO:** Documentación e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa ACM SAS de acuerdo al Decreto 1072 De 2015.
AUTOR: Diana Patricia Hómez Cárdenas y Sonia Angélica López Mape.
AÑO: 2017
CIUDAD: Bogotá, Colombia.
CONCLUSIÓN: En el proceso de ejecución de la práctica se logra que la organización asuma posturas decisivas frente al nuevo sistema de gestión evidenciando la importancia de conocer y controlar los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, las condiciones de salud y el estado actual administrativo frente a las políticas y responsables del proceso. Finalmente, se proponen las medidas de gestión de accidentalidad y los programas pertinentes derivados de la identificación y valoración de riesgos. (Homez y Lopez 2017)
- **TITULO:** Diseño Del Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo Bajo La Normatividad Vigente Para La Empresa Industria Metalmecánica “Inmecom Ltda” Ubicada En El Barrio Ricaurte – Bogotá.
AUTOR: Camilo Alberto Mariño Calderón; Yuly Paola Castro Reinoso y Andrés Felipe Cruz Carrillo
AÑO: 2016
CONCLUSIÓN: los autores llegaron a la conclusión de que el haber desarrollado y culminado esta investigación permitió definir un diagnóstico inicial, establecer temas estratégicos orientados al re direccionamiento de la política, misión y visión de INMECOM LTDA, estableciendo planes de acción avalados por la alta gerencia como prioridad en el diseño de gestión de salud y seguridad en trabajo acorde a la normatividad legal vigente colombiana. (Mariño, Reinoso y Cruz 2016)
- **TITULO:** Apoyo a la estructura documental del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa E.L Ltda. ingenieros contratistas en la ciudad de Bucaramanga Santander.
AUTOR: Damaris Yurley Becerra Hernandez.
AÑO: 2015
CONCLUSIÓN: El desarrollo de la propuesta se dividió por las siguientes etapas: Política, Organización, Planificación, Aplicación, Evaluación, Auditoría, Mejoramiento, cada uno de los cuales se complementan entre si y forman el Sistema de Gestión. Para llevar a cabo el proyecto se basó en actividades propias de trabajo desarrolladas en los centros de trabajo, la empresa se dedica actualmente en la instalación de red de aire acondicionado, esta

actividad se relaciona con cualquier centro de trabajo incluso en las obras de construcción es por ello que se toma como referencia los posibles riesgos que el trabajador está expuesto, la investigación involucra todas las actividades propias de la empresa que desarrolla en el proyecto Clínica Remeo Center de Bucaramanga para ello se hace un seguimiento diario de las condiciones de trabajo utilizando herramientas como métodos analíticos y descriptivos. (BECERRA 2015)

- **TITULO:** Asistencia en el Desarrollo de Los Procesos Documentales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Clínica de Oftalmología San Diego Cúcuta de la Ciudad de San José de Cúcuta Norte de Santander.
AUTOR: Gerardo José Omaña Rojas.
AÑO: 2015
CONCLUSIÓN: El autor concluyó que el estudio y análisis realizado en las instalaciones nos da como referencia la necesidad de darle forma y continuidad a dicho tema, no solo por la mejora en cuanto a las condiciones de puestos de trabajo si no a su vez a la cultura de seguridad y protección entre los compañeros de trabajo, y el posicionamiento de un bienestar laboral dentro de las áreas que integran la entidad logrando no solo así una mayor productividad si no su vez un conciencia limpia por parte de la empresa que respalde y proteja ante cualquier tipo de eventualidad, siniestro, accidente o incidente laboral que no solo afecte a los trabajadores de la clínica, si no a su vez para los usuarios que ingresan diariamente a las instalaciones de la clínica de oftalmología san diego Cúcuta. (Omaña 2015).
- **TITULO:** Estudio del impacto económico en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en El Instituto Superior De Educación Rural –ISER Pamplona.
AUTOR: Dabinson Farid Parada Salamanca.
AÑO: Marzo 2017
CONCLUSIÓN: El principal objetivo de este trabajo fue desarrollar un estudio del impacto económico para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Superior De Educación Rural – ISER basado en el decreto 1072 del 2015 de acuerdo a lo establecido por el ministerio de trabajo, con el propósito de que la institución proyectara un rubro de inversión idóneo y cubra el total de costos que le cuesta la implementación y mantenimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (Parada Salamanca 2017).

5.2. MARCO TEÓRICO.

5.2.1. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST):

El SG-SST se ha convertido en los últimos años en una herramienta de gestión más importantes para el funcionamiento de una empresa de cualquier sector, puesto que esta busca mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, la cual antes no había sido tenida en cuenta. La implementación de este sistema le permite a la empresa reducir el nivel de accidentalidad y enfermedad laboral, reducir costos en accidentes por mencionar algunos de los beneficios.

En el Artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 del 2015 establece: 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. (ministerio de trabajo 2015)

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. (Cerrejón S.f)

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

5.3. MARCO CONCEPTUAL

Este informe se enfoca en su totalidad en la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, soportado por el Decreto 1072 del 2015 en las cuales encontramos definiciones que a continuación se citan.

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **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.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **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.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **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.
- **Auto-reporte (sic) de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- **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 problemas.
 - **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
 - **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
 - **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de Autorreporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
 - **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.
 - **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.
 - **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.
 - **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
 - **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
 - **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.

- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **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.
- **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.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros,

- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **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.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
- **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

5.4. MARCO LEGAL

En los últimos años en Colombia se ha creado normas que de una u otra forma obliga a las empresas a implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El documento que más relevancia ha tenido es el Decreto Único Reglamentado del Sector Trabajo, el cual compila distintas reglamentaciones sobre el sistema laboral en el Decreto 1072 del 2015, en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6. Se define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El cual a través de diferentes decretos como en el decreto 052/2017 “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. Y una última resolución es la que actualmente está estructurando el proceso de implementación del sistema, puesto que define los estándares mínimos para que las empresas implementen el SG-SST, compilando y siguiendo las normativas ya establecidas, expedida en marzo del 2017 con el nombre de Resolución 1111 cuyo objeto es: Implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

En el mismo documento se aclara que los requisitos dependen del tipo de empresa, pero se considera el mismo proceso de aplicación para todas. En el artículo 10, se especifican las fases del proceso para la aplicación del SG-SST, estipulando las fechas en las que se debe ejecutar cada fase, a continuación en la tabla 1. Se detalla cada una.

Tabla 1

Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS	
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De junio a agosto de 2017
2	Plan de mejoramiento o conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De septiembre a diciembre de 2017
		Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial. Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2018.		
3	Ejecución	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y	De enero a diciembre de 2018

	Mínimos y plan de mejoramiento.	Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	
	En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2019.		
	Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	
	En esta fase la empresa deberá:		
4	Seguimiento y plan de mejora	Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al plan del sistema de gestión que se está desarrollando durante el año 2019.	De enero a marzo de 2019
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	La efectúa el Ministerio del Trabajo, conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución. De abril de 2019 en adelante

Fuente: Resolución 1111 de los 2017 estándares mínimos del SG-SST, artículo 10.

Normatividad vigente en la Resolución 1111 de 2017

Como se ha mencionado anteriormente la resolución 1111, referencia la mayor parte normativa vigente con relación a los riesgos laborales.

Otras normas que hacen parte del sistema de riesgos laborales son (safetya 2017):

- Decreto 1607/2002: Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1072/2015: Decreto único reglamentado del sector trabajo
- Resolución 4502/2012: Por lo cual se reglamentara el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1295/1994: Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
- Decreto 2090/2003: Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
- Ley 1150/2007: por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos.
- Resolución 2013/1986 Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.
- Resolución 2646 de 2008, la resolución que reglamenta la evaluación de riesgo psicosocial
- Resolución 1565 2014, No. 8.1.3, la cual establece que todas las empresas deben capacitar en seguridad vial
- Ley 55 de 1993, sobre la seguridad en el uso de productos Químicos en el Trabajo

5.5. MARCO CONTEXTUAL

5.5.1. IDENTIFICACION

- **RAZÓN SOCIAL:** Instituto Superior de Educación Rural ISER
- **NIT:** 890501578
- **DIRECCIÓN SEDE PRINCIPAL:** Calle 8 # 8-155 Barrio Chapinero A.A 1031
- **CORREO ELECTRÓNICO:** serpam@iser.edu.co
- **TELÉFONOS:** +57(7) 568-2597| Fax: +57(7) 568 1736
- **CIUDAD:** Pamplona
- **DEPARTAMENTO:** Norte de Santander
- **ARL:** Positiva
- **JORNADA LABORAL:** De lunes a viernes
- **HORARIO LABORAL:** Jornada de la mañana 7:30 a.m. a 12:00 m.
- **HORA DE ALMUERZO:** 12:00 m. a 2:00 p.m.
- **JORNADA DE LA TARDE:** 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
- **TIEMPO DE DESCANSO EN EL HORARIO LABORAL:** Jornada de la mañana: 15 minutos, Jornada de la tarde: 15 minutos.

5.5.2. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA El Instituto Superior de Educación Rural ISER es una empresa de orden departamental que oferta servicios educativos en los niveles técnico, tecnólogo modalidad presencial y distancia según lo dispuesto en la Ley de Educación Superior Nacional. Está enmarcada en las políticas nacionales del Ministerio de Educación, regulada y vigilada por las instancias nacionales y departamentales.

5.5.3. HISTORIA Mediante Decreto Ley 2365 de 1956, se creó el Instituto Superior de Educación Rural – ISER en la ciudad de Pamplona, con carácter de Plantel Piloto para la Educación Rural en todo el país. Para el año de 1957 se inició con carreras post secundarias en técnicas Agropecuarias, Educación Fundamental, Supervisión Escolar y Cooperativismo; asimismo, para el siguiente año mediante Resolución N° 5074, el Ministerio de Educación Nacional creó la Escuela Normal Rural, con el mismo carácter de Institución Piloto en Educación Media, con colaboración de la UNESCO.

En 1963, mediante Decreto 1928 del 26 agosto, este Decreto define al Instituto como “un organismo de nivel Educativo Superior dependiendo del Ministerio de Educación Nacional.

En 1975 el ICFES evalúa la Institución y el Ministerio de Educación Nacional, aprueba los programas de tecnología Agropecuaria y Educación para el Desarrollo de la Comunidad mediante Resolución 2019 del 24 de abril del mismo año y autoriza al ISER para otorgar títulos de tecnólogos en el área mencionada.

Para el año 1982, el MEN autoriza a la Institución, mediante resolución 5311 del 16 de abril, para expedir diplomas de técnico intermedio Profesional en Promoción Social, Agropecuarias y Docencia Rural y le renueva la aprobación de los programas tecnológicos al ISER, mediante Resolución 1375 del 15 de septiembre expedida por el ICFES.

Con la expedición de la Ley 30 de diciembre 28 de 1992, el Instituto con carácter de Educación Superior acoge los lineamientos que en esta Ley se establecen, haciendo parte del Sistema Estatal Colombiano y llevando sus licenciaturas a los Cread's y Centros Operativos del país, hoy veintitrés (23), inicia un proceso de reestructuración que se lleva a cabo en el año 2004, donde establece la nueva estructura orgánica y la planta de personal administrativo y docente, a través de los Decretos 1008 y 1009 del mismo año.

A partir del año 2006, se realiza la reorganización académica, curricular y estructural de los programas del ISER para la obtención de registros calificados, las cuales hacen parte de nuestra oferta académica.

Para el año 2009 mediante un largo proceso de años, el ISER se descentraliza y es incorporado al Departamento Norte de Santander, mediante Ordenanza N° 015 del 11 de Agosto de 2009.

5.5.4. MISIÓN El Instituto Superior de Educación Rural – ISER- tiene como misión formar profesionales integrales, competentes y comprometidos con el desarrollo rural y urbano mediante la intervención en los sectores sociales, económico, tecnológico, y cultural del país; a través del estudio, el perfeccionamiento y la enseñanza de las Ciencias, las Humanidades, las artes, la técnica y las tecnologías.

5.5.5. VISIÓN Para el 2019, el Instituto Superior de Educación Rural de Pamplona – ISER, como institución de Educación Superior, será reconocido como líder en el contexto académico por la calidad de sus procesos, la pertinencia de sus programas y el impacto de sus graduados en el medio local, regional, nacional e internacional.

5.5.6. OBJETIVOS: Son objetivos institucionales los siguientes:

- Ofrecer una educación de pregrado y postgrado en los niveles técnicos y tecnológicos que permita formar profesionales con los conocimientos, valores y habilidades necesarias para que puedan desarrollar sus

actividades y trabajos con altos niveles de eficiencia, responsabilidad y competitividad.

- Brindar programas orientados hacia el desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo.
- Desarrollar programas de investigación y extensión en las áreas de su especialización tendientes a contribuir al desarrollo del país.
- Ofrecer servicios de asesoría, asistencia técnica, desarrollo profesional y entrenamiento, tendientes a aumentar la productividad de los recursos y, de esa manera, mejorar la situación económica, tecnológica, empresarial y social de Colombia.

5.5.7. VALORES Entendiendo por VALOR todo lo favorable que posee y/o tiene el ser humano y que a su vez permite su libre desarrollo y realización, los funcionarios del “ISER” deben dar testimonio de los siguientes valores:

- Liderazgo: Valor que resalta la influencia que se ejerce sobre la comunidad para lograr su participación activa en la búsqueda de objetivos comunes. Responsabilidad social: Responsabilidad frente al saber para la construcción de la disciplina y su proyección real a la sociedad, su papel como transformador del ser social y su aporte a la historia.
- Pro-actividad: La búsqueda diaria de la excelencia, de hacer mejor las cosas, facilidad de adaptarse a los cambios, capaz de relacionarse en grupos interdisciplinarios, promover el dialogo, critico, constructivo.
- Justicia: Es una condición que se desea alcanzar, vinculada al valor de supraindividual del bien común.
- Tolerancia: Este es un valor que promueve la convergencia de diversas formas de interacción social y cultural; respeta la libre expresión y propicia los espacios para la confrontación de las ideas.
- Honestidad: Es el conocimiento de lo que está bien para nuestra propia conducta y nuestra relación con los demás. Es actuar en coherencia con los valores éticos. Servicio: El servicio es el conjunto de cosas tangibles, acciones, interacciones personales y actitudes que diseñamos y entregamos para satisfacer la necesidad de un actor de la institución. El servicio es una actividad y una actitud que brinda una satisfacción al que lo recibe y al que lo ofrece y presta. Enfoque hacia el servicio.

6. METODOLOGÍA

En el Instituto Superior de Educación Rural ISER, la gestión de diseño e implementación del sistema de salud y seguridad en el trabajo está a cargo de la dirección de talento humano, la cual a su vez ha asignado un personal de apoyo para el diseño del SG- SST conformado por un docente con licencia en la gestión de seguridad y salud en trabajo quien dirige el proceso, dos pasantes de técnica en gestión industrial y un practicante de ingeniería industrial de la universidad de Pamplona. A quienes se les asignan actividades para complementar el proceso.

6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el fortalecimiento del estudio del proyecto se aplicara el estudio observacional de tipo descriptivo, definido así: “Los estudios observacionales (EO) corresponden a diseños de investigación cuyo objetivo es “la observación y registro” de acontecimientos sin intervenir en el curso natural de estos. Las mediciones, se pueden realizar a lo largo del tiempo (estudio longitudinal), ya sea de forma prospectiva o retrospectiva; o de forma única (estudio transversal). Por otra parte, los EO pueden ser descriptivos, cuando lo que se pretende es “describir y registrar” lo observado, como el comportamiento de una o más variables en un grupo de sujetos en un periodo de tiempo; ó analíticos, que son aquellos que permiten “comparar grupos de sujetos” sin que exista un proceso de asignación de los individuos en estudio a una intervención determinada, siendo por ende el investigador un mero observador y descriptor de lo que ocurre.” (Manterola y Otzen 2014)

También se basa en una investigación de tipo descriptiva la cual se utiliza para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar. (Siqueira 2017)

6.2. POBLACIÓN

La población a tener en cuenta como objeto de estudio en este proyecto está conformada por todo el personal docentes, administrativos, servicios generales y contratistas, vinculados al Instituto Superior de Educación Rural – ISER, siendo los principales beneficiados con la implementación del SG-SST.

6.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Diseño de tipo no experimental donde el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo (Hernandez 2016), ya que se tomara nota de las observaciones, realizando recomendaciones de mejoras documentalmente, pero no se llevaran a cabo pruebas piloto.

6.4. TÉCNICAS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Con el fin de obtener toda la información requerida se realizarán entrevistas con algunas de las personas que puedan generar información importante sobre el funcionamiento de la empresa. A través de la observación se realiza un chequeo verificando la existencia de equipos, insumos e inmobiliario en cada una de las dependencias, de igual forma lo relacionado con la señalización y la evaluación de los riesgos en las distintas áreas.

7. TAREAS Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

7.1. Cronograma y descripción de Actividades.

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados, se define el cronograma de tareas y actividades de la siguiente manera:

Tabla 2 Cronograma y descripción de Actividades

ACTIVIDADES DEL PROYECTO	RECURSO	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
		SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Identificación y estudio de la normativa legal vigente	Humano y tecnológico															
2	Revisión de la documentación entregada por la dirección de Talento Humano	Humano y tecnológico															
3	Análisis y diagnóstico de la autoevaluación inicial	Humano y tecnológico															
4	Definición del plan de mejoramiento	Humano y tecnológico															
5	Ejecución del plan de mejoramiento	Humano y tecnológico															
7	Entrega de resultados a la dirección de Talento Humano.	Humano y tecnológico															

Fuente: autor.

Descripción de Actividades

- Identificación y estudio de la normativa legal vigente
 - Se considera indispensable realizar un barrido general por la normativa legal vigente que implique la implementación del SG-SST, en especial la Resolución 1111, con el fin de obtener un buen desempeño.
- Revisión de la documentación entregada por la dirección de Talento Humano
 - El equipo de trabajo recibe por parte de la oficina de Talento Humano la

documentación existente sobre el SG-SST, la cual es indispensable revisarla con el fin de identificar y recopilar la información que sirve y actualizar si es el caso.

3. Análisis y diagnóstico de la autoevaluación inicial
 - se revisa el documento detalladamente ítem por ítem con el fin de diseñar el plan de mejoramiento, con forme a los documentos que exige la normativa.
4. Definición del plan de mejoramiento
 - Conforme a la autoevaluación, se definen la parte documental a diseñar en el plan de mejoramiento.
5. Ejecución del plan de mejoramiento
 - Se diseñan todos los documentos relacionados en el plan de mejoramiento, en caso de que exista se realiza una actualización de acuerdo a la norma, recopilando toda la información necesaria.
 - Teniendo todos los documentos diseñados, se organiza digitalmente en carpetas de acuerdo al ciclo de Deming.
6. Entrega de resultados a la dirección de Talento Humano.

8. RESULTADOS

8.1. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DEL SG-SST EN EL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL.

El decreto único reglamentario para el sector trabajo o Decreto 1072/2015, en su artículo 2.2.4.6.16 señala la importancia de realizar una evaluación inicial del sistema de Gestión de la Salud y seguridad en el Trabajo, que le permita a las empresas identificar sus prioridades en materia de salud y seguridad, igualmente la resolución 1111/2017 en su artículo 10 fase 1 establece la aplicación de auto-evaluación para la implementación de los estándares mínimos según el artículo 12 de la presente resolución, sugiriendo que la planeación e implementación del SG-SST se realice siguiendo el ciclo de Deming en sus fases Planear (P), Hacer(H), Verificar (V) y Actuar (A).

Conforme a lo anterior y con una visión de mejora continua, en aras de garantizar mejores condiciones laborales para cada uno de los trabajadores, la Alta Dirección del Instituto superior de Educación Rural- ISER, desea implementar el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, dando inicio a la fase I del proceso de adecuación, transición y aplicación del SG-SST establecida en la Resolución 1111/2017, con apoyo de un docente especialista en el SG-SST.

La Autoevaluación está organizada en el ciclo PHVA, siguiendo la metodología propuesta por el ministerio de Trabajo en los Estándares Mínimos del SG-SST, de la siguiente forma con los valores porcentuales señalados:

- I. PLANEAR
 - Recursos (10%)
 - Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud En el Trabajo (15%)
- II. HACER
 - Gestión de La Salud (20%)
 - Gestión de Peligros y Riesgos (30%)
 - Gestión de Amenazas (10%)
- III. VERIFICAR
 - Verificación del Sg-SST (5%)
- IV. ACTUAR
 - Mejoramiento (10%)

En el anexo1, describe el porcentaje de cumplimiento a los estándares mínimos del SG-SST en el Instituto Superior de Educación Rural – ISER, como resultado a la autoevaluación realizada inicialmente.

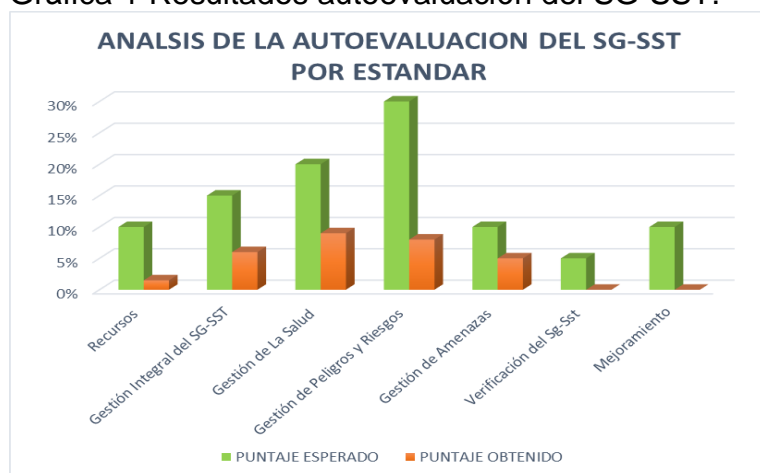
A continuación, se relaciona el puntaje esperado y el obtenido de cada uno de los estándares del sistema señalados en la resolución 1111.

Tabla 3 Relación del Ciclo PHVA con los estándares mínimos del SG SST.

CICLO PHVA	ESTÁNDARES SG-SST según resolución 1111	PUNTAJE ESPERADO	PUNTAJE OBTENIDO
PLANEAR	Recursos	10%	1,5%
	Gestión Integral del SG-SST	15%	6%
	Gestión de La Salud	20%	9%
HACER	Gestión de Peligros y Riesgos	30%	8%
	Gestión de Amenazas	10%	5%
VERIFICAR	Verificación del SG-SST	5%	0%
ACTUAR	Mejoramiento	10%	0%
PUNTAJE TOTAL		100%	29,5%

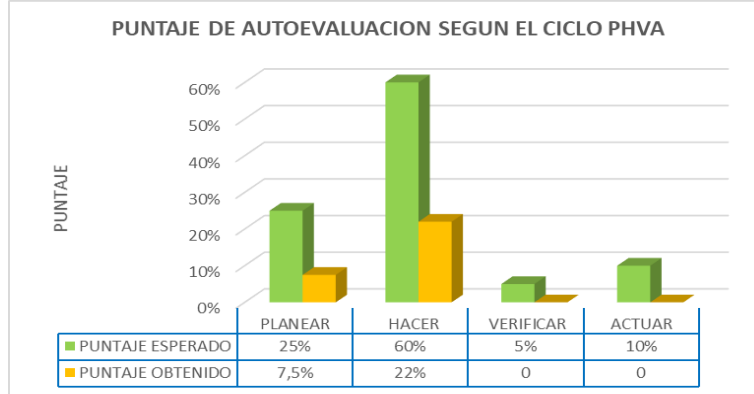
Fuente: Autor

Gráfica 1 Resultados autoevaluación del SG-SST.



Fuente: Autor.

Gráfica 2 Puntaje autoevaluación ciclo PHVA



Fuente: autor.

La autoevaluación arrojó un porcentaje total de cumplimiento a los estándares mínimos de implementación del SG-SST del 29,5 % el cual es dividido según el ciclo de Deming 7.5% en Planear y 16% en el Hacer, valor que al ser comparado con el artículo 13 de la resolución 1111 indica que el nivel de cumplimiento con la norma es Crítico, por ser un valor inferior al 60%. El artículo en mención establece como acción el diseño y ejecución inmediata de un plan de mejoramiento el cual debe tener a disposición del Ministerio de Trabajo, quien es el ente Nacional que controla la aplicación del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

A continuación se realiza un análisis descriptivo a cada uno de los estándares del SG-SST, de acuerdo al ciclo PHVA, como diagnóstico de la implementación al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la institución.

En los criterios establecidos en el ciclo de **PLANEACIÓN**, se encuentran:

El estándar de **Recursos financieros, técnicos y humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo**, el cual en los ítems: Responsable del SG-SST, responsabilidades en el SG-SST, asignación de recursos para el SG-SST, arrojó un resultado de 0% de cumplimiento, ya que no hay un líder del SG-SST que cumpla con las condiciones exigidas por el ministerio de trabajo, la institución debe contratar a una persona especialista o profesional con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo, mínimo con dos años de experiencia y adicionalmente debe tener certificado el curso virtual de 50h sobre el área. En el momento se ha designado a la dirección de Talento Humano como líder del sistema pero no reúne las condiciones mencionadas.

La dirección no ha asignado responsabilidades en el SG-SST, igualmente no se evidencia documentación donde se tenga planeado esta asignación. Es importante que la responsabilidad en cuanto al SG-SST se defina conforme al artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072/2015, cada persona que tenga un vínculo laboral con

la institución es responsable de su integridad física, por ende debe tener una responsabilidad de cumplimiento al SG-SST.

Se evidenció cumplimiento a los ítems de afiliación al sistema de general de riesgos laborales y pago de pensión y conformación del comité de convivencia laboral, Generando un valor al estándar de 1.5 % de cumplimiento, de 4% que debería tener cumplido.

Para llegar al cumplimiento total de este estándar la institución deberá contar con un líder en el SG-SST, que cumpla con los requisitos estipulados en la resolución, debe incluir dentro de su manual de funciones, responsabilidades del SG-SST a todos los funcionarios, debe conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando su participación en las acciones preventivas y correctivas en materia de seguridad y salud en el trabajo y asignar recurso financiero para las actividades del SG-SST.

El estándar relativo al **plan de Capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, el cumplimiento es de un 0%, para lograr el 100% de cumplimiento de este estándar, la administración debe: Diseñar, documentar e implementar un programa de capacitación promoción y prevención, implementar un plan de capacitación, inducción y re- inducción al SG-SST y gestionar el curso virtual de 50h para los responsables del sistema.

El estándar de **Política del SG-SST**, fue calificado por el profesional en SST con un 1% de cumplimiento, existe evidencia de una política de seguridad y salud en el trabajo del ISER, la cual incluye los objetivos y los aspectos integrales para dar cumplimiento a la misma expresando el compromiso que tiene la institución con la seguridad y salud en el trabajo, se encuentra publicada en la página web de la institución, medio por el cual se puede tener acceso a ella, físicamente no está expuesta en las instalaciones de la institución lo cual es recomendable para que todo el personal tenga mayor acceso y conocimiento de la misma. Por otro lado se observa que a la fecha debe ser actualizada.

Es indispensable que la administración genere una estrategia de sensibilización a la misma, en la cual los trabajadores conozcan esta política y se concienticen de la importancia y beneficio que trae para ellos y la empresa el dar cumplimiento a esta política.

Referente al estándar de los **objetivos del SG-SST**, el cumplimiento es de un 0%, debido a que no existen objetivos del SG-SST en la institución, es de gran importancia que sean definidos de acuerdo al Artículo 2.2.4.6.18. Del decreto único reglamentario del sector trabajo, sean publicado y divulgado para su cumplimiento.

El estándar sobre la **Evaluación inicial del SG-SST**, tiene una calificación de 1%, entiendo este valor como cumplimiento, fue realizada por un empleado profesional y experto en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En relación al **Plan Anual de Trabajo**, el cumplimiento es del 0%, aún la entidad no cuenta con un plan de trabajo para el SG-SST. Con el presente trabajo se realizara una propuesta que la administración podrá validar para ejecutar el próximo año.

El estándar de **Normatividad Nacional Vigente y Aplicable en materia de SST**, tiene una calificación del 0%, entendiendo como no cumplimiento, pero no se encontró que en la matriz legal de la institución incluya a la fecha la normativa en cuanto al SG-SST, debido a su no documentación, se encuentra que la matriz de requisitos legales existente, incluye los procesos documentados y validados por el sistema integrado de gestión de la institución.

En el estándar de **comunicación** el valor obtenido fue de cumplimiento, debido a que existen mecanismos para recibir, documentar y responder a las comunicaciones internas y externas. Pero no se evidencia existencia de documentación idónea para reportar novedades de seguridad y salud en el trabajo.

Para un mejor cumplimiento a este estándar, la institución deberá realizar un programa y/o procedimiento de comunicación que incluya al SG-SST y diseñar los formatos pertinentes.

El estándar de **adquisiciones** obtuvo un valor de cumplimiento del 0%, debido a que no hay estipulado un procedimiento para la Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios. Para dar cumplimiento a este estándar, se debe diseñar y documentar dicho procedimiento, el cual debe ser implementado, con el fin de adquirir los implementos y herramientas adecuadas y seguras para que los trabajadores ejerzan sus labores.

En cuanto el estándar de **contratación**, el cumplimiento a la normativa es del 0%, para dar cumplimiento a este requisito se debe realizar un procedimiento en el cual establezcan los criterios de selección y elección de proveedores y contratistas, los cuales deben tener implementado el SG-SST dentro de sus empresas y por ende reconocer los peligros a los cuales están expuestos dentro del área de trabajo.

La gestión al cambio obtuvo un valor de cumplimiento del 0%, por lo cual es necesario diseñar el I documento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en cambios internos y externos que se presenten en la entidad, con el fin de alcanzar su cumplimiento.

Los requisitos correspondientes al ciclo **HACER**, arrojaron los siguientes datos:

El estándar relacionado con las **Condiciones de salud en el trabajo** del 9% de cumplimiento sobre el total de la implementación del SG-SST, obtuvo un valor del 3% en la institución, por brindar las condiciones sanitarias adecuadas y tener a disposición agua potable.

Para dar total cumplimiento a este requisito, se debe implementar la realización de exámenes médicos ocupacionales conforme lo establecido en la normativa, los cuales permiten realizar un seguimiento al estado de salud de los trabajadores. Igualmente, hay que constituir los programas de vigilancia epidemiológica y promoción y prevención de conformidad con las prioridades que se identificaron con base a los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos.

En el estándar **Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo** el cumplimiento es del 2%, no alcanzando el total de cumplimiento, este porcentaje representa el reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y dirección territorial del ministerio de trabajo, pero no existe documentación que indique la realización de investigaciones de accidentes, incidentes, seguimiento a enfermedades laborales diagnosticadas, con lo cual la empresa debe contar para dar total cumplimiento al presente estándar.

En lo correspondiente a la **Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo** se registra un porcentaje de cumplimiento del 8%, del 15% asignado para este ítem, este valor fue asignado por que se ha adelantado la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo con ayuda de docentes y estudiantes de la técnica profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual es necesario revisarla y actualizarla, como crear el procedimiento para su realización con base en la Guía Técnica Colombiana GTC-45.

En cuanto a las **Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos**, no hay cumplimiento a ninguno de los ítems relacionados, debido a que la institución no ha implementado medidas de prevención y control, no cuenta con un programa estructurado de prevención y protección de la seguridad y salud de las personas para los peligros identificados, ni con procedimientos, instructivos y fichas técnicas. No se evidencia realización de mantenimiento periódico a equipos y herramientas, ni documentación de un plan de inspecciones. Se observa que el personal no cuenta con todos los elementos de protección personal.

Con respecto al **plan de prevención y preparación antes las emergencias**, se definió un cumplimiento del 5%, de un valor asignado para este estándar del 10%,

se registra que cuenta un plan de emergencia, pero no tiene conformada la brigada de emergencia.

En el ciclo de **VERIFICACIÓN**, relaciona el estándar correspondiente a la **Gestión y resultados del SG-SST**, se registra un cumplimiento del 0%, ya que no se cuenta con indicadores de estructura, proceso y resultado, los cuales serán definidos por el equipo de trabajado para el SG-SST, la institución está comenzando con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por ende no se ha realizado auditorias con respecto al tema.

Con el fin de dar cumplimiento a este ítem, se diseñara los procedimientos correspondientes a la realización de auditoria al SG-SST y a la revisión anual por la alta dirección.

Finalizando, en el **ACTUAR** el requisito relacionado corresponde a las **Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST**, se encontró en un 0% de cumplimiento, ya que no están definidas acciones de Promoción y Prevención, no se realizan investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, por lo consiguiente no hay acciones preventivas y correctivas.

8.2. ESTABLECIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO PARA EL DISEÑO DEL SG-SST CONFORME A LA EVALUACIÓN INICIAL.

Conforme a lo anterior y continuado con las fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, el equipo de trabajo se enfoca en la ejecución de la fase 2 que determina desarrollar un plan de mejoramiento, con el fin de aumentar el nivel de cumplimiento registrado en la evaluación inicial.

En relación al análisis detallado de la autoevaluación inicial, se define el plan de mejoramiento (ver anexo 2), el cual se enfoca en el diseño y estructura de procedimientos, instructivos, formatos, guías y fichas en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los estándares en los cuales se ha incumplido. Se determinó no incluir alguna actividad de implementación, debido a que la fase 2 del proceso de transición y aplicación, obliga al diseño del SG-SST.

8.3. ESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO EJECUCIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO.

El plan de mejoramiento establecido por el equipo de trabajo, se basa en documentar los programas, procedimientos, manuales, formatos, entre otros. Con base en el artículo 10. De la resolución 1111/2017.

La Planificación y diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, se realizó con base en los estándares mínimos del SG-SST relacionados en la resolución 1111/2017 siguiendo el ciclo de Deming y en los artículos 2.2.4.6.17 y Artículo 2.2.4.6.12 del decreto 1072/2015.

Con base en esta normativa, se estructura el Manual al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual compila de manera general los ítems estipulados en la normativa y documentos diseñados para el SG-SST del Instituto Superior de Educación Rural – ISER. (ver anexo 3 Manual SG-SST).

A continuación se describen algunos de los documentos realizados.

8.3.1. RECURSOS HUMANOS: Tal y como se define en el decreto 1072 en su Artículo 2.2.4.6.8. En referencia a las Obligaciones de los empleadores específicamente en el numeral 4. “Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.”

La alta dirección del Instituto Superior de Educación Rural – ISER, ha delegado al líder del Proceso de Gestión de Talento Humano, como líder encargado del diseño del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, quien a su vez solicita el apoyo de un docente especialista y con Licencia vigente en el sistema de Gestión de la Salud y seguridad en el trabajo, tal y como lo exige la resolución 1111/2017 en su artículo 6, es importante que la Institución asigne un coordinador que cumpla con los requisitos mínimos exigidos por la normativa legal vigente para ejecutar y aplicar el diseño del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo, el cual se ha establecido debe tener el siguiente perfil:

- Experiencia: Mínimo 3 años de experiencia en: educación en temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo, administración de SG-SST, conocimiento y manejo de la normativa colombiana relacionada con el SG-SST y OHSAS 18001:07.

- Formación: Profesional en seguridad y salud en el trabajo, profesional en las áreas de formación Ingeniería, salud, administración, humanidades con especialidad o maestría en seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente
- Habilidades: Dominio del tema, Manejo de grupo, Habilidades comunicativas, habilidades cognitivas, relaciones interpersonales, credibilidad, sencillez y tolerancia.

Cumpliendo con los artículos 2.2.4.6.8. y 2.2.4.6.9 del DURST, se establecieron las responsabilidades para cada uno de los roles/cargos representados en la institución que le permiten cumplir con su misión, estos varían desde la Alta Dirección hasta la prestación de servicios de los Contratistas y los comités conformados para regular el SG-SST, como lo son el COPASST y el COMVILA (comité de convivencia Laboral). Estas fueron definidas en la Matriz de roles y responsabilidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, formato que relaciona los roles, la responsabilidad, la autoridad y la rendición de cuentas. (Ver Anexo 4. Matriz de Responsabilidades).

Bajo La resolución 2013 de 1986 en su artículo 1, la cual resuelve que todas las empresas e instituciones 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), el Instituto Superior de Educación Rural, ha conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que la normativa le exige a las empresas e instituciones públicas o privadas con 50 a 499 trabajadores el nombramiento de 2 representantes de la Alta Dirección y 2 representantes de los Trabajadores con sus respectivos suplentes, quienes se eligen mediante votación libre y cuyo periodo se vence a los 2 años de haber conformado el comité. La Dirección de la Institución identificando que el periodo del Comité Paritario de salud y seguridad en trabajado conformado en el 2015, ha cumplido su periodo de vigencia, convoca mediante normativa interna en la resolución 342 de julio del 2017, la elección del representante de los trabajadores ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo con vigencia hasta el 2019 y define el proceso de inscripción y elección. Las elecciones se realizaron el día 18 de Agosto en el primer piso del bloque Administrativo y los representantes elegidos por los trabajadores fueron la docente de planta Cecilia Atencia y el profesional universitario Hector Quintero.

En cumplimiento con la resolución 652 del 2012 “por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, y en conformidad con la resolución 1356 de 2012 que en su artículo 3 establece que el comité de Convivencia Laboral debe componerse por dos representantes del empleador y

dos representantes de los empleados con sus respectivos suplentes, el ISER ha conformado el comité.

8.3.2. RECURSOS FÍSICOS: El Instituto Superior de Educación Rural ISER, posee una serie de recursos físicos que incluyen espacios y mobiliario de oficinas para el desarrollo de actividades de capacitación, equipos especiales para prevención, atención de emergencias y brigadas, algunos otros que se encuentran en proceso de adquisición, esto con el fin de lograr una implementación eficaz del SG-SST.

8.3.3. RECURSOS FINANCIEROS: La implementación del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, requiere la asignación de recursos financieros para que se pueda realizar una eficaz aplicación del mismo, siendo una de las responsabilidades del empleador. Es importante que en la proyección del presupuesto del SG-SST para el instituto, se realice una investigación exhaustiva en referencia a los gastos que con lleva realizar cada uno de los programas a ejecutar.

8.3.4. CAPACITACIÓN EN EL SG-SST El Decreto 1072 en sus artículos 2.2.4.6.11 y 2.2.4.6.12 en su numeral 6, obliga desarrollar un programa de capacitación anual al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para sus empleados que proporcione el conocimiento de identificación de peligros y control de riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo para todos los niveles de la organización y que vincule a todo el personal independientemente de su forma de vinculación, el cual deberá documentar y ser impartido por personal idóneo que cumpla con los requisitos exigidos por la legislación vigente.

Se ha diseñado el programa de Capacitación, Inducción, Re inducción y entrenamiento del SG-SST para el ISER, el cual involucra a todo el personal de la institución independiente de su forma de contratación. A su vez se propone un plan de capacitación el cual comprende actividades de reconocimiento de las instalaciones, de la estructura organizacional, del puesto de trabajo, de los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos en su área de trabajo y como prevenirlos, entre otras, con los que se pretende brindar conocimiento general a los trabajadores sobre el SG-SST.(Ver anexo 5. Plan de capacitación.)

8.3.5. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El Artículo 2.2.4.6.5 del decreto 1072, obliga a los empleadores a establecer una política de seguridad y salud en el trabajo con alcance a todos los centros de trabajo y trabajadores independientemente de su forma de vinculación, como parte de las políticas de gestión.

Cumpliendo con la normativa y los requisitos exigidos en el Artículo 2.2.4.6.6. Para la política, la Alta Dirección del ISER para el año 2016 constituyo la política de salud y seguridad, la cual según el numeral 5 del artículo mencionado debe ser

actualizada anualmente. Conforme a esta información y a la legislación vigente se reestructura la política de salud y seguridad en el trabajo para el Instituto Superior de Educación Rural, quedando propuesta de la siguiente manera para el año 2018:

“El Instituto Superior de Educación Rural - ISER, dedicado a la oferta servicios educativos en los niveles técnico, tecnólogo modalidad presencial y distancia. En su interés y compromiso con el desarrollo del bienestar integral de sus servidores públicos, contratistas, personal docente y estudiantes quienes contribuyen a su misión institucional a través de la participación e interacción y el compromiso de la Alta Gerencia y quienes otorgan los recursos necesarios orientados a la cultura de la promoción y prevención, busca que se garantice óptimas condiciones de trabajo como contribución a un estado de vida saludable, a través de la Implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo(SG SST) afianzando la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el desarrollo de actividades académicas y administrativas.

La política buscara fomentar este sistema, el cual está orientado al desarrollo de un proceso, lógico y por etapas, basado en la mejora continua que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor.

Son aspectos integrales para dar cumplimiento a esta política los enunciados a continuación:

- Cumplir con la legislación vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional e internacional que se pueda aplicar en la institución.
- Compromiso con la implementación, desarrollo y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo (SG- SST).
- Garantizar la identificación, evaluación, control y gestión de los riesgos presentes en la institución, así como el mejoramiento continuo en la prevención de riesgos laborales.
- Establecer programas de capacitación continua de sensibilización en seguridad y Salud en el trabajo al personal de la institución.
- Establecer programas que permitan la prevención y la promoción de la salud de los trabajadores
- Mejorar las condiciones de Trabajo en forma permanente para garantizar seguridad a sus servidores públicos, contratistas, estudiantes y visitantes.

- Responsabilizar a todos los niveles de dirección para que contribuyan a propiciar ambientes sanos y seguros de trabajo.
- Disponer recursos humano, financiero y físico para el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo (protección, control, seguimiento, evaluación, y mantenimiento), de la institución.
- Promover en el colectivo ISER la cultura de Autocuidado, auto-reporte de salud y trabajo.
- Fortalecer los procesos académicos, administrativos e investigativos orientados a generar cultura, conocimiento e indicadores que faciliten los procesos de prevención y promoción de la seguridad y salud en el Trabajo.
- Proponer por el bienestar institucional garantizando actividades lúdicas recreativas de esparcimiento al colectivo ISER.
- Socializar el plan de emergencias a todos los niveles de la institución con el fin de detectar prevenir y controlar las posibles emergencias que puedan vulnerar la integridad física de la institución
- Realizar una medición permanente de los resultados propios del SG-SST con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos y propender por el mejoramiento continuo de este Sistema.”

8.3.6. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES Una matriz de requisitos Legales es una compilación de toda la normativa, nacional e internacional que la empresa debe cumplir en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, cuya evidencia se ve reflejada en el desarrollo de actividades que son moderadas por diferentes mecanismos de control, establecidos en cada una. Esta debe ser actualizada a medida que se emitan nuevas disposiciones aplicables para la actividad económica de la empresa.

A demás hace parte de las obligaciones del empleador establecida El párrafo del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, en el que menciona lo siguiente: “Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa”.

El especialista encargado del diseño documental del SG-SST del ISER, determino la normativa que debe cumplir la institución en materia de salud y seguridad en el trabajo, y estructuro la matriz legal, teniendo en cuenta la actividad económica del instituto y se documentó el procedimiento a ejecutar para su realización y actualización. (ver anexo 6. Matriz de Requisitos Legales)

8.3.7. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL ISER Los objetivos del SG-SST para el instituto superior de educación Rural, son definidos en referencia al Artículo 2.2.4.6.7. del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (DURST), de la siguiente manera:

Objetivo General del SG-SST: El Instituto Superior de Educación Rural utilizando como base la identificación de los peligros, y la evaluación inicial al SG SST. Estructura e implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el propósito de gestionar los riesgos que al estar presentes en los sitios de trabajo tienen el potencial de generar accidentes - incidentes de trabajo y/o posibles enfermedades laborales

Objetivos específicos

- Cumplir con todos los requisitos exigidos en la normativa legal vigente del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo que apliquen a la institución.
- Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Identificar, evaluar y valorar los riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos los trabajadores en sus diferentes actividades, Estableciendo un sistema de control de riesgo para reducirlos.
- Estructurar e implementar el plan de emergencia para responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en la operación.
- Establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, de las compras y adquisición de productos y servicios.
- Ubicar y mantener a los trabajadores según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas a través de programas de estilo de vida y trabajo saludable.
- Definir un plan de capacitación con enfoque en el sistema de gestión en la salud y seguridad en el trabajo.
- Fomentar y fortalecer grupos de apoyo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, principalmente al comité paritario de

seguridad y salud en el trabajo, la brigada de emergencia y el comité de convivencia laboral.

- Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo laboral

8.3.8. MECANISMOS DE COMUNICACIÓN El artículo 2.2.4.6.14 del DURST, dispone que las empresas deben poseer mecanismos de comunicación interna y externa en materia de Salud y seguridad en el trabajo , según esto se diseñó el procedimiento y el formato para que los trabajadores realicen en caso de ser necesario auto-reportes de condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

A continuación se describe el procedimiento a seguir para reportar las condiciones de salud de los trabajadores en general de la institución:

- Diligenciar el formato de Reporte de registro de condiciones de salud, consignando toda la información solicitada. Si las respuestas son afirmativas y especificar la afirmación en caso de que el formato lo solicite. La información consignada será exclusivo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo para el direccionamiento de acciones enfocadas al mejoramiento de las condiciones de salud y es de carácter confidencial.
- Entregue el formato diligenciado a la persona encargada de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Con apoyo de la ARL se analizará la información consignada en los formatos a fin de direccionar las acciones a seguir.
- Los formatos serán archivados y consultados solamente por el personal encargado de Seguridad y Salud en el trabajo o de los Brigadistas de Emergencias en caso que se requiera ofrecer alguna atención en situación de emergencia.

(Ver anexo 7. Formato de auto-reporte de condiciones de salud)

8.3.9. GESTIÓN DE LA SALUD Conforme al Decreto 1072 en sus artículos 2.2.4.6.20 numeral 9 "La existencia-de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores, para la definición de las prioridades de control e intervención", 2.2.4.6.12, 2.2.4.6.13 y 2.2.4.6.16 en su numeral 7. Se diseña el procedimiento para el Diagnostico de condiciones de Salud y Perfil Sociodemográfico que permita identificar y priorizar las variables a intervenir, para la promoción y prevención de la salud en el trabajo según hallazgos identificados. (Ver anexo 8 Formato de Encuesta del perfil sociodemográfico.

8.3.10. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Con base en el decreto 1072 y la Resolución 2346 de 2007, “por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”, se establece el procedimiento y los formatos para realizar las Evaluaciones Médicas Ocupacionales, según sea el caso. Con el fin de realizar Control y seguimiento de las Evaluaciones Médicas Ocupacionales a todo el personal vinculado con el Instituto Superior de educación Rural ISER mediante mecanismos de prevención, promoción y control de la salud, con el propósito de mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores. (Ver anexo 9. Formato Evaluaciones Médicas Ocupacionales)

8.3.11. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA En cumplimiento con el párrafo 3, del artículo 2.2.4.6.23 del Decreto 1072/2015, que obliga a desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores y programas de vigilancia epidemiológica que detecten precozmente las afecciones en la salud de los trabajadores y permitan evaluar las medidas de control establecidas. Teniendo en cuenta que las áreas con mayor riesgo son las áreas administrativas. Se documenta como lo establece el artículo 2.2.4.6.12 en su numeral 13, los siguientes programas:

- **Programa de vigilancia Epidemiológica de Desordenes Musculo-Esquelético:** con el objetivo de Identificar los riesgos causantes de lesiones osteomusculares que pueden afectar la seguridad y la salud de los trabajadores del Instituto Superior de Educación Rural - ISER en las diferentes área de trabajo, con el propósito de implementar medidas preventivas para mejorar la capacidad laboral.
- **Programa de Vigilancia Epidemiológica para el Riesgo Psicosocial:** cuyo objetivo es Identificar, evaluar, prevenir y controlar los factores de riesgos psicosociales que se presenten en el desarrollo laboral de los trabajadores del Instituto Superior de Educación Rural (ISER) con el fin de mitigar su impacto en la salud y mejorar las condiciones de trabajo, el nivel de salud y su bienestar.

8.3.12. REGISTRO, REPORTE E INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES LABORALES, LOS INCIDENTES Y ACCIDENTES DEL TRABAJO Se ejecutó la documentación del procedimiento para el reporte e investigación de accidentes de trabajo teniendo en cuenta la normativa aplicada para el desarrollo de esta actividad. Cuyo objetivo es establecer los lineamientos necesarios para el reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo a ejecutar por el Instituto Superior de Educación Rural, con el propósito de garantizar el reporte oportuno e investigación de los accidentes e incidentes laborales que ocurran durante el desarrollo de la actividad y Prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, lo cual conlleva a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. (Ver Anexo10. Formato investigación de AT y Anexo11. Formato de seguimiento AT grave o mortal.)

8.3.13. MECANISMOS DE VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES Con el objetivo de Evaluar los Indicadores mínimos de Seguridad y Salud en el trabajo para comprobar la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo; la prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y el ausentismo laboral. Se diseñó el procedimiento donde se establecen los indicadores para medir las condiciones de Salud de los Trabajadores. (Anexo12. Matriz Indicadores Mecanismos SGSST).

8.3.14. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGO La identificación de peligros y evaluación de los Riesgos, es fundamentalmente el requisito más importante para las empresas en su proceso de implementación del SG-SST en sus actividades de promoción y prevención de riesgos.

Con referencia en la normativa legal vigente, y en relación al decreto 1072/2015 y siguiendo la metodología planteada en la Guía Técnica Colombia – GTC-45, desde Área de Talento Humano con apoyo de un especialista en salud y seguridad se realizó la identificación de Peligros, evaluación y valoración de Peligros (IPEVR) para todas instalaciones, áreas y niveles de la institución, la cual fue actualizada a la fecha tal y como lo requiere la norma, de igual modo se documentó el procedimiento que se debe ejecutar con la implementación del sistema. (Ver Anexo13. Matriz de Identificación de Peligros y Anexo14. Procedimiento de Identificación de Peligros, evaluación y valoración de Riesgos)

8.3.15. PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Cumpliendo con lo establecido en los artículos: 2.2.4.6.12 numeral 12, 2.2.4.6.25. y 2.2.4.6.28. Numeral 4 del decreto 1072/2015, se estructura el Plan de preparación y atención a Emergencias, con el fin de implementar una estrategia para el Instituto Superior de Educación Rural ISER, permitiendo responder de la manera más adecuada a las situaciones de emergencia que se puedan presentar al interior de las instalaciones o en las áreas vecinas y que puedan afectar el normal desarrollo de las actividades. Se desarrolla conceptos en materia de prevención, salud, seguridad y el proceso de cambio hacia una cultura preventiva. (Ver Anexo 15. Plan de prevención y preparación ante emergencias y Anexo16. Formato análisis de vulnerabilidad.)

8.3.16. INDICADORES ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO El Artículo

2.2.4.6.19. Del decreto 1072 Dicta que “El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.....”.

En consideración con este artículo, con coordinación del especialista en SST delegado por la dirección de Talento Humano, Slendy Roza con el objeto de Obtener su título en Gestión en Tecnología Industrial, se encargó del diseño los indicadores de proceso, estructura y resultado para el SG-SST para el instituto Superior de educación Rural, en alineación con el Sistema Integrado de Gestión del Instituto, define el plan de implementación en el procedimiento de los indicadores y estructura la ficha técnica de los mismos. (ver Anexo 17. Ficha técnica de indicadores).

8.3.17. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN La Alta Dirección del Instituto Superior de Educación Rural ISER. Debe ser consciente de la importancia de verificar los resultados del cumplimiento y eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por tal motivo estableciendo una revisión anual teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015. Comunicando los resultados al COPASST.

8.3.18. MEJORA CONTINUA Se estructura el procedimiento para tomar decisiones de mejora continua el cual describe la metodología y los criterios para: Recoger y tratar la información generada sobre la eficacia de los procesos del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, definiendo las responsabilidades de cada dependencia; Mejorar de forma continua mediante la utilización de la Política del SG-SST, los Objetivos, el inicio y seguimiento de acciones que permitan conseguir los objetivos planteados, y la revisión periódica del sistema de gestión.

Los documentos diseñados, se organizaron de manera virtual por carpetas de acuerdo a su ubicación en el ciclo de Deming. La ubicación de cada documento se puede encontrar en el listado maestro de documentos, esto con el propósito de cumplir con la gestión documental. Ver anexo 18.

9. CONCLUSIONES

- Con el diagnóstico inicial se determinó que el cumplimiento que tiene el instituto sobre la normativa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a la fecha de ejecución del proyecto se encontraba en estado crítico con un 29.5% de cumplimiento, se observa que el mayor porcentaje de alcance, está en la ejecución del diseño, lo cual la administración debe proyectar estrategias que le permita implementar el diseño propuesto por el equipo de trabajo, si quiere alcanzar el 100% de cumplimiento a la norma.
- El plan de acción del SG-SST desarrollado por el equipo de trabajo, se enfocó en el diseño de los documentos, programas y procedimientos que a través del análisis de la evaluación inicial no se encontró evidencia, no se ejecutó actividades de implementación ya que el enfoque del trabajo se basó en la fase 2 del proceso de adecuación, transición y aplicación del SG-SST.
- Es importante contar con el apoyo de un líder profesional y con experiencia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como guía en el proceso de estructuración y planeación del SG-SST, ya que sin este no sería posible alcanzar una estructuración eficiente y eficaz. El líder como indica la normatividad es quien debe documentar y aprobar, los procedimientos, protocolos, instructivos y formatos, para que los mismos sean válidos para el ministerio de trabajo, por lo cual la documentación realizada en este trabajo de grado, entregada a la institución sirve solo como propuesta hasta que se contrate a un profesional que cumpla con los requisitos de ley para liderar el sistema y los apruebe junto con la alta dirección, de acuerdo a lo planteado en el plan de mejoramiento se logró 100% de cumplimiento, fueron diseñados en tre otros documentos aproximadamente: Manuales en total 4 que incluyen el manual del SG-SST, el del COPASST, 14 programas, 20 procedimientos, 22 formatos y 12 planes.

10.RECOMENDACIONES

- La Oficina de Gestión de Talento Humano, debe gestionar la asesoría al SG- SST por parte de la ARL, teniendo en cuenta que dentro de sus obligaciones como aseguradora de Riesgos Profesionales, se encuentra el apoyo a las empresas para el Sistema de gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo, y que son ellos los que deben asesorar a la empresa en cuanto al proceso de implementación.
- La Institución debe gestionar la contratación de un profesional en Salud y Seguridad en el Trabajo, con los requisitos exigidos por la normativa legal vigente para que ejecute el plan de trabajado proyectado para el año 2018.
- La Alta dirección deberá definir que directriz le dará al SG-SST, preferiblemente se recomienda que lo incluyan dentro del direccionamiento Estratégico para que desde allí pueda ser controlado y ejecutado.
- Los encargados del sistema integrado de Gestión de la institución, deben revisar y ajustar la documentación del SG-SST de acuerdo al sistema de Gestión de Calidad.
- Como Estrategia de capacitación, se gestione por medio de la ARL, la realización del curso de 50h del SG-SST, para todo el personal, de esta forma se está sensibilizando y formando al personal para la implementación.

11.REFERENCIA

BECERRA, Damaris. Apoyo a la estructura documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa E.L Ltda Ingenieros Contratistas En La Ciudad De Bucaramanga Santander. Bucaramanga. 2015.8p, Trabajo de Grado (Ingeniero Industrial). Universidad de Pamplona. Facultad de Ingenierias y Arquitectura.

HOMEZ, Diana, et Sonia Lopez.Documentacion e implementacion del sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa ACN SAS de acuerdo al decreto1072/2015.» bogota, 2017.17p. Trabajo de Grado. Universidad Distrital Francisco José De Caldas, Facultad Tecnológica.

MANTEROLA, Carlos, et Tamara Otzen. Estudios Observacionales. Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. Disponible en línea : http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022014000200042.

MARIÑO, Camilo, Yuly Reinoso, et Andres Cruz. «Diseño Del Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo Bajo La Normatividad Vigente Para La Empresa Industria Metalmeccanica “Inmecom Ltda” Ubicada En El Barrio Ricaurte.Bogota, 2016. 14p. Trabajo de grado (Especialistas en higiene, seguridad y salud en el trabajo). Universidad Distrital Francisco Jose De Caldas,Posgrados.

MINISTERIO DE TRABAJO. decreto 052 Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en trabajo. 2017.

—. «Decreto 1075/2015.» bogota, mayo 2015.

—. «Resolución 1111 ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST.» 27 marzo 2017.

OMAÑA, Jose. «Asistencia en el Desarrollo de Los Procesos Documentales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Clínica de Oftalmología San Diego Cúcuta de la Ciudad de San José de Cúcuta Norte de Santander.» Cucuta, 2015. 4p. , Trabajo de Grado (Ingeniero

Industrial). Universidad de Pamplona. Facultad de Ingenierías y Arquitectura.

SALAMANCA, Dabinson Farid Parada. «estudio del impacto económico en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el instituto superior de educación rural –ISERPamplona, 2017. , Trabajo de Grado (Ingeniero Industrial). Universidad de Pamplona. Facultad de Ingenierías y Arquitectura.

, OTRAS FUENTES

CERREJON, Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en. Cerrejon Minería responsable. S.f. <http://www.cerrejon.com/site/nuestra-empresa/sistema-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/sistema-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.aspx>.

DALEN, Deobold B. Van, et William J. Meyer. La investigación descriptiva. 12 septiembre 2006. <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>.

FASECOLDA -Federación de Aseguradores Colombianos . www.fasecolda.com. 06 2017. <http://www.fasecolda.com/index.php/sala-de-prensa/noticias/2017/junio/fasecolda-en-accion-junio-6-2017/>.

FERRER, Jesus. metodología 02 blogspot. 2010. <http://metodologia02.blogspot.com.co/p/operacionalizacion-de-variables.html>.

HERNANDEZ, Nicanor Anierte. nicanor Anierte. noviembre 2016. http://www.aniorte-nic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm.

Safetya. Safetya.co. enero 2017. <https://safetya.co/descripcion-sociodemografica-de-los-trabajadores/>.

SIQUEIRA, Camila. universia. 04 09 2017. <http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>.