

**Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los
estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 en la PYME Atenea
Enterprise S.A.S**

Paulina Vélez Melguizo

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Galia Rodríguez Mendoza

Máster en Sistemas Integrados de Gestión

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2022

Contenido

Introducción	9
1. Identificación de la empresa donde se desarrolló la consultoría.....	11
2. Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 e la PYME Atenea Enterprise S.A.S.....	12
2.1. Planteamiento del problema	12
2.2. Formulación del problema	14
2.3. Justificación.....	14
2.4. Objetivos	16
2.4.1. Objetivo general	16
2.4.2. Objetivos específicos.....	16
3. Marco referencial	17
3.1. Antecedentes	17
3.2 Marco teórico	21
3.2.1 Seguridad y salud en el trabajo.....	21
3.2.2 Sistemas de gestión.....	22
3.2.3 Política de SST	26
3.3 Marco conceptual	27
3.3.1 Acción de mejora.....	27
3.3.2 Alta dirección	27
3.3.3 Amenaza	27
3.3.4 Autorreporte de condiciones de trabajo y salud	27
3.3.5 Centro de trabajo	28

3.3.6 Ciclo PHVA.....	28
3.3.7 Condiciones de salud	28
3.3.8 Condiciones y medio ambiente de trabajo.....	28
3.3.9 Descripción sociodemográfica	29
3.3.10 Evaluación del riesgo	29
3.3.11 Identificación de peligros	29
3.3.12 Matriz legal.....	30
3.3.13 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	30
3.3.14 Registro.....	30
3.3.15 Requisito normativo	30
3.3.16 Riesgo	30
3.3.17 Valoración del riesgo.....	31
3.4 Marco legal.....	31
4. Metodología	34
4.1. Fase 1: Diagnóstico Inicial.....	35
4.2. Fase 2: Diseño del compilado documental para la construcción del SG-SST	35
4.3. Fase 3: Socialización de la documentación con la empresa.....	36
5. Cronograma.....	36
6. Presupuesto	37
7. Desarrollo de la consultoría	38
7.1. Diagnóstico inicial.....	38
5.1.1. Cruce de variables DOFA.....	46
7.2. Compilado documental para la construcción del SG-SST	47

7.2.1. Formato para la asignación del responsable del SG-SST.....	47
7.2.2. Formato para la asignación de recursos del SG-SST	48
7.2.3. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	48
7.2.4. Conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	49
7.2.5. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.	52
7.2.6. Programa de capacitación.....	55
7.2.7. Política de seguridad y salud en el trabajo	58
7.2.8. Plan anual de trabajo	58
7.2.9. Archivo y retención documental	59
7.2.10. Descripción sociodemográfica y Diagnostico de condiciones de salud	64
7.2.11. Actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de la salud	67
7.2.12. Investigación y reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	71
7.2.13 Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos	78
7.3.14. Mantenimiento periódico de instalaciones	84
7.2.15. Entrega de elementos de protección personal EPP y capacitación en uso adecuado de los mismos	85
7.2.16. Brigada y plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.....	87
7.2.17 Revisión por la alta dirección	92
7.3 Socialización de la documentación con la empresa	95
Referencias.....	100
Apéndices.....	105

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Identificación de la empresa.</i>	11
Tabla 2. <i>Cronograma de la consultoría</i>	36
Tabla 3. <i>Presupuesto para la consultoría</i>	37
Tabla 4. <i>Resumen de Hallazgos</i>	45
Tabla 5. <i>Análisis DOFA</i>	46
Tabla 6. <i>Cruce Variables DOFA</i>	46
Tabla 7. <i>Programa de capacitación en SST</i>	56
Tabla 8. <i>Responsabilidades programa de capacitación.</i>	56
Tabla 9. <i>Actividades programa de capacitación</i>	57
Tabla 10. <i>Procedimiento para el archivo y retención documental del SG-SST</i>	59
Tabla 11. <i>Metodología archivo y retención documenta</i>	61
Tabla 12. <i>Procedimiento para la construcción de encuestas en formularios de GOOGLE</i>	65
Tabla 13. <i>Procedimiento para las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de la salud</i>	67
Tabla 14. <i>Metodología para las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de la salud</i>	68
Tabla 15. <i>Procedimiento para el reporte e investigación de AT y EL</i>	72
Tabla 16. <i>Metodología para el reporte e investigación de AT</i>	72
Tabla 17. <i>Metodología para el reporte de EL</i>	76
Tabla 18. <i>Procedimiento para identificar peligros, evaluar y valorar riesgos</i>	80
Tabla 19. <i>Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos</i>	81
Tabla 20. <i>Metodología para la entrega y capacitación de EPP</i>	85

Tabla 21. *Procedimiento para conformación de la brigada y para el diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.....* 87

Tabla 22. *Metodología para prevención, preparación y respuesta ante emergencias.....* 88

Lista de figuras

Figura 1. <i>Porcentaje de cumplimiento según diagnóstico inicial.....</i>	39
Figura 2. <i>Organigrama</i>	40
Figura 3. <i>Distribución de la población.....</i>	41
Figura 4. <i>Distribución de afiliaciones</i>	41
Figura 5. <i>Distribución de extintores</i>	44
Figura 6. <i>Conformación del COPASST</i>	51
Figura 7. <i>Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral</i>	54
Figura 8. <i>Socialización documentación</i>	95
Figura 9. <i>Acta de entrega documentación.</i>	96

Lista de Apéndices

Apéndice A. <i>Formato diagnóstico inicial</i>	105
Apéndice B. <i>Formato para la asignación del responsable del SG-SST</i>	109
Apéndice C. <i>Formato de presupuesto para la asignación de recursos del SG-SST</i>	110
Apéndice D. <i>Planilla integrada de autoliquidación de aportes</i>	111
Apéndice E. <i>Formato para la elección del COPASST</i>	112
Apéndice F. <i>Formato de acta para la elección del COPASST</i>	113
Apéndice G. <i>Formato para el acta de reunión del COPASST</i>	114
Apéndice H. <i>Formato para elección del comité de convivencia laboral</i>	116
Apéndice I. <i>Formato de acta para la constitución del comité de convivencia laboral</i>	117
Apéndice J. <i>Formato de acta de reunión del comité de convivencia laboral.</i>	118
Apéndice K. <i>Formato de asistencia a capacitaciones</i>	120
Apéndice L. <i>Propuesta para la Política de SST</i>	121
Apéndice M. <i>Formato plan anual de trabajo</i>	122
Apéndice N. <i>Formato Tabla de retención documental TDR</i>	123
Apéndice O. <i>Formato reporte de incidentes de trabajo</i>	124
Apéndice P. <i>Formato para la investigación de accidentes de trabajo</i>	125
Apéndice Q. <i>Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos</i>	126
Apéndice R. <i>Acta de revisión por la alta dirección</i>	127

Introducción

En Colombia hasta el año 2015 se hablaba de Programas de Salud Ocupacional, pero a partir de esta fecha se generó una transición enfocada ya no a Programa de Salud Ocupacional, si no a Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientados a la mejora continua, basándose en un ciclo lógico y por etapas denominado ciclo PHVA (planear-hacer-verificar y actuar), el cual permite el mejoramiento continuo de los sistemas de gestión. Lo anterior fue reglamentado por el Decreto 1072 de 2015 y por la Resolución 0312 de 2019.

La transición del nuevo modelo en Colombia ha puesto en evidencia la problemática en la adaptación de las empresas a este modelo con enfoque de proceso, orientado a la gestión que busca la mejora continua, como también a la obligatoriedad del cumplimiento legal que expide la normatividad anteriormente mencionada, causando limitantes a las empresas (Garcia Carreño et al., 2020) especialmente a las MIPYMES. Esta problemática puede generarse por desconocimiento, falta de recursos, negligencia, entre otros factores que pueden afectar el proceso.

La estructura, desarrollo y puesta en marcha de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de las organizaciones, cumplen un papel de vital importancia, pues con ello no solo se estaría dando cumplimiento a los requisitos legales estipulados por los entes regulatorios, sino que también las mismas estarían viéndose beneficiadas, al ofrecer ambientes de trabajo seguros, lo cual se vería reflejado en la disminución de incidentes, accidentes y enfermedades laborales que pueden presentarse a lo largo del desarrollo de las actividades, con ello la disminución en el ausentismo laboral será notorio.

Con el presente trabajo se pretende estudiar mediante un diagnóstico inicial las condiciones actuales de la Empresa Atenea Enterprise S.A.S y luego de ello se pretende entregar una propuesta

de diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, ya que hasta el momento, la misma no cuenta con una estructura en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita dar cumplimiento a los requisitos legales, como también al proporcionar el debido bienestar laboral a sus trabajadores.

1. Identificación de la empresa donde se desarrolló la consultoría**Tabla 1.** *Identificación de la empresa.*

RAZON SOCIAL	DESCRIPCIÓN
NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL	Juan Diego Carmona Melguizo
NIT	901213783-1
CIUDAD	Sabaneta
DEPARTAMENTO	Antioquia
DIRECCIÓN	CR 49 52 Sur 170 BG 6 B
TELÉFONO	4488136
SUCURSALES o AGENCIAS	N/A
NOMBRE DE LA A.R.L.	POSITIVA
CLASE DE RIESGO ASIGNADO POR LA A.R.L.	I
CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA SIIU	4645
ACTIVIDAD ECONOMICA	Comercio al por mayor de productos farmacéuticos, medicinales, cosméticos y de tocador.

 Adaptado de RUT Atenea Enterprise S.A.S (2021).

2. Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 e la PYME Atenea Enterprise S.A.S

2.1. Planteamiento del problema

Partiendo de que las PYMES a lo largo del tiempo han indicado ser parte fundamental de la economía del país, es importante mencionar que gran parte de las mismas presentan problemas de incumplimiento, relacionados con inconformidades en su constitución y registro, asuntos legales y de legislación laboral, situaciones financieras, etc. Bajo estas situaciones especiales este tipo de empresas también reflejan problemas a la hora de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, dado que dichas empresas subvaloran la aplicación del cumplimiento normativo en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, además de las condiciones que favorecen el bienestar del trabajador (Díaz et al ., 2016).

Las pequeñas y medianas empresas en nuestro país, reflejan ausencias de planes estratégicos que faciliten el establecimiento de objetivos organizacionales en cada una de sus áreas, lo que podría generar dificultades a la hora de establecer bases normativas a mediano y largo plazo; esto suele suceder porque el esfuerzo gerencial se basa en el día a día mas no en el planteamiento y desarrollo de un plan a futuro que permita el funcionamiento de la empresa de manera lógica y ordenada (Beltrán, 2006). Por consiguiente, al generarse problemas e inconsistencias gerenciales y de direccionamiento estratégico de la empresa, también se verá afectada la planificación para la ejecución de un sistema de gestión en especial de salud y seguridad bajo los lineamientos mínimos requeridos por la normatividad.

En la PYME Atenea Enterprise S.A.S hasta el momento no se ha estructurado la conformación de seguridad y salud en el trabajo como un proceso dependiente del compromiso gerencial y de despliegue jerárquico en todos los niveles de la empresa. Como se menciona en los anteriores postulados el cumplimiento normativo de los requisitos legales establece una base mínima de cumplimiento, pero a la vez retadora, dadas las vicisitudes que presentan las PYMES hoy en Colombia.

En términos específicos la normatividad actual suscita el diseño y la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo adoptado por los siguientes requerimientos: la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Ante la ausencia de la identificación de estos requisitos puede verse afectada la identificación y control de los peligros y riesgos a los que se enfrentan sus colaboradores, afectando el bienestar de los mismos al momento de generarse incidentes y accidentes durante la jornada laboral en cada una de las áreas, como también pueden presentarse enfermedades laborales. Ahora bien, la empresa se encuentra incumpliendo la normatividad lo cual podría verse reflejado de manera negativa, ocasionado sanciones y demás situaciones que afecten el desarrollo y funcionamiento de la misma.

Al momento de la empresa adoptar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, podría obtener mayores beneficios relacionados a él orden, mejoramiento continuo, responsabilidad social, disminución de accidentes, enfermedades laborales y por ende reducción del ausentismo, contribuyendo así al aumento en la eficiencia laboral y al mejoramiento de la empresa tanto interna como externamente, haciéndola incluso muchas más atractiva para los clientes.

Otra de las consideraciones importantes es que las empresas mínimamente efectúen estudios que faciliten y contribuyan la gestión administrativa de la seguridad, permitiendo la

creación de los fundamentos para el planteamiento y ejecución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Roa et al., 2018).

2.2. Formulación del problema

Partiendo de que la empresa Atenea Enterprise S.A.S hasta el momento no ha diseñado e implementado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, surge la formulación de la siguiente pregunta:

¿Cómo diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 en la PYME Atenea Enterprise S.A.S?

2.3. Justificación

Desde la normatividad colombiana, se entiende la seguridad y salud en el trabajo como la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, la protección y promoción de la salud de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2018); contribuyendo así al fomento de un ambiente de trabajo saludable en beneficio del empleador y sus colaboradores.

Al implementar un sistema de gestión que articule política, procesos, procedimientos y actividades en beneficio de la población laboral de una organización, se podrá lograr tener identificados y controlados los peligros a los cuales pueden verse enfrentados los trabajadores (Riaño-casallas, n.d.).

Mediante esta propuesta se pretende realizar un diagnóstico inicial que permita acercarse a las condiciones actuales de la empresa Atenea Enterprise S.A.S en asuntos relacionados a la

seguridad y salud en el trabajo, hacia la visualización de un sistema de gestión tal como lo afirma el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, seguido del diseño y estructuración de la documentación requerida por la empresa en función del SG-SST basados en los 21 estándares mínimos propuesto en el Capítulo II, Artículo 9 de la resolución mencionada, en relación con empresas de 11 a 50 trabajadores riesgo I,II Y III, lo establecido en este capítulo y artículo se ajusta a los estándares mínimos con los que debe cumplir la empresa ya que la misma cuenta con un total de 37 trabajadores y su clasificación de riesgo es tipo I. Finalmente se pretende socializar con el representante legal y el personal administrativo considerado pertinente el compilado de la documentación que será el pilar para dar comienzo al sistema.

Al establecer y mantener un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las empresas ofrecen confiabilidad a las partes interesadas, viéndose como un estándar mínimo hacia la responsabilidad social empresarial.

La implementación de un sistema de gestión también permite que los trabajadores se involucren y creen estrategias y mecanismos que faciliten la identificación de actos y condiciones inseguras, esto admite la creación de roles y responsabilidades que facilita la construcción de conocimientos de primera mano; el trabajador siempre será eje fundamental dentro de un sistema de gestión, puesto que sobre él recaen las diferentes decisiones que se tomen en torno al sistema.

La aplicación del SG-SST en las empresas posee ventajas tales como la mejora del ambiente de trabajo, ofreciendo bienestar y calidad en la vida laboral, reduce la tasa de ausentismo por enfermedad, como también la tasa de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo, logrando así mayor aumento en la productividad; al tener un sistema de gestión bien estructurado y manejado correctamente se estará cumpliendo de manera efectiva con los lineamientos legales y

normativos de obligatorio cumplimiento por la empresa en materia de riesgos laborales (Mintrabajo, s.f.)

Al momento de la empresa Atenea Enterprise S.A.S analizar porque es conveniente implementar un SG-SST podrá visualizar que no solo estará dando cumplimiento a un requisito legal, por el contrario, podrá obtener beneficios no solo para ellos, también para las partes interesadas, al presentarse mayor optimización y rendimiento de las actividades asociadas a cada proceso, como también podrá ver reflejado el bienestar que se proporcionará al generar espacios de trabajo que permitan a sus empleados desenvolverse de manera tranquila y segura.

Finalmente, para la construcción de este tipo de procedimientos y documentos, el aporte de los diferentes profesionales de la rama es fundamental, hecho afirmativo dentro de la resolución. Esta propuesta es concebida no solo como un insumo de la gestión administrativa empresarial sino también como un compilado académico que madura los conceptos adquiridos en la catedra de la salud y seguridad en el trabajo.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Realizar el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 artículo 9 en la PYME Atenea Enterprise S.A.S, ubicada en el Municipio de Sabaneta Antioquia.

2.4.2. Objetivos específicos

- Implementar un diagnóstico con el propósito de conocer las condiciones actuales de la empresa y su aproximación en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Diseñar el compilado documental que compete a la empresa y que servirá de apoyo en la construcción del SG-SST en cumplimiento con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.
- Socializar con la alta gerencia incluido el representante legal el compilado de la documentación requerida para dar inicio al SG-SST

3. Marco referencial

3.1. Antecedentes

Según (Milena et al., 2012) la historia de la salud y seguridad en el trabajo ha estado marcada por determinantes sociales, políticos y económicos propios de cada época, trayendo consigo diferentes formas de concebir, realizar el trabajo y proteger la salud de los trabajadores; toman como referente al médico italiano Bernardo Ramazzini ya que se conoce como el padre de la medicina del trabajo puesto que investigo y estudio más de cien enfermedades relacionadas con el trabajo.

Pero como hecho histórico que marcó el inicio del interés por la prevención de los riesgos laborales es la revolución industrial, pues debido a las injusticias que se cometían y a las condiciones inapropiadas a las que eran sometidas las personas para realizar las diferentes actividades laborales, comenzaron a implementarse leyes que protegían los trabajadores (Milena et al., 2012) .

Aunque en Colombia se conocieron las primeras normas en temas de seguridad y salud en el trabajo para el año 1979 las cuales fueron adaptándose y ajustándose a lo largo del tiempo, solo hasta hace 6 años aproximadamente dichas normas cuentan con mayor vigor y relevancia, debido a que en el año 2015 nace el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015), como también nace la Resolución 0312 de 2019, estableciendo los estándares mínimos con los cuales deben contar las empresas en temas de SG-SST; estas normas definen las directrices de obligatorio cumplimiento que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales; y que cubren a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión (Ministerio del Trabajo, 2019).

En Colombia cada día se le está apostando a que las empresas adquieran una nueva cultura organizacional enfocada a la mejora continua con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a que su principal objetivo es la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, ya que las cifras de accidentalidad para el 2016 llegaron a 703.000, los casos de enfermedades laborales sumaron 10.563 y las que las muertes laborales sumaron 602 (Mintrabajo, Empresas y trabajadores se preparan para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2017).

Por lo anterior al ver reflejado estas cifras, fue necesario tomar medidas en cuanto a la implementación de los SG-SST con el propósito de disminuir la accidentalidad laboral y las enfermedades que los trabajadores puedan llegar a presentar y/o manifestar por los riesgos asociados al medio ambiente laboral, lo anterior con el fin de garantizar y conservar el bienestar físico, mental y social de cada uno de ellos.

Todas estas falencias se han visto reflejadas en todos los sectores económicos, pero solo hasta el año 2017 en Colombia los sectores con mayor tasa de accidentalidad fueron (Mintrabajo, Empresas y trabajadores se preparan para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2017).

- Agricultura, caza y silvicultura: 16.60, lo que significa, que 16 de cada 100 trabajadores se accidentan.
- Explotación de minas y canteras: 12.57
- Construcción: 10.23
- Industria manufacturera: 10.09

Teniendo en cuenta estas cifras que fueron cada día acrecentándose más, la normatividad fue siendo mucho más rigurosa y los empleadores debieron tomar conciencia, responsabilidad y liderazgo en temas de implementación del SG-SST asegurando así el bienestar y cumpliendo los derechos de cada uno de sus empleados.

Aunque la Resolución 0312 de 2019 facilita a las MIPYMES la implementación de los SG-SST ya que reduce la cantidad de estándares que cada una debe cumplir, de acuerdo a la cantidad de empleados (tamaño organizacional) y el nivel de riesgo en el que se encuentran clasificadas de acuerdo a la actividad económica que ejecutan, se percibe que en el ámbito empresarial colombiano la puesta en marcha y/o gestión de la SST entorno a dichas empresas o a las que se encuentran en crecimiento es deficiente, lo que provoca en los trabajadores mayor riesgo de sufrir accidentalidad y enfermedades relacionadas con el trabajo (Zea et al., 2020). Lo anterior también genera inconvenientes al momento de realizar seguimiento a las condiciones de trabajo, la implementación y gestión de la SST, afectando de esta manera la mejora continua dentro de las empresas u organizaciones (Zea et al., 2020).

En el año 2019 (Buelvas, 2019) realizó un análisis de cumplimiento de la implementación del SG-SST de acuerdo a los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 en empresas PYMES ubicadas en el área metropolitana del Valle de Aburrá; dicho análisis fue realizado a 60 empresas clasificadas en riesgo I, II y III, en el cual primaron las empresas de 11 a 50 trabajadores contempladas en el capítulo II de la resolución, en esta muestra de estudio (Buelvas, 2019) encontró que el 20% de este grupo no había implementado un SG-SST basado en los estándares mínimos, lo cual considera como una alerta debido al incumplimiento de las mismas no solo a nivel legal sino también desde la falta de compromiso de las altas direcciones, en función del diseño, implementación y gestión de la SST, afectando de esta manera la cultura laboral y la calidad de vida de sus trabajadores.

Para el presente año (Naranjo Solanilla & Ramírez Henao, 2022) llevaron a cabo una propuesta de diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la Resolución 0312 de 2019 para la empresa el Viñedo, con el propósito de obtener el título de especialista en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo en la universidad ECCI; dicha empresa se encuentra ubicada en el municipio de Soacha y se encuentra dentro del Capítulo I de la Resolución, ya que cuenta con menos de 10 trabajadores. (Naranjo Solanilla & Ramírez Henao, 2022) realizaron un diagnóstico inicial basado en el ciclo planear, hacer, verificar, actuar (PHVA) asignando un peso porcentual por cada ítem, aquí verificaron que el porcentaje para cada una de las fases del ciclo fue del 0% y con ello dieron pie a la propuesta de diseño de cada uno de los estándares que la empresa el Viñedo debería implementar. Con este proyecto lograron el interés de la empresa por dar cumplimiento al requisito legal y sobre todo velar por el bienestar de sus colaboradores. Finalmente (Naranjo Solanilla & Ramírez Henao, 2022) con su propuesta de investigación manifestaron beneficiar a la empresa, ya que las PYMES son pequeñas empresas

que no cuentan con el suficiente músculo financiero para contratar de planta un especialista en SST que pueda llevar a cabo el diseño del sistema de gestión.

Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT), el medio laboral contempla constantes cambios y complejidades, requiriendo así la adecuación de nuevos enfoques que logren mantener condiciones del lugar de trabajo seguras y saludables (GIZ, 2020) , es por esto que las empresas deben tomar conciencia de la importancia de implementar y mantener al día un SG- SST que permita el mejoramiento continuo y sobre todo que se vea reflejado el liderazgo por parte de la alta dirección, permitiendo el desarrollo adecuado de la SST en la empresa, como también el velar por el bienestar de los trabajadores.

3.2 Marco teórico

3.2.1 Seguridad y salud en el trabajo

Es la encargada de prevenir y controlar los accidentes laborales y enfermedades laborales que se puedan generar por los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. Gozar de un ambiente de trabajo optimo y saludable hace referencia a que se controlan condiciones inseguras, se disminuye la exposición a peligros y sobre todo se establecen medidas de higiene, permitiendo que el trabajador desarrolle su actividad con seguridad y tranquilidad (Hernández et al., 2017).

Según (Orozco, n.d.)la seguridad y salud laboral se pueden definir como condiciones y factores que inciden en el bienestar de los trabajadores, contratistas, visitantes y otras personas en el sitio de trabajo, en su artículo también explica que la SST no solo previene lesiones y enfermedades, pues este concepto también ayuda a la competitividad de las empresas, debido a que considera los accidentes y enfermedades como una consecuencia de ineficiencia dentro de las empresas, que a su vez también depende de la estructura y capacidad económica de la misma.

3.2.1.1 Evolución de la SST en Colombia. Aunque en Colombia se dieron los primeros indicios de SST en año 1904 durante el gobierno de Rafael Uribe Uribe, donde se mencionó por primera vez el tema y surgió a raíz de ello en el año 1915 la ley 57 llamada la “Ley Uribe” que contemplaba reglamentación sobre accidentalidad profesional y enfermedad laboral, a medida que transcurría el tiempo fueron creándose otras normas en función de este concepto las cuales no se cumplían a cabalidad, esto se daba porque la mano de obra para esta época era barata y por ende los procesos contaban con precaria mecanización (Lizarazo et al., 2010). A partir del año 79 toma mayor fuerza la importancia de la SST debido a que nace la Ley 9 de 1979 que se considera la aproximación más real del gobierno a la protección de la salud del trabajador y así sucesivamente la legislación fue evolucionando, hasta que se crea la ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994, que dieron lugar al Sistema General de Riesgos Profesionales, donde el objetivo principal es la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Lizarazo et al., 2010). Continuamente la regulación en temas de SST va evolucionando positivamente, en pro del bienestar del trabajador, exigiendo al empleador cumplir con los requerimientos de las diferentes normas que son aplicables a sus empresas y que conforman el sistema.

3.2.2 Sistemas de gestión

Conjunto de elementos de una organización que se interrelacionan o interactúan con la finalidad de definir políticas, objetivos y procesos que permitan dar cumplimiento al sistema (ICONTEC, 2018)

Según (Grajales et al., 2020) se pueden definir los sistemas de gestión como la serie de elementos que interactúan entre sí, alcanzando mediante un proceso continuo la puesta en marcha

de condiciones óptimas al momento de ejecutar una labor, dentro de estos elementos se incluyen políticas y objetivos, se definen roles y responsabilidades, se planifican y verifican las actividades en los procesos en función de la empresa, que garanticen el mejoramiento continuo y con él, el rendimiento positivo de la misma generando beneficios a los trabajadores, clientes y partes interesadas asociadas a la empresa.

3.2.1.2 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Los SG-SST suministran marcos de referencia con el propósito de facilitar la gestión de riesgos y oportunidades en materia de seguridad y salud en el trabajo (ICONTEC, 2018) al momento de una empresa implementar un SG-SST podrá ver reflejado la disminución de accidentalidad y enfermedades laborales, incluso hasta la muerte, como también la optimización y rendimiento en las actividades que se ejecuten en los diferentes procesos, lo cual puede notarse también en beneficios económicos y sociales dentro de la mismo (Hugo Giovanni Rojas Del Valle, 2020).

De acuerdo al (Mintrabajo, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.) la aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisito procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

(Riaño, M., Hoyos, E., Valero, 2016) mencionan que la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT) establece que los SG-SST son componentes esenciales de cualquier estrategia destinada a potenciar ambientes de trabajo seguros y saludables, pues para ellos el objeto

de estos sistemas de gestión es proporcionar un método para evaluar y controlar los riesgos en el trabajo mejorando los resultados en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

En Colombia para el año 2012 nace la Ley 1562, modificando el sistema de riesgos laborales y dictando otras disposiciones en materia de salud ocupacional, aquí también se dio el cambio de sistema general de riesgos profesionales por sistema general de riesgos laborales y el de salud ocupacional por seguridad y salud en el trabajo (SST), dando origen también al cambio de programa de salud ocupacional a SG-SST, al darse esta transición se crearon nuevas normas que reglamentaban el campo, pero en el 2015 se crea el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015) el cual en su capítulo 6 reglamenta las disposiciones para la implementación de los SG-SST; dichas normas deberán ser aplicadas por todos los empleadores, garantizando y asegurando con ello que los espacios de trabajo se comportarán de manera segura, disminuyendo así la tasa de accidentalidad y enfermedades laborales, lo cual se logra al instauran un proceso lógico y por etapas como lo es el ciclo planear-hacer-verificar y actuar (Ortega, 2018).

Para que los empleadores den cumplimiento a la implementación del SG-SST nace el Decreto 472 de 2015 que se encarga de instaurar las sanciones que serán aplicadas cuando se generen incumplimientos al sistema.

Luego para el año 2019 es emanada la Resolución 0312 de 2019 reglamentando los estándares mínimos en función del SG-SST que aplica a todos los empleadores y contratantes de personal, la misma entrega normas, procedimientos y requisitos que son de obligatorio cumplimiento de acuerdo a la cantidad de empleados que se tenga para dar funcionamiento efectivo a las actividades propias de la empresa.

3.2.1.3 Estándares mínimos según la Resolución 0312 de 2019. Los estándares mínimos para el SG-SST son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema (Ministerio del Trabajo, 2019). Estos estándares son ajustados de acuerdo al tipo de empresa, su calificación en riesgos y la cantidad de personas que laboren en ella, si la empresa llegara a incumplir alguno de ellos o se refleje inconsistencias en la implementación del SG-SST bajo estos lineamientos, se generarán sanciones a la empresa o empleador, lo anterior también puede causar un cierre temporal o permanente siempre y cuando el ente regulador compruebe que se está poniendo en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores y todos aquellos que tengan vínculo con la empresa.

3.2.1.4 El ciclo PHVA y su relación con los SG-SST. El ciclo PHVA (planear- hacer- verificar-actuar) diseñado por Deming, es una herramienta sencilla y práctica que es implementada por muchas organizaciones que quieren obtener resultados positivos y mejorar continuamente sus procesos identificando fallas y actuando para solucionarlas. Este ciclo permite a las organizaciones asegurarse de que sus procesos cuenten con los recursos suficientes para gestionar adecuadamente sus actividades y crear oportunidades de mejora a partir de la identificación de las fallas al interior de los procesos (Suarez, 2016).

Este ciclo es un proceso que se repite y es utilizado por las organizaciones para lograr la mejora continua (ICONTEC, 2018) Es importante dentro de los sistemas de gestión llevar esta herramienta de manera sistemática logrando con ellos la mejora continua que se pretende al iniciar

la implementación de los sistemas y a su vez alcanzando la disminución de fracasos, solución de inconvenientes, prevención y eliminación de riesgos, entre otros (Gómez Galindo, 2013).

Para lograr la mejora continua dentro del SG-SST, mediante la metodología PHVA, se debe tener en cuenta que en el Planificar se determinan y evalúan los riesgos y oportunidades para la SST, se establecen sus objetivos y los procesos necesarios, de acuerdo con la política de la SST; en el Hacer, se implementa lo planificado; en el Verificar, se hace seguimiento y medición a los Resolución 0312:2019 Capítulo 1 Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes 10 o menos trabajadores Clasificadas con riesgo I, II, III Cumplimiento de 7 ítems Capítulo 2 Estándares Mínimos para empresas 11 a 50 trabajadores Clasificadas con riesgo I, II, III Cumplimiento de 21 ítems Capítulo 3 Estándares Mínimos para empresas Más de 50 trabajadores Con riesgo I, II, III, IV, V o menos trabajadores pero con riesgo IV/ V Cumplimiento de 60 ítems 42 procesos y actividades, de acuerdo con la política y objetivos de la SST; y en el Actuar, se toman acciones para la mejora continua de la SST (GRAJALES et al., 2020).

3.2.3 Política de SST

De acuerdo a una investigación realizada por (Salcedo, 2016) encontró que “una política en seguridad en salud en el trabajo, consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud del operario con el fin de evitar enfermedades y accidentes laborales dentro de la empresa.”

Las políticas de SST proporcionan orientaciones generales de gestión y manifiestan el compromiso de la alta dirección con la prevención de los riesgos laborales que puedan presentarse en las empresas (Riaño, M., Hoyos, E., Valero, 2016).

3.3 Marco conceptual

3.3.1 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 (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.2 Alta dirección

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 (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.3 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 (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.4 Autorreporte 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 (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.5 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 (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.6 Ciclo PHVA

Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos (Ministerio de Trabajo, 2015):

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.

3.3.7 Condiciones de salud

El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.8 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 (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.9 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 (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.10 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 (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.11 Identificación de peligros

Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.12 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 (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.13 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 (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.14 Registro

Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.15 Requisito normativo

Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.16 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 (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.3.17 Valoración del riesgo

Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado (Ministerio de Trabajo, 2015).

3.4 Marco legal

La seguridad y salud en el trabajo desde sus inicios ha estado reglamentada por leyes, decretos, resoluciones y demás normativas que permiten a los empleadores y trabajadores permitir desenvolverse en ambientes de trabajo seguros, obteniendo bienestar a nivel físico, psicológico y social, siempre y cuando dichas normas sean aplicadas por los mismos de manera correcta.

A continuación, se dan a conocer las normas que permitirán desarrollar de manera efectiva el presente trabajo, las mismas se encuentran según jerarquía normativa (tipo de norma) y orden cronológico:

Leyes:

Ley 9 de 1979 Por la cual se dictan medidas sanitarias.

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

Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.

Ley 789 de 2002 Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo

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

Ley 1562 de 2012 Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decretos:

Decreto 1832 de 1994 Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.

Decreto 1172 de 1994 Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1834 de 1994 Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales

Decreto 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

Decreto 1530 de 1996 Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994.

Decreto 1607 de 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 2090 de 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.

Decreto 1477 de 2014 Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, donde se definen los requisitos necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas.

Resoluciones:

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

Resolución 156 de 2005 Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dicta otras disposiciones.

Resolución 1401 de 2007 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

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

Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 1918 de 2009 Por la cual se modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 0652 de 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.

Resolución 4502 de 2012 Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.

Resolución 0312 de 2019 Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Metodología

El presente trabajo se llevará a cabo bajo la modalidad de consultoría empresarial, la cual como su nombre lo indica consiste en la asesoría especializada que se brinda a una empresa en ámbitos para mejorar las prácticas de gestión (Michael Bauer, Roland Berger et al., 1997) con el fin de dar solución a problemas y/o necesidades que se generen, permitiendo de esta manera la mejora y eficiencia en los procesos y sistemas con los que cuenta la misma.

En este caso se pretende realizar dicha consultoría a la empresa Atenea Enterprise S.A.S con el fin de plantear y desarrollar una propuesta de implementación del SG-SST bajo los estándares mínimos propuestos por la resolución 0312 de 2019 y con ello alcanzar los objetivos planteados como también dar cumplimiento a los requisitos legales y sobre todo permitir que la empresa obtenga una mejora continua en cuanto a seguridad y salud en el trabajo viéndose reflejado en un buen clima laboral.

El desarrollo de la consultoría se fundamenta en conocer el estado actual de la empresa en materia de seguridad y salud mediante un diagnóstico inicial obteniendo así bases para encaminar el desarrollo de la construcción documental del sistema de gestión. Dicha consultoría se fundamentó bajo una naturaleza empírica, conservando una estructura metodológica cuantitativa explicativa, permitiendo de este modo dar a conocer a la empresa sus condiciones actuales, la importancia de la implementación de un SG-SST dentro de su estructura y como lograrlo; por lo anterior se pretende dar cumplimiento a lo propuesto mediante 3 fases que se describen a continuación.

4.1. Fase 1: Diagnóstico Inicial

Para conocer las condiciones actuales de la empresa en materia de SST se pretende aplicar un formato elaborado en Excel, tomando como referente la propuesta de evaluación inicial que plantea la guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES, como también la inclusión de preguntas que permitan la verificación de la implementación y cumplimiento de los estándares mínimos que propone el capítulo II de la Resolución 0312 de 2019. Con la información recolectada se pretende tabular ciertos datos que permitan ampliar el escenario con el que cuenta la empresa en cuanto al cumplimiento del requisito legal y sobre todo en la verificación del compromiso que tiene la empresa con sus trabajadores en función de la SST.

Con lo anterior se podrá obtener el porcentaje de cumplimiento con base a lo planteado en dicho diagnóstico, así mismo conocer su población y demás aspectos relevantes considerados para esta consultoría; para el desarrollo de lo planteado se tomarán como recursos gráficos de Excel que permitan de manera clara y concisa lo que se pretende dar a conocer.

4.2. Fase 2: Diseño del compilado documental para la construcción del SG-SST

Para esta fase se tomará como referente el capítulo II de la Resolución 0312 de 2019 empresas de 11 a 50 trabajadores riesgo I, II y III, de acuerdo al orden de los estándares formulados en el mismo, se diseñará una serie de documentos y formatos tales como, cronogramas, planes, programas, procedimientos y demás instrumentos que den cumplimiento a la implementación de dichos estándares; para ello se utilizaran herramientas ofimáticas tales como Excel y Word.

4.3. Fase 3: Socialización de la documentación con la empresa

Luego de culminar la propuesta de diseño se programará una reunión en las instalaciones de la empresa en la cual se citará a las áreas de: gerencia, administración y gestión humana (cabezas de proceso), donde se les dará a conocer cada una de las propuestas (respectivos instructivos de desarrollo e implementación), que se construyeron para dar cumplimiento a los estándares que deben cumplir, como lo deben implementar y la importancia de los mismos, esta reunión también permitirá resolver las dudas que se generen teniendo en cuenta que los mismos carecen de desconocimiento en este tema.

5. Cronograma

El cronograma propuesto, refleja el tiempo que tomó el desarrollo de lo propuesto y que será de ayuda a la conformación del SG-SST basado en los estándares mínimos propuestos por la Resolución 0312 de 2019 en la empresa Atenea Enterprise S.A.S

Tabla 2. *Cronograma de la consultoría*

Fases	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad:																				
Diagnóstico inicial.																				
Construcción de formato, aplicación y análisis de la información			X	X		X	X	X		X	X									
Actividad:																				
Planificación y diseño del compilado documental.										X	X		X	X	X	X	X	X	X	

Diseño y construcción de los documentos, formatos, programas, etc., que servirán para estructurar los estándares mínimos aplicables.	
Actividad:	
Socialización con la empresa.	
Programación de reunión con personal de la empresa para dar a conocer lo logrado en la consultoría y entrega de compilado documental.	X
Adaptado de American Psychological Association (2019).	

6. Presupuesto

A continuación, se describe el presupuesto establecido para la ejecución de la consultoría en la empresa.

Tabla 3. *Presupuesto para la consultoría*

Presupuesto para la ejecución de la consultoría			
Cantidad	Concepto	Valor Unitario	Valor Total
5 meses	Internet	\$ 50.000	\$ 250.000
1	Memoria USB	\$ 25.000	\$ 25.0000

5 meses	Plan de celular (Llamadas + Internet)	\$ 40.500	\$ 202.500
50	Impresiones/Fotocopias	\$ 300	\$ 15.000
2	Lapiceros	3.000	\$ 6.000
1	Agenda	20.000	\$ 20.000
5	Desplazamientos a la empresa	15.000	\$ 75.000
2	Resaltadores	3.000	6.000
	Gastos varios	\$ 80.000	\$ 80.000
TOTAL			\$ 679.000

7. Desarrollo de la consultoría

7.1. Diagnóstico inicial

Para dar inicio al diseño y construcción del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Atenea Enterprise S.A.S, se realizó un diagnóstico (ver apéndice A. Diagnóstico) con el propósito de evaluar y conocer el estado actual de la empresa en materia de seguridad y salud en los ambientes laborales y su aproximación a las bases teórico prácticas que constituyen los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (en adelante SG-SST) idealizando aplicar a los estándares mínimos que cita la resolución 0312 de 2019.

Para esta actividad se tomó como referente la propuesta de evaluación inicial que propone la guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES, también se incluyeron diferentes preguntas relacionadas con la temática que se consideran pertinentes y que fueron de gran ayuda para el desarrollo de la actividad. Como evidencia a lo anterior se puede revisar el Apéndice 1. Formato Diagnóstico Inicial.

El diagnostico comenzó con la programación de una visita a las instalaciones de Atenea Enterprise S.A.S, la cual se llevó a cabo el día 19 de octubre del 2021 con acompañamiento de la jefe administrativa y la encargada de la gestión de los recursos humanos, quienes brindaron toda la información con respecto a la estructura organizacional de la empresa, el funcionamiento de los procesos, y el estado actual en función de la seguridad y salud en el trabajo y finalmente se hizo un recorrido detallado por las instalaciones. Lo anterior permitió verificar todos los puntos planteados en el formato de diagnóstico y corroborar la información planteada al inicio de este trabajo donde se da a conocer que la empresa hasta el momento no presenta una conformación teórica practica en función de la seguridad y salud en el trabajo como un proceso dependiente del compromiso gerencial y de despliegue jerárquico en todos sus niveles.

A continuación, se ve reflejado el porcentaje de cumplimiento de la empresa según la estructura de diagnóstico planteado.

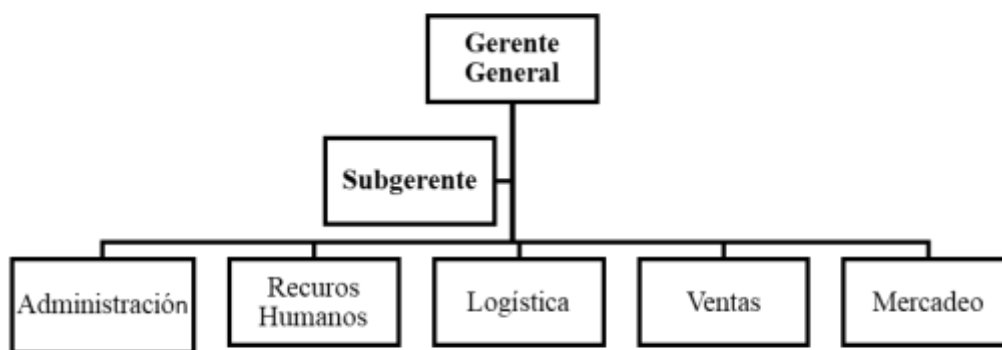
Figura 1. *Porcentaje de cumplimiento según diagnóstico inicial*



De 54 preguntas formuladas para conocer el estado actual de la empresa en función de la SST se pudo verificar que solo cumplían con el 28% de ellas, corroborando de esta manera el desconocimiento y falta de compromiso de los mismos con la implementación de un SG-SST basado en los estándares mínimos planteados en la Resolución 0312 de 2018.

Durante la visita, la empresa brindo información en cuanto a su estructura organizacional, manifestando que todas las directrices para cada una de sus áreas parten desde la gerencia y subgerencia, estos a su vez tiene unos líderes de apoyo que velen por el cumplimiento y el correcto funcionamiento de las labores estipuladas para cada una de ellas; lo anterior puede verse reflejado en el siguiente organigrama proporcionado por la administración.

Figura 2. *Organigrama*



Atenea Enterprise S.A.S se encuentra conformada por (19) hombres y (18) mujeres, los cuales al ingresar a la empresa debe cumplir con los requisitos del proceso de selección estipulados y de los cuales se hace cargo el responsable de recursos humanos, dentro de este proceso se encuentran los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, el tipo de contrato establecido, como también la afiliación al sistema general de seguridad social integral; pues si bien aún no son conscientes ni han identificado los requisitos legales que deben cumplir y gestionar a lo largo del desarrollo de sus actividades, saben que para que una empresa u organización funcione correctamente deben cumplir con lo mencionado en este párrafo, principalmente con la afiliación

de sus trabajadores a la seguridad social, pues manifiestan que con ello están velando por los derechos fundamentales de los trabajadores y sus familias como también estarían dando cumplimiento a un requisito legal.

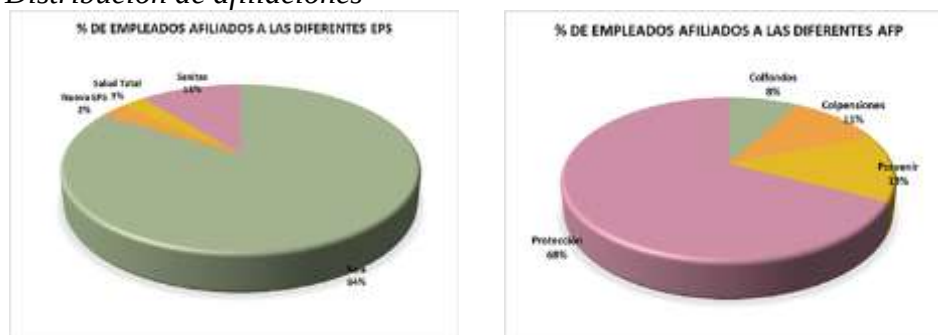
Figura 3. *Distribución de la población*



La población masculina representa el porcentaje mayor de integrantes de la empresa, considerando que el grupo logístico solo está conformado por personal de este género.

En cuanto a la afiliación a seguridad social integral la empresa cuenta con el servicio de la administradora de riesgos laborales (ARL) Positiva, entidades promotoras de salud (EPS) y finalmente administradores de fondos de pensiones (AFP), estas se presentan a continuación junto al porcentaje de empleados afiliados a ellas.

Figura 4. *Distribución de afiliaciones*



Al momento de la ejecución del diagnóstico se verificaron las planillas de pago de la seguridad social constatando que la empresa se encuentra al día con este requisito a la fecha.

La visita programada para la puesta en marcha del diagnóstico y el recorrido exhaustivo que se llevó a cabo permitió valorar las condiciones locativas, ergonómicas, ingenieriles y demás con las que cuentan los espacios de trabajo tanto del área administrativa, mercadeo y logística.

El personal del área administrativa y mercadeo cuenta con espacios amplios, ventilados e iluminados, los puestos de trabajo entiéndanse estos como escritorios y herramientas para la ejecución de las tareas, a la vista cumplen con criterios ergonómicos pero es importante realizar una evaluación de puesto de trabajo apoyada por la ARL con el fin de corroborar que los mismos cuenten con las características adecuadas para cada uno de los trabajadores, asegurando de esta manera su seguridad y salud laboral.

En cuanto a los trabajadores que se encuentran en el área de logística se pudo percibir que la mayoría del tiempo sus actividades son de pie, el espacio de la bodega es reducido para el desplazamiento de los mismo, debido a la cantidad de mercancía que se encuentra almacenada, para ello cuentan con estibas y estanterías, pero también se evidenciaron cajas en el intermedio de corredores y espacios por donde transita el personal, disminuyendo así el espacio para la movilidad y para la correcta realización de la actividad de almacenamiento y búsqueda de mercancía. En cuanto a condiciones de iluminación en el área de almacenamiento se pudo notar que la misma no es suficiente para abastecer el lugar, pues el mismo se torna opaco, lo cual también puede afectar la seguridad laboral de los trabajadores.

Para efectuar labores tales como despacho almacenamiento, mantenimientos locativos y de infraestructura se realizan trabajos en alturas, donde se evidencia uso de escaleras tipo tijera, de una sola sección y estibadoras eléctricas hombre caminando, pero fue notorio durante la

inspección, que no se cumple con la normatividad requerida para realizar trabajos en alturas considerados a partir de 1.50 metros, pues se observó personal que se posiciona sobre una estiba en las uñas de estibadora para ejecutar actividades; también se consultó a los trabajadores del área logística como accedían a las estanterías y manifestaron que en varias ocasiones escalan la estantería y se posicionan sobre cajas para alcanzar lo requerido debido que la montacargas en ciertos momentos no puede transitar por los espacios presentes entre las estanterías por ser reducidos o porque para ellos es más fácil acceder de esta manera.

Con respecto a los elementos de protección personal utilizados por el personal de logística y para quienes realizan mantenimiento de las instalaciones solo se observó botas de seguridad, no se evidencia uso de casco guantes y demás elementos que podría considerarse importantes para la manipulación de herramientas y ejecución de trabajo en alturas.

En la empresa se realiza manejo de sustancias químicas tanto para procesos de aseo y limpieza como también para uno de los productos que distribuyen, el cual es preparado en el sitio (limpiador de brochas). Se evidencio trasvasado de sustancias; ninguno de los recipientes presenta rotulado y etiquetado bajo estándares estipulados según el sistema globalmente armonizado regido por el Decreto 1496 de 2018 y por la Resolución 0773 de 2021, tampoco cuentan con hojas de seguridad.

Los productos de aseo todos son almacenados en gabinetes en las zonas del cafetín y baños, mientras que los químicos utilizados para el producto fabricado en las instalaciones se encuentran distribuidos en diferentes puntos del área logística sin ningún tipo de identificación ni de protocolo para su almacenamiento. Lo anterior estaría ocasionando un incumplimiento normativo, como también podría llegar a generar incidentes, accidentes y emergencias laborales por posibles derrames, incorrecta manipulación, almacenamiento y disposición de los mismos.

La inspección ejecutada en función de la atención, preparación y respuesta ante emergencias dio a conocer que los empleados desconocen que hacer al momento de poderse presentarse eventos donde puedan verse afectados tanto ellos como la infraestructura, enceres y demás insumos con los que cuentan.

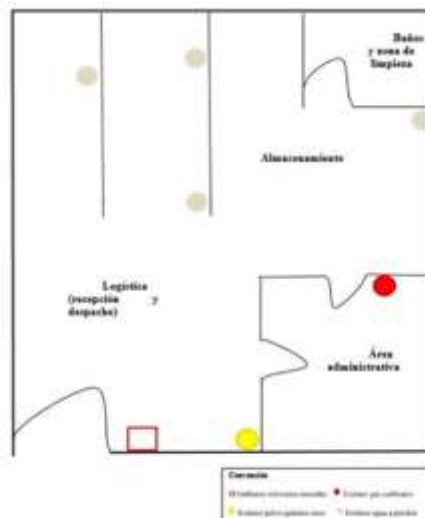
La Empresa que está ubicada en un parque logístico, posee red contra incendios y que al ingreso de la bodega de la misma se evidencia el gabinete de la red, también se identificó la presencia y distribución de extintores, de los cuales cuatro son de agua a presión y uno multipropósito de polvo químico seco para el área logística y para el área administrativa cuentan solo con un extintor de gas carbónico, el área de mercadeo no posee extintores ni gabinete de la red contra incendio.

Todos los extintores se encuentran vigentes pero el personal no sabe la manipulación de los mismo, ni tampoco cuentan con la conformación de una brigada de emergencia capacitada que sepa operarlos en caso tal de ser requerido.

Por lo tanto, la atención y respuesta ante una emergencia se considera que pueda llegar a ser inadecuada y deficiente.

A continuación, se presenta un esquema de la distribución de extintores presentes.

Figura 5. *Distribución de extintores*



En el siguiente cuadro se resumen los hallazgos evidenciados durante la visita a la Empresa.

Tabla 4. Resumen de Hallazgos

Ítem	Concepto	Hallazgo
1	Documental	Afiliación a seguridad social integral (ARL, EPS, AFP). Exámenes médicos ocupacionales de ingreso.
2	Gestión	Uso de elementos de protección personal (botas de seguridad). Incorrecta gestión en el uso y almacenamiento de sustancias químicas.
3	Locativo	Espacios amplios, ventilados e iluminados en áreas de administración. Escritorios cómodos y ergonómicos. Bodega con espacios de desplazamiento muy reducidos. Cuentan con estibas y estanterías. Iluminación en el área de almacenamiento insuficiente. Inadecuados trabajos en alturas. Uso de escaleras tipo tijera, de una sola sección y estibadoras eléctricas (hombre caminando). Extintores. Gabinete de red contra incendio.

A continuación, se presenta un análisis DOFA para dar un concepto general de un diagnóstico situacional para un manejo más objetivo de la información y un mejor apoyo en la toma de decisiones (Ramírez-Rojas, 2009).

Tabla 5. Análisis DOFA

Debilidad	Oportunidades
Ausencia de una política de SST.	Formular una política acorde a la naturaleza de la compañía.
Ausencia de responsable del SG-SST.	Diseñar e implementar el SG-SST.
Falta de una identificación de requisitos legales.	Cumplimiento optimo en requisitos legales en materia de SST.
Ausencia en la identificación de peligros y valoración de riesgos.	Identificación de peligros y valoración de riesgos asociados a las actividades
Ausencia de medidas de prevención y controles operacionales.	Formular programas de prevención.
Ausencia de programas específicos de prevención.	
Fortalezas	Amenaza
Priorización por el cumplimiento de la afiliación a seguridad social integral de los colaboradores.	Incumplimiento legal ante los entes reguladores.
Exámenes médicos ocupacionales de ingreso.	Visita con fines reguladores de autoridades.
	Posibilidad de presentarse incidentes, accidentes y emergencias.
	Posibilidad de presentarse enfermedades laborales.

5.1.1. Cruce de variables DOFA

Tabla 6. Cruce Variables DOFA

	Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	Fortalecer el cumplimiento optimo en requisitos legales en materia de SST.	Diseñar e implementar el SG-SST
Amenazas	Implementar programas para controlar los incidentes, accidentes, emergencias y enfermedades laborales.	Implementar medidas de prevención y controles operacionales.

El diagnostico permitió conocer el estado actual de la empresa en materia de SST, también dio conocer que la misma cuenta con unas bases que si bien pertenecen al cumplimiento mínimo obligatorio de las empresas en Colombia, aun se considera incipiente en términos de la reciente normativa denominada cumplimiento de estándares mínimos del SG-SST, más allá de esas cuestiones ya propias de la empresa, se hace evidente y necesario la construcción teórico práctica

para lograr un sistema de gestión, y que por su puesto lleve al cumplimiento de los estándares mínimos.

Partiendo de que la empresa pertenece al capítulo II de la Resolución 0312 de 2019.... En este diagnóstico se puede evidenciar las carencias de los insumos mínimos para alcanzar cada uno de los estándares. Una fotografía al presente da como resultado a la luz de la norma un parte insuficiente. Lo que conlleva sin duda a mínimamente llevar la compañía al fortalecimiento de los requisitos legales en materia de SST.

Otra de las connotaciones importantes es la inobservancia de la obligatoriedad del cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019, la cual no excluye su incumplimiento. Por tal razón la empresa debe procurar por la implementación pronta del SG-SST; es importante dirigir esfuerzos en la consecución de los recursos humanos, técnicos y económicos para la conformación de este determinante objetivo.

Se evidencia ausencias de relacionamiento directo con la ARL, a sabiendas de que este actor importante, puede ser un aliado estratégico en la construcción del SG-SST.

Finalmente acotar las necesidades en materia de SST de los colaboradores como partícipes fundamentales en el desarrollo de un SG-SST y considerar los medios que faciliten la participación de estos en la construcción.

7.2. Compilado documental para la construcción del SG-SST

7.2.1. Formato para la asignación del responsable del SG-SST

Al momento de la empresa definir la persona que se encargará de diseñar y mantener el SG-SST y/o estándares mínimos, después de verificar que la misma cumple con lo estipulado en

la Resolución 0312 de 2019 podrá diligenciar la siguiente propuesta de formato (ver apéndice B. Formato para la asignación del responsable del SG-SST) a modo de memorando que se pueda oficializar mediante los mecanismos internos que la empresa disponga.

7.2.2. Formato para la asignación de recursos del SG-SST

Dentro de las obligaciones que posee el empleador en función del SG-SST, esta asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de promoción y prevención en función de la seguridad y salud de los trabajadores, por lo anterior dentro del presupuesto anual deberán definir un porcentaje destinado a la gestión del SG-SST, estos recursos son financieros, técnicos, humanos y físicos.

Se propone a la empresa un modelo de presupuesto (ver apéndice C. Formato de presupuesto para la asignación de recursos del SG-SST) que permita evidenciar el cumplimiento de este estándar contemplado dentro de la Resolución 0312 de 2019.

7.2.3. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral

Atenea Enterprise S.A.S realiza el pago oportuno de seguridad social integral, cumpliendo de esta manera con lo dispuesto en la Ley 100 de 1993 y en el Decreto 780 de 2016.

Como fue mencionado en el diagnóstico inicial a pesar de que la empresa no cuenta con una estructura en función de la SST, tienen claro que deben cumplir con la afiliación al sistema de seguridad social integral de sus trabajadores, por lo anterior se obtuvo por parte de ellos la planilla de pago del periodo de cotización correspondiente al mes de noviembre del año 2021. Como prueba de lo anterior se recomienda ver el apéndice D. Planilla integrada de autoliquidación de aportes.

7.2.4. Conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST

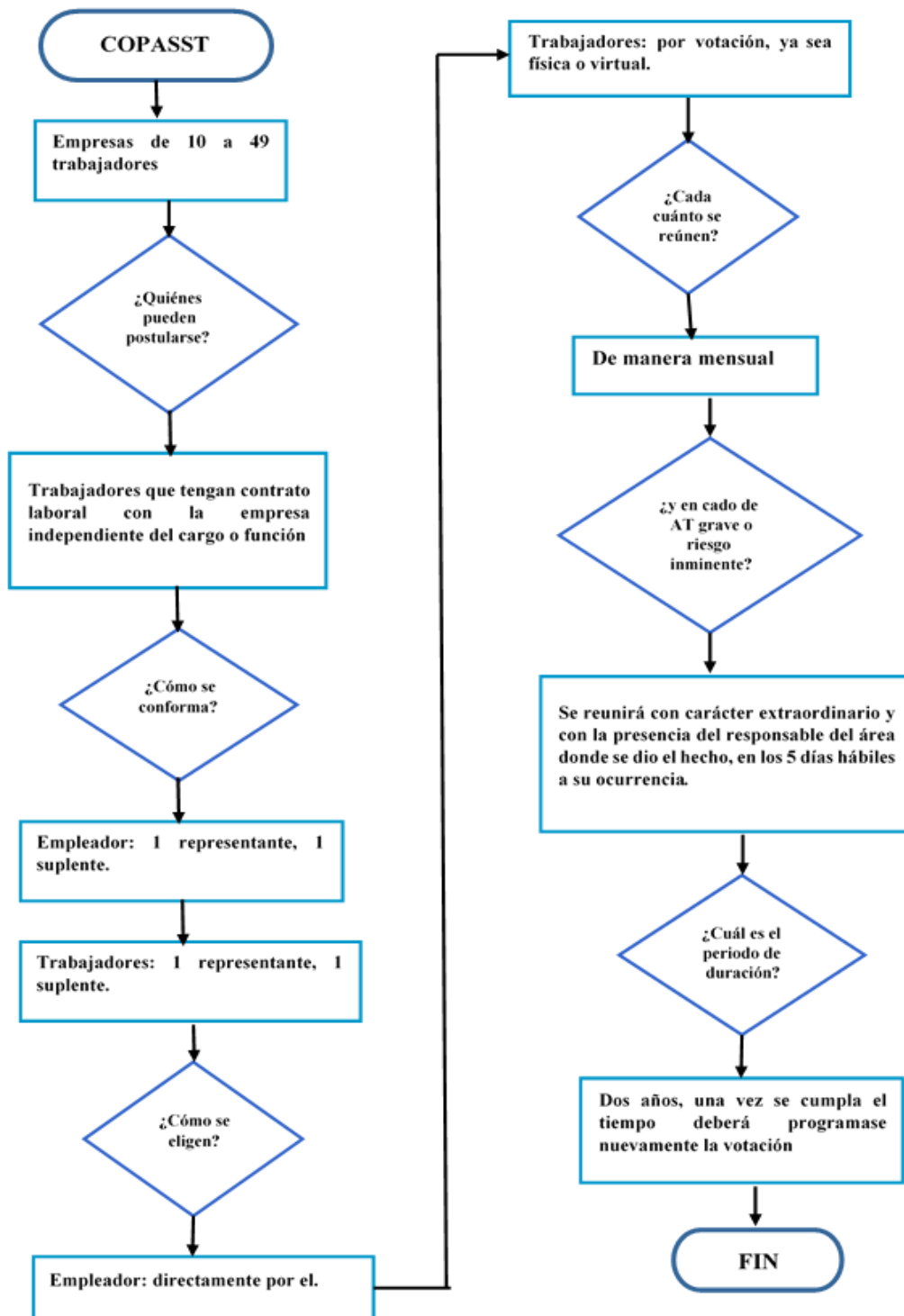
El propósito de conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo está encaminado a que dicho comité estará encargado de promover y vigilar el cumplimiento de la normatividad y requisitos aplicables dentro de la empresa en función de la SST, el cual deberá estar conformado por un número igual de representantes del empleador como de los trabajadores, de acuerdo con el número de empleados con los que cuenten.

Inicia con la Resolución 2013 de 1986 con el nombre del Comité Paritario de Salud Ocupacional y en el 2015 su nombre cambia a comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, con el nacimiento del Decreto 1072 de 2015; dentro las funciones principales que reglamenta la resolución se encuentran las siguientes:

- Promover adopción de medidas y desarrollo de actividades en función de la salud de los trabajadores.
- Promover y participar en actividades de capacitación.
- Colaborar en el análisis de causa de accidente de trabajo y enfermedades laborales y proponer medidas correctivas.
- Visitar lugares de trabajo e inspeccionar máquinas, equipos, herramientas y actividades realizadas por el personal.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y trabajadores.
- Al establecerse de Decreto 1072 de 2015, se le asignan nuevas funciones tales como:
- Recibir por parte del empleador la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo.

- Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST.
- Impartir recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST.
- Participar en las capacitaciones que realice la administradora de riesgos laborales.
- Revisar el programa de capacitaciones como mínimos una vez al año.
- Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones.
- Participar en la adopción de medidas de prevención y control procedentes de la gestión del cambio.
- Participar en la planificación de auditorías.

A continuación, se presenta un diagrama de flujo que permite conocer los pasos para su conformación.

Figura 6. Conformación del COPASST

Finalmente, se pueden encontrar en los apéndices D, E, F lo siguiente:

Apéndice E. Formato para elección del COPASST.

Apéndice F. Formato de acta para la construcción del COPASST.

Apéndice G. Formato de acta de reunión del COPASST.

Estos podrán ser implementados por la empresa en el comento de constituir el COPASST.

7.2.5. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

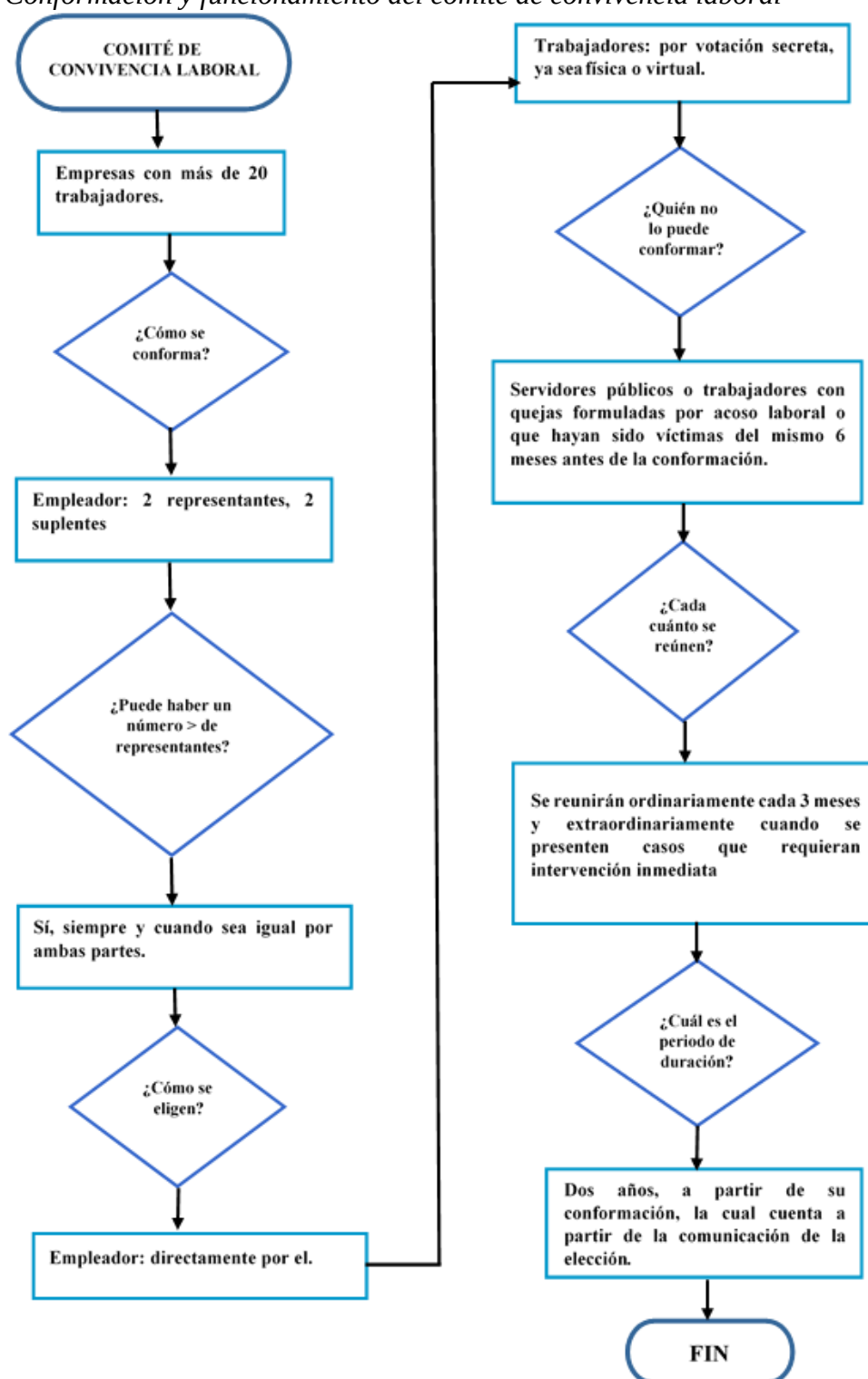
De acuerdo con la Resolución 652 de 2012, las empresas deben conformar el Comité de Convivencia Laboral como una medida de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Por lo anterior dicho Comité deberá promover relaciones laborales favorables en función de la salud mental y el respeto que merecen cada uno de los trabajadores independiente de su cargo y/o función. A continuación, y de acuerdo con la normatividad por la cual es regido se presentan las funciones que debe cumplir:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.

A continuación, se presenta un diagrama de flujo que permite conocer los pasos para su conformación de acuerdo con la Resolución 652 de 2012 y a la Resolución 1356 de 2012.

Figura 7. Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral

Finalmente, se pueden encontrar en los apéndices D, E, F lo siguiente:

Apéndice H. Formato para elección del comité de convivencia laboral.

Apéndice I. Formato de acta para la construcción del comité de convivencia laboral.

Apéndice J. Formato de acta de reunión del comité de convivencia laboral.

Estos podrán ser implementados por la empresa en el comento de constituir el Comité de Convivencia Laboral.

7.2.6. Programa de capacitación

De acuerdo con la Resolución 0312 DE 2019, la empresa deberá elaborar y ejecutar el programa de capacitaciones en promoción y prevención, dicho programa deberá plantearse luego de tener identificados los peligros y riesgos considerados prioritarios, como también las medidas de prevención y control a los mismos, este programa deberá ser extensivo a todos los niveles de la organización.

Teniendo en cuenta que el alcance de esta consultoría corresponde solo a la propuesta de diseño de los estándares mínimos y contempla solo la elaboración documental, se propone a la empresa el siguiente programa de capacitaciones de acuerdo con lo identificado en el diagnóstico inicial que se llevó a cabo. Sin embargo, el mismo debe reestructurarse luego de que se materialice y ejecute la implementación de dichos estándares y/o el SG-SST. y se identifiquen los peligros y riesgos asociados a sus actividades y a los cuales pueden verse afectados sus trabajadores.

Tabla 7. *Programa de capacitación en SST*

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Programa de Capacitación en Seguridad y Salud En El Trabajo SST.	Fecha
	Versión

1. Objetivo

Implementar un programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo que permita a los trabajadores afianzar su conocimiento en la identificación y prevención de accidentes, incidentes y enfermedades de origen laboral.

2. Alcance

Este programa se encuentra dirigido tanto al personal administrativo como logístico de la empresa, de manera presencial y en ocasiones con apoyo de la ARL.

3. Responsabilidades**Tabla 8.** *Responsabilidades programa de capacitación.*

Alta dirección	Responsable del SG-SST	Jefes de área	Trabajadores
Suministrar los recursos financieros, técnicos y tecnológicos para el correcto desarrollo de las capacitaciones.	Diseñar, Ejecutar y actualizar el programa de capacitaciones	Autorizar y supervisar la asistencia de los trabajadores a cada una de las capacitaciones programadas.	Asistir y participar activamente en las capacitaciones impartidas.

4. Duración del Programa

Deberá ser revisado y actualizado mínimo una vez al año, con apoyo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

5. Actividades del Programa

Tabla 9. Actividades programa de capacitación

Tema	Responsable	Participantes	Frecuencia
Inducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Responsable del SG-SST	Todos los trabajadores y directivos.	Anual
Funciones de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.	Responsable del SG-SST y la ARL	Miembros del COPASST	Anual
Funciones del Comité de Convivencia Laboral	Responsable del SG-SST	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	Anual
Identificación de peligros, valoración de riesgos e implementación de controles.	Responsable del SG-SST	Todos los trabajadores	Semestral
Condiciones y actos inseguros	Responsable del SG-SST	Todos los trabajadores	Semestral
Orden y Aseo	Responsable del SG-SST	Todos los trabajadores	Semestral
Atención y respuesta ante emergencias	Responsable del SG-SST y la ARL	Todos los trabajadores y directivos.	Anual

6. Indicadores

6.1 Cumplimiento

Corresponde al número de capacitaciones ejecutadas con relación al número de capacitaciones programadas.

$$\frac{\# \text{ de capacitaciones ejecutadas}}{\# \text{ de capacitaciones programadas}} * 100$$

Meta del Indicador: Corresponde al 90% de cumplimiento

6.2 Participación

Corresponde al número de trabajadores que asistieron con relación al total de trabajadores de la empresa.

$$\frac{\# \text{ de trabajadores capacitados}}{\# \text{ total de trabajadores}} * 100$$

Meta del Indicador: Corresponde al 100% de cumplimiento

Se diseña el formato de registro de capacitaciones el cual queda consignado en el apéndice K. Formato de asistencia a capacitaciones.

7.2.7. Política de seguridad y salud en el trabajo

Se construyó una propuesta de política (ver apéndice K. Propuesta para la Política de SST) de tal modo que se pudiera evidenciar el compromiso que está dispuesto a adquiriendo la empresa en cuanto a la implementación de la SST, con el propósito de gestionar sus riesgos y evidenciar así el impacto positivo que pueden adquirir tanto en la seguridad y salud de sus trabajadores como en el rendimiento laboral que puede generarse.

7.2.8. Plan anual de trabajo

Para dar cumplimiento de manera ordenada a las actividades planeadas en función de los estándares mínimos, se propone a la empresa un formato (ver apéndice L. Formato plan anual de trabajo) que podrá implementar y que servirá también como evidencia al momento de verificar el cumplimiento oportuno de dichas actividades.

Este plan anual deberán encaminarlo en la construcción e implementación de los estándares mínimos, para ello podrán guiarse del presente trabajo.

7.2.9. Archivo y retención documental

Para este estándar se propone a la empresa el siguiente procedimiento que servirá de guía al momento de realizar dicha actividad.

Tabla 10. Procedimiento para el archivo y retención documental del SG-SST

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Procedimiento para el Archivo y Retención Documental del SG-SST	Fecha
	Versión

1. Objetivo

Establecer los lineamientos procedentes para asegurar la correcta conservación impresa y/o digital de los documentos estipulados para la construcción e implementación del SG-SST de la empresa, contemplando desde su elaboración hasta su disposición final, asegurando así la preservación del contenido de estos según normatividad.

2. Alcance

Este procedimiento aplica para cada uno de los documentos diseñados e implementados dentro del SG-SST.

3. Consideraciones Generales

De acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 la empresa deberá mantener dentro del archivo los siguientes documentos, según normatividad vigente:

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Identificación de peligros en todos los cargos, oficios y áreas
- Concepto de exámenes médicos ocupacionales
- Plan de emergencias

- Evidencia de actividades del COPASST
- Afiliación a Seguridad Social
- Comunicación de trabajadores, ARL o autoridades en materia de Riesgos Laborales.

El tiempo de retención de la documentación será definido por la empresa, pero según el Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.4.6.13. define que algunos documentos y registros deberán ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa, estos documentos y registros son los siguientes:

- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso de que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo.
- Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirómetros, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente.
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo.
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.

- Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

Para llevar el control del archivo y retención documental, se sugiere que la empresa implemente una Tabla de Retención Documental en adelante TRD, la cual permitirá determinar los tipos de documentos que posee el SG-SST, el tiempo de preservación de estos según importancia y finalmente la disposición que se les dará luego de finalizado el periodo de su vigencia y/o utilidad. (Ver apéndice M. Formato Tabla de retención documental TDR).

4. Responsables

5. Responsable administrativo

Responsable del SG-SST

6. Metodología

Tabla 11. Metodología archivo y retención documenta

Paso	Actividad	Descripción	Aspecto Clave	Responsable
1	Identificación de los tipos de documentos	Se deberá identificar la documentación que surja a medida que se implementa y desarrollan los estándares mínimos establecidos en el Resolución 0312 de 2019, dentro de estos podrán encontrar: Política, procedimientos, actas, registros, programas, formatos, planes, instructivos, entre otros. Esta identificación deberá hacerse con el propósito de gestionar adecuadamente la documentación ya que muchos de estos pueden guardar similitudes, independiente de que su naturaleza sea diferente.	No olvidar que deben ser clasificados dentro de la tabla de TRD	Responsable del SG-SST

Paso	Actividad	Descripción	Aspecto Clave	Responsable
2	Conservación de documentos	Siempre que aplique la construcción y/o generación de un nuevo documento correspondiente a la SST, este deberá ser incluido e identificado dentro de la TRD, con el propósito de gestionar adecuadamente su conservación. Aquí deberá definirse el tiempo de retención que se les dará de acuerdo a lo estipulado en la normatividad para los documentos que aplique, y el tiempo de retención que tendrán los demás documentos y que será establecido por la empresa.	Establecer dentro de la TDR los tiempos de conservación de la documentación según normatividad y directrices empresariales.	Responsable del SG-SST
3	Almacenamiento	Deberá definirse para cada uno de los documentos el tipo de almacenamiento que se les dará, dentro de estos esta: Físico papel: en caso tal de que algunos documentos se encuentren físicos, deberá estipularse un lugar limpio, libre de humedad y protegido de la luz como también de plagas; dichos documentos deberán almacenarse en carpetas rotuladas, las carpetas podrán disponerse en archivadores que contengan etiquetas que permitan identificar el tipo de documento que se está almacenando. Electrónico digital: para el archivo y conservación de este tipo de documentos, deberá crearse una carpeta con su respectiva identificación, dentro de ella crear unas	Cada que se genere un documento definir su forma de almacenamiento (física o digital)	Responsable administrativo Responsable del SG-SST

Paso	Actividad	Descripción	Aspecto Clave	Responsable
		subcarpetas también identificadas que permitan distinguir el tipo de documentos que se almacenarán en ellas. La carpeta macro podrá tenerse en el sitio que estipule la empresa, sea mediante la nube o el sitio digital estipulado, y deberá tener permiso solo para el personal que se encuentre autorizado para ingresar o extraer información de esta. Se deberá crear un instructivo que defina las directrices de almacenamiento tanto físico como digital y los métodos para la identificación y control de los documentos archivados en dichos medios.		
4	Disposición final	Después de cumplirse el tiempo de conservación según normatividad y directrices empresariales, se deberá proceder con la disposición final que se le dará a cada documento, la disposición final deberá estar contemplada dentro de la TRD al registrar un nuevo documento. Esta disposición será ya sea para eliminar o reciclar los documentos, esto se determinará según lo estipulado en la normatividad y en las directrices establecidas por la empresa.	Establecer dentro de la TRD el tipo de disposición de cada documento.	Responsable del SG-SST

7. Registros y procedimientos

Al estructurarse y ponerse en marcha la gestión de archivo y retención documental la empresa podrá tener los siguientes registros asociados.

- Procedimiento para la conservación documental
- Tabla de retención documental TRD

Y demás documentos que consideren relevantes para dar cumplimiento a dicha gestión.

7.2.10. Descripción sociodemográfica y Diagnostico de condiciones de salud

De acuerdo a la Resolución 0312 de 2019 las empresas deben identificar las características de su población trabajadora, lo que quiere decir que deberán adelantar o crear una estrategia para recolectar información tal como la edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel de escolaridad y demás características que puedan presentarse dentro de dicha población, como también deberán indagar sobre las condiciones de salud de cada uno, identificando signos o síntomas que puedan servir de alarma para verificar si se están presentado posibles casos de enfermedad laboral.

Luego de recolectar la información tanto sociodemográfica como de condiciones de salud, se deberá proceder a realizar una tabulación y análisis de la misma con el propósito de enfocar acciones apropiadas que permitan ofrecer al trabajador una calidad laboral digna, ya que son ellos quienes impulsan las labores y el desarrollo dentro de la empresa (Karol & Lopez, 2017).

Al contar con la información del perfil sociodemográfico de la población trabajadora como también con el análisis detallado de sus condiciones de salud, se entiende que este resultado será un insumo importante para que el área encargada de la seguridad y salud en el trabajo como también la de gestión humana puedan diseñar e implementar los programas de riesgo psicosocial

y de promoción y prevención (SafetYA, 2017), aportando de esta manera a los trabajadores escenarios y estilos de vida saludables dentro y fuera de la empresa.

Esta información podrá ser recolectada mediante encuestas virtuales tales como formularios u otros medios digitales con los que cuente la empresa, también podrán realizarse de manera física o a través del medio que la empresa considere pertinente de acuerdo a sus necesidades. Es importante mencionar que la información obtenida, deberá estar almacenada dentro de la TRD.

Se sugiera a la empresa hacer uso de las herramientas digitales que se encuentran actualmente, una de ellas es la aplicación Formularios de Google, la cual corresponde a una herramienta gratuita que permite crear encuestas, utilizando múltiples preguntas con diferentes opciones de respuesta, permitiendo de esta manera replicar la información de forma automática y ordenada con sus trabajadores y obtener así resultados en tiempo real. A continuación, se deja un paso a paso de cómo pueden ingresar y crear el formulario y/o encuesta:

Tabla 12. Procedimiento para la construcción de encuestas en formularios de GOOGLE
Procedimiento para la construcción de encuestas en formularios de Google

ITEM	Actividad	Descripción
1	Encontrar formularios de Google	Ingresar al buscador y escribir Formularios de Google, está también la podrán encontrar ingresando al Drive.
2	Ingresar a formularios de Google	Al encontrar la aplicación dar click para ingresar.
3	Escoger formato	Dentro de las opciones disponibles para construir un formulario y/o encuesta, la empresa deberá ingresar dando click a formato en blanco.
4	Nombre de la encuesta o formulario	En el anuncio Formulario sin título, deberán escribir el nombre de la encuesta, en este caso podría ser: Encuesta Para el Perfil Sociodemográfico y Condiciones de Salud.
5	Descripción del formulario	En este espacio podrán redactar un texto sencillo solicitando amablemente el diligenciamiento de la

Procedimiento para la construcción de encuestas en formularios de Google		
ITEM	Actividad	Descripción
		encuesta, la importancia del mismo e informar que los datos obtenidos serán manipulados por personal autorizado y capacitado, respetando la privacidad de cada uno de los empleados.
6	Pregunta sin título	Aquí podrán comenzar a formular y redactar las preguntas, de acuerdo a lo estipulado por la norma, tanto para condiciones sociodemográficas como de salud, recordar que la empresa con apoyo del profesional que se encargará de ejecutar esta actividad podrá incluir diferentes preguntas que ayuden a obtener las características de su población trabajadora.
7	Opción de respuestas	La herramienta cuenta con varias opciones tales como: respuesta corta, párrafo, varias opciones entre otras, las cuales podrán elegir de acuerdo con el tipo de pregunta y/o resultado que deseen obtener.
8	Totalidad de preguntas	Al tener todas las preguntas contempladas en el formulario podrán dirigirse a la parte superior y seleccionar la opción de visualización, con el propósito de verificar la estructura, redacción de preguntas, si hace falta incluir algo, entre otras.
9	Configuraciones	Luego podrán dirigirse nuevamente a la parte superior y seleccionar la opción configuraciones y habilitar diferentes opciones, en las cuales se encuentra: recopilar direcciones de correos electrónicos, limitar las respuestas, redactar mensaje de confirmación y agradecimiento, entre otros.
10	Enviar encuesta	Finalmente se dirigen a la opción enviar y seleccionan la opción que deseen para hacer llegar la encuesta a sus trabajadores, dentro de estas se encuentra: correo electrónico, enlace.
Ver y descargar respuestas		
1	Ingreso a la herramienta	Acceder a la herramienta Formularios de Google desde el buscador o el Drive, al ingresar dar click al formulario creado y enviado.
2	Totalidad de Respuestas	Al verificar la totalidad de encuestas esperadas o la fecha límite de diligenciamiento de la misma, deberán desactivar la opción aceptar respuestas.
3	Opción respuestas	Deberán seleccionar esta opción, allí podrán encontrar en la parte superior el cuadro verde y blanco, el cual

Procedimiento para la construcción de encuestas en formularios de Google		
ITEM	Actividad	Descripción
		dirige a una hoja de cálculo, la cual podrán descargar como archivo de Excel.
4	Archivo de Excel.	Al tener el archivo en Excel podrán tabular los datos recolectados y emitir el análisis de los resultados.

7.2.11. Actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de la salud

La principal normatividad colombiana que regula el SG-SST, tal y como lo es el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019, establecen que las empresas deberán implementar actividades de medicina del trabajo y de promoción y prevención de la salud. De acuerdo a la resolución dichas actividades deberán desarrollarse de acuerdo al diagnóstico de condiciones de salud de su población trabajadora, como también de los peligros y riesgos prioritarios identificados según las actividades que se realizan.

La salud laboral se entiende como el estado o circunstancias de la seguridad física, mental y social en la que se encuentran los trabajadores en su área laboral y la cual ayuda a implementar medidas y/o actividades que permitan fomentar el bienestar y reducir los riesgos por enfermedades o accidentes laborales (Capel, 2012).

A continuación, se propone a la empresa un procedimiento que servirá de guía a la hora de implementar y ejecutar las actividades en función de la salud de sus trabajadores.

Tabla 13. *Procedimiento para las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de la salud*

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Procedimiento para las actividades de Medicina del Trabajo, Promoción y Prevención de la Salud	Fecha
	Versión

1. Objetivo

Contemplar todas las actividades que estén en función de la medicina del trabajo, promoción y prevención de la salud, de la población trabajadora de acuerdo a sus actividades laborales.

2. Alcance

Incluye los lineamientos a seguir para las actividades de medicina del trabajo y de promoción y prevención, como también exámenes médicos ocupacionales y finalmente restricciones y recomendaciones médicas laborales.

3. Responsables

Responsable del SG-SST

Responsable de Gestión Humana

4. Metodología

Tabla 14. Metodología para las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de la salud

Paso	Actividad	Descripción	Aspecto clave	Responsable
1.		De acuerdo con la resolución 2346 de 2007 el empleador deberá implementar la realización de los siguientes exámenes médicos ocupacionales:	IPS Autorizada	Responsable de Gestión Humana
		<i>Evaluación preocupacional o de preingreso:</i> Su finalidad será determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.	Médicos especialistas en medicina del trabajo con licencia en salud ocupacional.	Responsable del SG-SST

Paso	Actividad	Descripción	Aspecto clave	Responsable
	Exámenes médicos ocupacionales	<i>Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas programadas:</i> pretenden monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. <i>Evaluación médica posocupacional o de egreso:</i> Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.		
		<i>Concepto Médico Ocupacional</i> Una vez se realicen las evaluaciones medicas estipuladas por la normatividad la IPS contratada para ello, deberá emitir un concepto medico de salud del trabajador donde se verán reflejadas las restricciones y recomendaciones para el trabajador. La empresa deberá implementar y brindar las condiciones necesarias para dar cumplimiento a las restricciones y recomendaciones que fueron emitidas a los trabajadores. Finalmente	Seguimiento y evidencia de recomendaciones y restricciones.	IPS Autorizada Responsable de SG-SST Responsable de Gestión Humana

Paso	Actividad	Descripción	Aspecto clave	Responsable
		deberá contar con la evidencia de dicha gestión. <i>Archivo de examen médico ocupacional.</i>	Registrar en TRD.	
		Se deberá anexar el examen médico ocupacional a la hoja de vida del trabajador, con el propósito de tener trazabilidad en sus condiciones de salud. El mismo deberá quedar registrado dentro de la TRD. <i>Nota:</i> Se informa a la empresa que según la resolución 2346 de 2007 en su artículo 17, establece que las evaluaciones médicas ocupacionales y las historias clínicas ocupacionales estarán anexadas a la historia clínica general del trabajador y tendrán guarda y custodia de la Entidad Promotor de Salud a la cual se encuentre afiliado o se vaya a afiliarse.		
2		<i>Capacitaciones y Charlas</i> De acuerdo a las condiciones de salud de la población trabajadora y a los riesgos a los cuales se encuentran expuestos, podrán implementar charlas y capacitaciones con apoyo de la ARL y personal capacitado en pro de la salud laboral.	Registro de asistencia y evidencias fotográficas.	Responsable del SG-SST
	Actividades de Promoción y Prevención	<i>Jornadas de Salud</i> La empresa podrá destinar una vez al año con apoyo de entidades promotoras de salud, jornadas donde se puedan llevar a cabo actividades tales como: - Salud oral	Proyecto o propuesta documentado.	Responsable de Gestión Humana Responsable del SG-SST

Paso	Actividad	Descripción	Aspecto clave	Responsable
		- Exámenes visuales - Donación de sangre. - Tamizaje de senos - Charlas en función de la salud. Entre otros.		
		Programa de Pausas Activas	Registro fotográfico	Responsable del SG-SST
		Se recomienda implementar un programa de pausas activas que llevan a cabo semanalmente, donde se podrá realizar ejercicios de estiramiento, juegos y demás actividades que permitirán recuperar la energía y prevenir el estrés. Este tipo de actividades podrá implementarse en un tiempo no superior a 10 min.		

7.2.12. Investigación y reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

De acuerdo con la normatividad colombiana y tal como lo menciona la resolución 0312 de 2019, los empleadores deberán reportar a las Administradoras de Riesgos Laborales y las Entidades Promotoras de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas. En caso tal que el accidente sea grave o mortal, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, deberán reportarse ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.

Dicha resolución también establece que las incidentes y accidentes deben ser investigados, al igual que las enfermedades consideradas de origen laboral, esta investigación deberá realizarse con apoyo del COPASST y deberá establecer medidas para prevenir ocurrencias de nuevos casos.

Podrán establecerse formatos, procedimientos y demás que apoyen al desarrollo y ejecución de estas actividades, los cuales deberán quedar registrados dentro de la TRD.

A continuación, se propone un procedimiento que podrá ser implementado por la empresa en caso tal de presentarse incidentes, accidentes y enfermedades laborales, contemplando en el reporte e investigación de estos.

Tabla 15. *Procedimiento para el reporte e investigación de AT y EL*

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Procedimiento para el reporte e investigación de accidentes y enfermedades laborales	Fecha
	Versión

1. Objetivo

Definir los pasos a seguir en caso de presentarse un accidente o enfermedad de origen laboral.

2. Alcance

Aplica para cada una de las áreas de la empresa.

3. Metodología accidente de trabajo

Tabla 16. *Metodología para el reporte e investigación de AT*

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
1	Control de la situación del accidente de trabajo	Teniendo un adecuado control de la situación, efectuar una evaluación inicial del estado del accidentado, establezca si tiene plena conciencia y si está en uso de la razón, si tiene algún tipo de herida o fractura, abierta o cerrada, y si presenta algún tipo de hemorragia.		Persona accidentada o testigo del accidente
2	Atención en primera instancia del accidente	El testigo directo del accidente, o el Jefe de la persona accidentada, debe notificar al personal de la brigada o al responsable del		Brigadista Responsable del SG-SST

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
		SG-SST para que se brinden los primeros auxilios a la persona que se accidenta. La persona perteneciente a la brigada o el responsable del SG-SST capacitado para la atención del accidente presentado, debe brindarle los primeros auxilios a la persona afectada, asegurándose de darle los cuidados primarios necesarios para mitigar el impacto del accidente.		
3	Notificación y reporte del accidente a la ARL	Una vez atendido en primera instancia el accidente, se debe reportar al responsable del SG-SST el accidente ocurrido, en cuanto esta persona tiene este reporte debe comunicarse con la LÍNEA GRATUITA DE ARL POSITIVA según las opciones del menú de dicha línea, en ese momento el funcionario de la ARL COLMENA comienza el reporte del accidente. Posteriormente se deberá notificar a través del formato Reporte de incidente de trabajo (ver Apéndice N) ya sea de forma física o por correo electrónico. El tiempo máximo para reportar el accidente por vía telefónica a la ARL es de 48 horas hábiles. El número a nivel nacional de la Línea de Atención Gratuita de la ARL POSITIVA es 01 8000 111 170. Recordar que en casos extremos se debe informar en la línea gratuita de la ARL que se requiere servicio de	Diligenciamiento del formato de reporte de accidente.	Responsable del SG-SST

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
		ambulancia y coordinar el traslado de la persona accidentada en la menor brevedad posible al centro de atención hospitalario más cercano.		
4	Recepción de información del trabajador sobre la atención prestada en el centro asistencia	Una vez el trabajador accidentado haya terminado su atención médica, debe llamar a la <i>línea gratuita de la ARL Positiva</i> en la opción que corresponde a servicios médicos posteriores, en el momento en que le conteste el operador de la línea gratuita, el trabajador accidentado debe notificarle el diagnóstico y los medicamentos que debe tomar como parte del tratamiento, los días de incapacidad y las citas posteriores o terapias en caso de ser necesario. Una vez el trabajador llame a Línea de la ARL Positiva, debe de igual forma comunicarse con la empresa y notificar lo anterior al responsable del SG-SST y a su jefe inmediato.		Trabajador accidentado
5	Diligenciamiento del FURAT	El registro del accidente se debe realizar con el diligenciamiento del Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo (FURAT), este registro se hace a través de la página de internet de la ARL en un tiempo máximo de dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente de trabajo.		Responsable del SG-SST
6	Investigación y análisis del accidente	Se deberá conformar un grupo de investigación, el cual deberá contar con la participación del jefe		Jefe Inmediato COPASST Responsable del SG-SST

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
		inmediato del trabajador accidentado, un representante del COPASST y el responsable del SG-SST, quienes deberán encargarse de recolectar la información necesaria de los ocurrido en el accidente y proceder al análisis de la misma. Este procedimiento deberá realizarse en el Formato Para la Investigación de Accidente laboral (ver Apéndice O) Una vez diligenciado el formato deberá ser firmado por el grupo investigador.		
7	Reporte al Ministerio de Trabajo	En caso tal de accidente grave o mortal deberá enviarse y radicarse el formato de investigación de accidente al ministerio de trabajo y a la ARL, en un periodo máximo de 15 días una vez ocurrido el accidente.		Responsable del SG-SST
8	Determinación y socialización de acciones correctivas	Una vez se realice la investigación y el análisis del accidente de trabajo, se deberá socializar con las partes interesadas las causas, acciones correctivas, preventivas y oportunidades de mejora, con el fin de prevenir la ocurrencia de un evento similar.		Responsable del SG-SST. Jefe inmediato COPASST.

4. Metodología Enfermedad Laboral

Tabla 17. Metodología para el reporte de EL

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
1	Notificación de la presunta enfermedad labora	El responsable del SG-SST recibe un correo electrónico o carta física por parte de la EPS correspondiente, donde se notifica que el trabajador presenta una enfermedad de presunto origen laboral. En esta carta la EPS del trabajador solicita algunos documentos e información (la información solicitada varía con cada EPS) el responsable del SG-SST, y la empresa tiene 10 días hábiles para hacer el envío de estos documentos a la EPS. Dentro de los documentos solicitados por la EPS se encuentra el estudio del puesto de trabajo de la persona que presenta la enfermedad, estudio que le corresponde realizar a la ARL con acompañamiento del responsable del SG-SST una vez el responsable le solicita por correo electrónico el estudio del puesto. A partir de la información suministrada, incluyendo el estudio del puesto de trabajo, la EPS del trabajador determina, bajo su criterio, si la enfermedad es de origen laboral o común. Si la EPS dictamina que la enfermedad del trabajador es de origen laboral, envía una notificación al responsable del SG-SST y a la ARL informándoles la conclusión y las razones del por qué	Solicitar carta a EPS	Responsable del SG-SST

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
		determinaron que se trata de una enfermedad de origen laboral.		
		Si, por el contrario, la EPS dictamina que la enfermedad es de origen común, está la debe atender la EPS del trabajador.		
2	Atención a la enfermedad laboral.	Si el responsable del SG-SST, el trabajador implicado, y la ARL están de acuerdo con que la enfermedad presentada es de origen laboral, el tratamiento de la enfermedad la debe atender la ARL.	Carta de aceptación del origen de la enfermedad.	Responsable del SG-SST
		Una vez la ARL comienza con el tratamiento del trabajador, le envía tanto al trabajador implicado como al responsable del SG-SST una notificación a través del correo electrónico con las recomendaciones laborales y restricciones médicas del trabajador, las cuales el responsable del SG-SST remite al área correspondiente (Área a la que pertenece el trabajador) para la implementación de los controles sugeridos.		
3	Controversia en la decisión	Si el responsable del SG-SST, el Trabajador que presenta la presunta enfermedad, o la ARL no se encuentran de acuerdo con el dictamen de la EPS acerca de que la enfermedad es de origen laboral, puede presentar una controversia, enviándose una carta destinada a la EPS en la que se reporta que no se llegó a un acuerdo con respecto al dictamen del origen de la enfermedad. Si se presenta la controversia, el caso se dirige hasta la Junta Regional de		Responsable del SG-SST Trabajador ARL

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
		Calificación, la cual dictamina si la enfermedad es de origen laboral o de origen común.		
		Si la decisión que dictamine la Junta Regional de Calificación no convence a la EPS del trabajador, o al responsable del SG-SST, Trabajador y/o ARL, se puede presentar una nueva controversia por cualquiera de estos, esta vez enviándose una carta a la Junta Regional donde se reporta que no se llegó a un acuerdo con el dictamen del origen de la enfermedad.		
		Si se presenta una nueva controversia, el caso se dirige hasta la Junta Nacional de Calificación, la cual dará el dictamen final, determinando si la enfermedad que presenta el trabajador es de origen laboral o de origen común.		
		Si la enfermedad es de origen común, esta la debe atender la EPS, si es de origen laboral, proceder de acuerdo al paso 2.		

7.2.13 Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos

Teniendo En cuenta lo solicitado por la normatividad colombiana, las empresas deben identificar los peligros asociados a sus actividades, evaluar y valorar los riesgos y con ellos deberán establecer controles que permitan prevenir efectos adversos a la salud de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2019).

El artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1072 de 2015, también establece que el empleador o contrata deberá aplicar una metodología sistemática que permita identificar los peligros, evaluar y

valorar los riesgos, esta metodología deberá abarcar todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

La metodología implementada para dicha actividad deberá estar documentada y también deberá actualizar como mínimo una vez al año.

Por todo lo anterior se recomienda a la empresa implementar la metodología que propone la Guía Técnica GTC 45, más conocida como la guía para identificar peligros y valorar los riesgos en seguridad y salud de los trabajadores; esta guía establece directrices para identificar y valorar los riesgos que puedan presentarse en una empresa u organización de acuerdo a las actividades que ejecuten (ICONTEC, 2012). Con esta identificación y valoración, la empresa podrá establecer los controles necesarios y con ello logra que el riesgo sea aceptable (La et al., 2013).

De acuerdo a lo establecido en esta guía, la identificación de peligros se lleva a cabo a partir de la teoría de Factores de Riesgo, entendiendo esta como aquellos objetos, instrumentos, máquinas, instalaciones ambientales, acciones humanas, que cierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo (SURA, s.f.); teniendo en cuenta lo anterior la empresa deberá realizar un reconocimiento de los factores a los cuales se encuentran expuestos sus trabajadores y con ello determinar los efectos que pueden ocasionar en la salud de los mismos y en la estructura organizacional y productiva de la empresa (La et al., 2013).

A continuación, se propone a la empresa un procedimiento que servirá para llevar a cabo la implementación de la identificación de sus peligros y la evaluación y valoración de sus riesgos, y finalmente a este procedimiento se le anexará un formato de matriz con el cual podrán llevar a cabo la metodología que propone la GTC 45.

Tabla 18. *Procedimiento para identificar peligros, evaluar y valorar riesgos*

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Procedimiento para identificar peligros, evaluar y valorar riesgos	Fecha
	Versión

1. Objetivo

Establecer la metodología para realizar o actualizar, la identificación de los peligros, la valoración de los riesgos y la determinación de los controles (matriz de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles) en todas las actividades ejecutadas por los procesos de la empresa, con el fin de priorizar la intervención de dichos peligros y de esta manera prevenir la ocurrencia de eventos como incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, garantizando la ejecución de los procesos, dentro de ambientes de trabajo seguros y saludables.

2. Alcance

Este procedimiento aplica para todas las áreas y actividades realizadas directamente por Atenea Enterprise S.A.S, empleados, contratistas, clientes y visitantes. Cubre todas las actividades de los procesos, que reúnen las siguientes condiciones:

- Actividades rutinarias y no rutinarias.
- Actividades que se realizan por primera vez.
- Se modifique o se cree un nuevo puesto de trabajo, proceso y/o servicio.
- Se instale, se compre o se modifique un equipo o herramientas.

- Se ejecute un nuevo proyecto.
- Se subcontrate un servicio.
- Se presenten cambios en la normativa aplicable al SGSST.
- Se realicen cambios en la metodología, sistemas de trabajo o tecnología.
- Se presente un evento como un incidente, accidente de trabajo o se diagnostique una enfermedad laboral.
- Se notifique una condición de riesgo por parte de los trabajadores u otras partes externas interesadas.

3. Aspectos generales

La identificación de peligros se realizará mediante información obtenida en campo, información estadística, antecedentes históricos, participación de los trabajadores, inspecciones de seguridad, reportes de cambios a implementar en la organización, entre otros teniendo en cuenta comportamientos, aptitudes y otros factores humanos y el diseño de áreas de trabajo, instalaciones, maquinaria, procedimientos y organización de trabajo incluida su adaptación a las aptitudes humanas. Esta identificación hace parte fundamental de los procesos de SST de la compañía, teniendo en cuenta que de una adecuada identificación se generan los controles apropiados de los peligros y por ende como resultado se hará prevención frente a la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

4. Metodología

Tabla 19. Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
1	Definir instrumento para recolectar información	Podrá realizarse mediante una matriz de riesgos (ver Apéndice P. Matriz de	Matriz de identificación	Alta dirección

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
		identificación de peligros, valoración y evaluación de riesgos) de acuerdo a lo propuesto en la GTC 45, la cual servirá de manera sistemática para consignar la información que se obtenga al identificar los peligros y valorar los riesgos.		Responsable del SG-SST
2	Identificación de peligros.	de La empresa deberá definir los peligros de cada una de las áreas existentes y de acuerdo a los perfiles de cargo con los cuales cuenten los trabajadores de dichas áreas, aquí deberán considerar las condiciones del lugar de trabajo, la periodicidad de la actividad, determinando si es rutinaria o no rutinaria, como también identificando los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que puedan verse implicados.		Responsable del SG-SST y demás áreas que se consideren pertinentes.
3	Identificación de los efectos posibles asociados a los peligros identificados.	Deberán identificarse los efectos que pueden causar los peligros sobre la integridad o salud de los trabajadores, para esto podrán guiarse de la tabla de descripción de los niveles de daño que ofrece la GTC 45.		Responsable del SG-SST y demás áreas que se consideren pertinentes.
4	Identificación de los controles existentes	Se deberán identificar los controles existentes para cada uno de los peligros identificados, estos controles se clasifican en: fuente, medio e individuo. La empresa también deberá adoptar controles administrativos que permitan disminuir los riesgos, estos podrán ser:		Responsable del SG-SST y demás áreas que se consideren pertinentes.

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
		Inspecciones, procedimientos, entre otros. (Verificar GTC-45).		
5	Valorar los riesgos	Se deberán evaluar los riesgos que surgen de los peligros identificados, verificando la suficiencia de los controles existentes y con ellos determinar si dichos riesgos son aceptables o no. (Verificar para su aplicación GTC-45).		Responsable del SG-SST y demás áreas que se consideren pertinentes.
6	Evaluación de los riesgos.	La evaluación del riesgo corresponderá al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, es aquí donde se deberá implementar un procedimiento sistemático para la información recolectada. Para esto se propone una matriz (ver Apéndice P.) de acuerdo a lo establecido en la GTC-45.		Responsable del SG-SST y demás áreas que se consideren pertinentes.
7	Priorizar los riesgos	Con todo lo anterior deberán priorizarse los riesgos, lo que quiere decir que con todo lo anterior se podrá verificar la probabilidad de ocurrencia y gravedad de los mismos y con ello poder establecer las medidas de control.		Responsable del SG-SST y demás áreas que se consideren pertinentes.
8	Controlar los riesgos.	En este paso la empresa deberá definir los planes de acción para dar prioridad a la implementación de los controles que reduzcan o eliminen los riesgos a los cuales pueden verse expuestos los trabajadores		Responsable del SG-SST y demás áreas que se consideren pertinentes.

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
		asegurando de esta manera la seguridad y salud de los mismo.		

5. Consideraciones

Se recomienda a la empresa revisar muy bien la Guía Técnica para GTC-45 como propuesta para realizar el procedimiento de identificación de peligros, valoración y evolución de los riesgos, no necesariamente es esta metodología la que debe ser utilizada, podrán también adaptar otras de las muchas que existen o simplemente de esta tomar los recursos que consideren pertinentes de acuerdo con sus necesidades.

7.3.14. Mantenimiento periódico de instalaciones

La empresa deberá realizar el mantenimiento periódico a sus instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, con el propósito de mantener los mismos en condiciones óptimas evitando que se conviertan en factores de riesgo que puedan afectar la seguridad y salud de sus trabajadores, contratistas y demás personal que frecuente las instalaciones de la empresa.

Dicho mantenimiento deberá hacerse con personal capacitado que podrá ser directo de la empresa o con personal contratista, que cumpla con todos los requisitos y conocimientos para realizar las actividades de mantenimiento donde sean requeridas.

Para lo anterior la empresa podrá diseñar un programa de mantenimiento y establecer un cronograma, con ello podrán identificar las actividades y procedimientos a ejecutar, como también la periodicidad de dichas actividades.

Es importante que se lleve un control y registro de cada uno de los mantenimientos que se realizan con el fin de contar con las evidencias y/o trazabilidad de los mismos y con ello dar cumplimiento a lo solicitado por la normatividad, en este caso la Resolución 0312 de 2019 y también ofrecer condiciones laborales adecuadas y seguras.

7.2.15. Entrega de elementos de protección personal EPP y capacitación en uso adecuado de los mismos

La empresa deberá entregar a sus trabajadores los elementos de protección personal adecuados en adelante EPP, de acuerdo con el oficio u ocupación en el que se desempeñe cada uno de ellos y suministrar capacitaciones que permitan a los mismos obtener los conocimientos. También deberá conservar los registros de estas entregas y los soportes de capacitación que se impartan con respecto a este tema. Todo lo anterior dará cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 0312 de 2019.

A continuación, se deja una metodología que servirá a la empresa al momento de dar cumplimiento a este estándar.

Tabla 20. Metodología para la entrega y capacitación de EPP

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
1	Identificar el riesgo asociado al oficio u ocupación del trabajador	Al momento de realizar la identificación de los riesgos asociados a las actividades, la empresa podrá definir de acuerdo al área y ocupación del trabajador, los elementos y equipos de protección adecuados para el desarrollo seguro de su actividad.	Matriz de riesgos.	Gerencia Responsable del Gestión Humana Responsable del SG-SST
2	Compra de Elementos de EPP	El responsable del SG-SST al identificar de acuerdo a los riesgos a los que se	Orden de compra.	Responsable del SG-SST

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
		encuentran expuestos los trabajadores, como también a las actividades que ejecutan, deberá realizar la compra de EPP mediante la generación de una orden de compra a proveedores que cumplan con los requisitos establecidos por la empresa.		
3	Entrega de EPP	Se deberá entregar a cada uno de los trabajadores los EPP y como evidencia de lo anterior deberá quedar un registro que finalmente será archivado, donde se contemplen el tipo de EPP suministrados, la cantidad, nombre y firma del trabajador entre otros (ver Apéndice Q. Formato de entrega de EPP)	Registro de entrega de EPP	Responsable de Gestión Humana Responsable del SG-SST
		Tener en cuenta el tiempo de vida útil de los EPP suministrados, como también la reposición de estos en caso tal que presenten afecciones a los mismos.		
4	Capacitación en EPP	Los trabajadores deberán recibir por parte del empleador capacitaciones que permitan identificar los riesgos a los cuales se encuentran expuestos y cuáles serán las medidas para mitigación de los mismos, aquí encontraran los tipos de EPP que deberán utilizar y cómo será el correcto manejo de estos.		Responsable del SG-SST
5	Disposición final de EPP	De acuerdo al tipo de EPP y al uso de los mismos, deberá definirse la correcta disposición de los mismos.		Responsable del SG-SST

7.2.16. Brigada y plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

De acuerdo con la normatividad colombiana, el empleador deberá conformar una brigada de emergencias al igual que formular un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, en caso tal que se presente eventos que puedan afectar tanto las instalaciones, como a los trabajadores.

La brigada deberá contar con la dotación y capacitación adecuada para actuar adecuadamente al momento que ocurra un evento de esta magnitud o cuando se generen simulacros de emergencias dentro de las instalaciones de la empresa, para verificar la activación correcta del plan.

A continuación, se establece un procedimiento que servirá de guía a la hora de que la empresa conforme su brigada y diseñe el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Tabla 21. *Procedimiento para conformación de la brigada y para el diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias*

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Procedimiento para conformación de la brigada y para el diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Fecha
	Versión

1. Objetivo

Establecer la metodología que permitirá a la empresa conformar la brigada y diseñar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

2. Alcance

Aplica para todas las áreas de la empresa

3. Metodología

Tabla 22. Metodología para prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
1	Identificación de amenazas	Se deberán identificar las amenazas a las cuales pueda enfrentarse la empresa y que puedan afectar de manera negativa, tanto la infraestructura como los trabajadores. Para ello se recomienda aplicar la metodología del diamante para identificación de amenazas y análisis de vulnerabilidad. Esta metodología permite de forma general y cualitativa llevar a cabo el análisis de amenazas y vulnerabilidad de personas, recursos, sistemas y procesos, con el fin de determinar el nivel de riesgo mediante la combinación de los anteriores elementos y/o criterios, por medio de un código de colores y con ello establecer las medidas preventivas y de mitigación(Social, n.d.). Las amenazas deberán clasificarse de la siguiente manera: <i>Amenazas de origen natural:</i> movimientos sísmicos, terremotos, eventos atmosféricos. <i>Amenazas de origen tecnológico:</i> Incendios, cortos circuitos, derrames de sustancias químicas, entre otros. <i>Amenazas de origen social:</i> Robo a mano armada, atentados, cyber ataques, entre otros. Cada una de estas amenazas se identifica y se describe de acuerdo al tipo de empresa, ubicación y actividad de la mismas.		Gerencia Responsable del SG-SST Y demás personal que se considere pertinente.

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
		Seguido se deberá realizar la calificación de las amenazas de acuerdo a código de colores que es el siguiente:  <i>Posible:</i> evento que nunca ha sucedido, pero que puede llegar a darse independiente que no se tenga un rastro histórico del mismo; por lo anterior debe contemplarse.  <i>Probable:</i> Evento que ya ha ocurrido en el sitio y que puede volver a presentarse.  <i>Inminente:</i> Evento que tiene alta probabilidad de ocurrir.		
2	Analizar y determinar la Vulnerabilidad	La vulnerabilidad es entendida como la predisposición o susceptibilidad que tienen las personas, recursos, sistemas y procesos a ser afectados o a sufrir una pérdida ante una amenaza específica (Viviana & García, 2019). A los elementos y/ o criterios mencionados anteriormente deberá realizarse una calificación numérica de acuerdo a la probabilidad de presentarse, junto a esta calificación se establece nuevamente el código de colores y deberán interpretarse así: <i>Puntaje Interpretación Color*.</i> 0.0-1.0 → Baja  1.1-2.0 → Media  2.1-3.0 → Alta 		Gerencia Responsable del SG-SST Y demás personal que se considere pertinente.
3	Determinar el nivel de riesgo.	Se deberá determinar el nivel de riesgo, el cual se define como el daño potencial que se puede generar		Gerencia

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
		sobre los trabajadores, la infraestructura, el ambiente, la economía y demás criterios asociados a la empresa, y que puedan causarse por el tipo de amenazas que se han identificado (Viviana & García, 2019).		Responsable del SG-SST Y demás personal que se considere pertinente.
		El riesgo es determinado por la combinación de la amenaza por la vulnerabilidad, lo anterior quiere decir que: <i>Riesgo=Amenaza*Vulnerabilidad</i> Para ello deberá también aplicarse la teoría del diamante de riesgo.		
	Priorización de amenazas	Al realizar los análisis y calificaciones anteriormente enconadas, deberán priorizarse las amenazas y establecer las medidas de control y mitigación.		Gerencia Responsable del SG-SST Y demás personal que se considere pertinente.
4	Conformación de la brigada de emergencia.	La empresa deberá conformar con los trabajadores que quieran ser partícipes y que cumplan con las condiciones y aptitudes adecuadas la brigada de emergencia. El empleador deberá suministrar a este grupo de trabajadores los elementos necesarios tales como dotación e insumos para atender de manera correcta las emergencias que puedan presentarse.		Gerencia Responsable del SG-SST Y demás personal que se considere pertinente.
5	Plan de formación a brigadistas.	El empleador deberá suministrar las capacitaciones y entrenamientos necesarios al grupo de brigadistas, para ser competentes, eficientes y eficaces al momento de atender una emergencia.		Gerencia Responsable del SG-SST Y demás personal que se considere pertinente.

Paso	Actividad	Descripción	Aspectos claves	Responsable
6	Insumos para atender las emergencias.	El empleador deberá dotar las instalaciones con los insumos necesarios para atender los eventos que puedan presentarse. Aquí podrán contemplarse: Extintores Camillas, Botiquines Rutas de evacuación Alarmas de emergencia Entre otros.		Gerencia Responsable del SG-SST Y demás personal que se considere pertinente.
7	Diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Con el análisis de las amenazas que puedan presentarse, deberán proceder a formular todo un plan de emergencias que permita tener el conocimiento claro tanto de los brigadistas, como de cada uno de los trabajadores en la forma de actuar y comportarse al momento de presentarse un evento de esta magnitud.		Gerencia Responsable del SG-SST Y demás personal que se considere pertinente.
8	Actuación ante situaciones de emergencia y activación del plan.	Deberán programarse como mínimo una vez al año, simulacros de emergencia, que permitan evidenciar la efectividad del plan formulado para atender dichos eventos y con ello también evaluar la capacidad de respuesta del equipo brigadista, como la reacción de los trabajadores.		Gerencia Responsable del SG-SST Y demás personal que se considere pertinente.
9	Documentación	Todo lo relacionado a la prevención, preparación y respuesta ante emergencias, deberá quedar registrado y archivado, para ello podrán también hacer uso de la TRD.		Responsable del SG-SST

Nota: *se utilizó imagen con color para el puntaje de interpretación.

7.2.17 Revisión por la alta dirección

Según la resolución 0312 de 2019 la alta dirección, en este caso la gerencia de la empresa Atenea Enterprise S.A.S deberá realizar una revisión como mínimo una vez al año, con el propósito de verificar el estado de cumplimiento de la implementación y ejecución de los estándares mínimos.

De acuerdo con el numeral 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015 esta revisión deberá permitir la verificación del cumplimiento en este caso de la política de seguridad y salud en el trabajo, como del control de los riesgos asociados a sus actividades.

Según el decreto en mención dicha revisión deberá permitir lo siguiente:

- Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
- Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados.
- Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

- Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.
- Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.
- Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- Determinar si promueve la participación de los trabajadores.
- Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen.
- Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.
- Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa.
- Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo.
- Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.
- Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.

- Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo enfermedades laborales.
- Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el Trabajo.
- Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.
- Se resalta que los resultados obtenidos de la revisión por la alta dirección, deberán ser documentados y divulgados al COPASST y al responsable del SG-SST, quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiera lugar.

Teniendo en cuenta que la empresa hasta ahora va a iniciar el proceso de construcción e implementación del SG-SST, se contemplaron solo algunas de las actividades que se deberán ejecutar en la revisión por la alta dirección y que se consideran pertinentes para Atenea Enterprise S.A.S, pero en el momento en que el sistema madure y se encuentre marchando al cien por ciento, deberán contemplarse todos.

Es importante mencionar que la primera reunión que se establezca de revisión por la alta dirección no deberá contemplarse al año, debido a que en el momento se dará inicio a construcción e implementación del SG-SST y/o estándares mínimos, por ende, se recomienda que se hagan reuniones estratégicas que permitan tomar decisiones y acciones importantes en pro de dicha construcción e implementación.

Se recomienda implementar el siguiente formato (ver Apéndice R. Acta de revisión por la alta dirección), que servirá para contemplar cada uno de los ítems vistos en la revisión como también las tareas y/o actividades que surjan de la misma.

7.3 Socialización de la documentación con la empresa

Figura 8. *Socialización documentación*



Se realizó una socialización a un grupo de personas que representan la parte administrativa, de gestión humana y por supuesto al gerente general de la compañía. En esta reunión se socializó todo el avance metodológico de esta consultoría, en la cual se resaltaban los compromisos legales, que se propenden a partir de este trabajo.

Seguidamente se explica con minucioso detalle cada estándar estipulado en el capítulo II de la Resolución 0312 de 2019 con su respectivo instructivo de desarrollo e implementación, que servirá como evidencia para futuras auditorías al eventual sistema.

También se aclaran todas las inquietudes que de primera mano surgieron para cada desarrollo, cabe aclarar que la reunión se desarrolla en un ambiente de desconocimiento y/o inexperiencia y por lo tanto el entendimiento por este grupo de personas es lentamente asimilable.

Sin embargo, con este trabajo se logró que las partes interesadas de esta reunión concibieran el temor por el inminente incumplimiento legal en el que se encuentra la empresa.

También demostraron apertura y compromiso al querer comenzar con la correcta gestión de la SST dentro de la empresa y comenzaron solicitando orientación de la ARL, para profundizar más en el tema.

a continuación, se anexa imagen del acta de entrega de la propuesta de diseño del compilado documental en relación a la Resolución 0312 de 2019.

Figura 9. Acta de entrega documentación.

20 de abril de 2022

ACTA DE ENTREGA

El día 24 de febrero del presente año la estudiante Paulina Vélez Melguizo de la especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Santo Tomás sede Bucaramanga, se reúne con las partes gerenciales de la empresa Atenea Enterprise S.A.S y suscitan la entrega oficial de la propuesta de diseño del SG-SST que obedece a los 21 estándares mínimos estipulados en el Capítulo II de la Resolución 0312 de 2019 y que servirán a nosotros como base para iniciar nuestro proceso de cumplimiento legal en función de la SST y con ello también brindar a nuestros trabajadores un mejor ambiente laboral.

De lo anterior surgieron los siguientes entregables:

ITEM	ENTREGABLE
Asignación de una persona que diseñe el Sistema de Gestión SST	- Requisitos con los que debe cumplir el responsable del SG-SST - Formato en Word editable para asignación del responsable del SG-SST
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión SST	- Formato en Excel editable de presupuesto para la asignación de recursos del SG-SST.
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	- Nosotros como empresa suministramos a Paulina en el momento que realizó la ejecución del diagnóstico el pago de seguridad social integral al día.

Conformación y funcionamiento del COPASST	- Documento en Word donde explica: que es el COPASST, normatividad que lo rige y principales funciones. - Diagrama de flujo de la conformación del COPASST de acuerdo a nuestro número de trabajadores. - Formato en Word editable para elección del COPASST. - Formato en Word editable de acta para conformación del COPASST. - Formato en Word editable de acta de reunión del COPASST.
Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral	- Documento en Word donde explica: que es el comité de convivencia

	laboral, normatividad que lo rige y principales funciones. - Diagrama de flujo de la conformación y funcionamiento del comité de acuerdo a nuestro número de trabajadores. - Formato en Word editable para elección del comité. - Formato en Word editable de acta para construcción del comité. - Formato en Word editable de acta de reunión del comité.
Programa de Capacitación	- Documento en Word con propuesta del programa de capacitación que podría ajustarse a nuestras necesidades. - Formato en Excel editable correspondiente al registro de capacitaciones (formato de asistencia).
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	- Documento en Word editable con propuesta de la Política de SST, acorde a la normatividad y a la empresa.
Plan Anual de Trabajo	- Formato en Excel editable, correspondiente al plan anual de trabajo. Explicación de que el mismo debe estar orientado en el momento a la construcción e implementación de los estándares mínimos.
Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	- Documento en Word editable que establece procedimiento detallado para el archivo y retención documental del SG-SST. - Formato editable en Excel con propuesta de tabla de retención documental.

Descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud	- Documento en Word que contempla la explicación de este estándar y de la información que debe recolectarse por cada trabajador. Nos sugiere que podemos apoyarnos del personal de RRHH para crear una buena encuesta. - Documento en Word donde se establece procedimiento para crear encuestas en formularios de google como propuesta la recolección de esta información de la población trabajadora.
---	---

Evaluaciones médicas ocupacionales	- Para estos dos ítems la estudiante nos entrega en Word un documento llamado: Actividades de Medicina del Trabajo, Promoción y Prevención de la Salud, donde nos explica de acuerdo a la normatividad que es y porque se debe hacer. - Documento en Word editable que contempla el procedimiento para las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de la salud.
Restricciones y recomendaciones médicas laborales	
Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	- Documento explicativo de ambos ítems según normatividad. - Procedimiento editable en Word para el reporte e investigación de accidentes y enfermedades laborales. - Formato en Word editable para el reporte de incidentes y accidentes de trabajo. - Formato en Excel para la investigación de accidentes laborales.
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos	- Documento en Word donde se explica este ítem de acuerdo a la normatividad. - Documento en Word editable que contempla el procedimiento para identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos. - Formato formulado en Excel y programado (Matriz de identificación de peligros, valoración y evaluación de riesgos) basado en la GTC 45.
Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	- Documento en Word con recomendación a cerca de lo que la empresa debe realizar en cuanto al mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, aquí nos propone llevar un control de los mismos.

Entrega de elementos de protección personal EPP y capacitación en uso adecuado	- Documento en Word que contempla metodología para la entrega y capacitación de EPP. - Formato en Excel para registro de entrega de EPP.
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	- Procedimiento para la conformación de la brigada y para el diseño del

Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
Revisión por la alta dirección	- Documento en Word que explica según la normatividad que se debe hacer en esta revisión, se entrega lo que debe permitir la revisión. - Recomendaciones de la periodicidad de las reuniones de acuerdo a nuestras necesidades. - Formato en Word que contempla acta de revisión por la alta dirección.

- En esta reunión se emitieron todas las recomendaciones por parte de la estudiante, para que nosotros como empresa demos inicio a la construcción e implementación de los estándares mínimos; con todo lo anterior de dio cumplimiento a lo pactado al inicio de la consultoría.



Firma del Gerente



Firma de la Estudiante

Referencias

- Beltrán, A. (2006). Los 20 problemas de la pequeña y mediana empresa. *Sotavento M.B.A.*, 0(7), 8–15.
- Buelvas, A. (2019). *Análisis del cumplimiento de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de estándares mínimos del SG SST establecidos en la resolución 0312 de 2019, en empresas PYMES ubicadas en el área metropolitana del valle de aburra*. 8–10. [https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1568/Proyecto Ana Maria Buelvas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1568/Proyecto%20Ana%20Maria%20Buelvas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Capel, E. H. (2012). Health at Work. *British Medical Journal*, 2(5201), 797–798. <https://doi.org/10.1136/bmj.2.5201.797-b>
- Diaz et al . (2016). *Importancia de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las PYMES Colombianas*. 4(4). file:///C:/Users/Admin/Downloads/Trabajo de grado.pdf
- Garcia Carreño, D., Navarro Ardila, K., & Parra Osorio, L. (2020). *Desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia a partir del Decreto 1072: una revisión sistemática*. 15, 37–57.
- GIZ. (2020). Plan de Seguridad y salud en el Trabajo 2020. *Consortio GIZ*, 87. [https://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/PLAN SG-SST 2017.pdf](https://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/PLAN%20SG-SST%202017.pdf)
- Gómez Galindo, D. M. (2013). *Desarrollo del sistema de gestión de seguridad de la información (sgsi) alineado con el estándar iso 27001 y sus requisitos básicos en la aplicación del ciclo phva*. 1–11.
- Grajales, F. L., Acuña, M. L. N., & palma, J. C. T. (2020). *Guía metodológica para implementar*

estándares mínimos del sg-sst, según resolución 0312:2019 articulada con ntc-iso_45001:2018 en empresas tipo “a” del clúster agroindustrial alimentario del meta. 2017(1), 1–9.

Hernández, H., Monterrosa, F., & Muñoz, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, 28, 1–16.

Hugo Giovanni Rojas Del Valle. (2020). *Importancia en la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las pymes del sector industrial en colombia. 43(1), 32.*
https://online210.psych.wisc.edu/wp-content/uploads/PSY-210_Unit_Materials/PSY-210_Unit01_Materials/Frost_Blog_2020.pdf
<https://www.economist.com/special-report/2020/02/06/china-is-making-substantial-investment-in-ports-and-pipelines-worldwide>

ICONTEC. (2012). GTC-45 - Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. *Icontec*, 571, 1–38.

ICONTEC. (2018, 03 12). ISO 45001:2018. Retrieved from [https://ecollection-icontec.org.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/pdfview/viewer.aspx?locale=es ES&Q=DDFC91EC2970E7C62629CB01DA18B77096DF3D9C2A164539&R](https://ecollection-icontec.org.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/pdfview/viewer.aspx?locale=es&ES&Q=DDFC91EC2970E7C62629CB01DA18B77096DF3D9C2A164539&R)

Karol, E., & Lopez, A. (2017). *Informe Final De Prácticas I & Ii: Perfil Sociodemográfico De Los Trabajadores De Silvotecnica. 1–157.*

La, A. D. E., Gtc, G. T. C. Y., Una, E. N., En, D. E. S., & Estudio, H. (2013). Aplicación de la GTC-34 y GTC-45 en una S.A.S de servicios en HSEQ: Estudio de caso. *Suma de Negocios*, 4(1), 71–87.

Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrio, S., & Quintana, L. (2010). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. 14(1), 38–42.*

Michael Bauer, Roland Berger, G., Boulden, Chris Brewster, Chris Cooper, George Cox, Alan Gladstone, C., Guthrie, Malcolm Harper, John Heptonstall, Hari Johri, G. K., James H. Kennedy, Milan Kubr, David Maister, Rebecca Morgan, P., Neck, Klaus North, Joseph Prokopenko, Edward A. Stone, J. S. y, & Tindley., D. (1997). *La consultoría de empresas* 40748.

Milena, D., Montealegre, C., Hernando, J., & Velandia, M. (2012). *Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo*. 6(1), 158–174.

Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072. *Republica de Colombia*, 326.
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril+de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8%0Ahttp://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341->

Mintrabajo. (2017, 08 11). Empresas y trabajadores se preparan para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Retrieved from <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/agosto/empresas-y-trabajadores-se-preparan-para-implementar-el-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Ministerio de Trabajo. (2018). *Guía Técnica de Implementación Para MIPYMES*.

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolucion 0312-2019- Estandares minimos del Sistema de la Seguridad y Salud.pdf*.

Mintrabajo. (s.f.). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Retrieved from <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema->

de gestion de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo

Naranjo Solanilla, L. J., & Ramírez Henao, D. M. (2022). *Propuesta de diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la resolución 0312 de 2019 para la empresa el viñedo*. 8.5.2017, 2003–2005.

Orozco, C. A. C. (n.d.). *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. 13–17.

Ortega, A. P. M. (2018). Avances en Seguridad y Salud en el Trabajo a partir de la expedición del Decreto 1072 de 2015 en Colombia. *Biomass Chem Eng*, 3(2), 199–204. http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlng=

Ramírez-Rojas, J. L. (2009). Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estratégica en las empresas. *Ciencia Administrativa*, 2, 54–61.

Riaño-casallas, M. I. (n.d.). *La gestión de la seguridad y salud en el trabajo: elemento clave en la competitividad de la pyme*.

Riaño, M., Hoyos, E., Valero, I. (2016). Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: estudio de caso en empresas del sector petroquímico en colombia. progress of an occupational health and safety management system that impacts wor. *ciencia & trabajo*, 18(55), 68–72.

Roa et al. (2018). *Diagnóstico en el sector de la construcción de Manizales*. 9, 155–176.

SafetYA. (2017, Febrero 2). SafetYA tiempo real,control real,. Retrieved from afetya.co/descripcion-sociodemografica-de-los-trabajadores/#:~:text=La%20descripción%20sociodemográfica%20es%20un%20comp on ente%20del%20Diagnóstico%20de%20las,artículo%202.2.4.6.20.

Salcedo, A. F. L. (2016). *Diseño de politicas en seguridad y salud en el trabajo para constructoras de la región del alto magdalena.*

Social, A. D. O. (n.d.). *Metodologia diamante analisis de vulnerabilidad.*

Suarez, N. M. (2016). *Plan de mejoramiento del sistema de gestión de la calidad para una institución de educación superior basado en la norma ntcgp1000:2009 e iso 9001:2008.* 66, 37–39.

SURA, A. (s.f.). Panorama de factores de riesgo de una empresa . Retrieved from https://www.arlsura.com/index.php/centro-de-legislacion-sp-26862/136-biblioteca-/biblioteca-/1211-panorama-de-factores-de-riesgo-de-una_empresa#:~:text=FACTOR%20DE%20RIESGO%3A%20se%20define,o%20control%20del%20elemento%20agresivo.

Viviana, K., & García, L. (2019). *Plan de prevención , preparación y respuesta ante emergencias - plan maestro - talento humano subdireccion administrativa y financiera.*

Zea, J. M., Polanco, L. F. O., & Barros, B. E. (2020). *propuesta de mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado la resolución 0312 / 2019 para la empresa concreto & acabado sas.*

Apéndices

Apéndice A. Formato diagnóstico inicial

DIAGNOSTICO INICIAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
Fecha de Ejecución:	Empresa:		NIT:	
Responsable del Diagnóstico: Paulina Vélez Melguizo		Responsable de la empresa:		
Criterios a evaluar	Cumplimiento			Observaciones
	SI	NO	N/A	
Población masculina ¿Cuántos?				
Población femenina ¿Cuántos?				
Empleados vinculados a la empresa ¿Cuánto? ¿cuantos empleados pertenecen al área administrativa y cuantos a la operativa?				
¿Tienen diferentes tipos de contrato? ¿Cuáles son?				
Cuentan con contratistas.				
Posee una estructura organizacional conformada				
Se realizan exámenes médicos ocupacionales (ingreso, egreso y periódicos)				
Sus colaboradores cuentan con afiliación a seguridad social				
Existe un responsable de la gestión en SST				
Se suministran recursos para la gestión de SST por parte de la alta dirección				
Ustedes tienen identificados plenamente los requisitos laborales legales (documento, matriz)				
Se han identificado los peligros asociados a las actividades y se han evaluado y valorado los riesgos.				
Se han establecido medidas de prevención y control de acuerdo a la estructura organizacional (eliminación, sustitución, controles de ingeniería y administrativos, equipos y EPP				

DIAGNOSTICO INICIAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
Fecha de Ejecución:	Empresa:			NIT:
Si se tienen implementadas medidas de prevención y control, se les ha realizado evaluación para determinar su efectividad.				
La empresa ha realizado identificación de amenazas a las cuales puedan enfrentarse y se ha ejecutado evaluación de vulnerabilidad.				
Existe una política de SST				
Se han establecidos objetivos en materia de SST				
Existe un plan anual de trabajo en materia de SST				
Se conformado el COPASST. Si su respuesta es si, han recibido capacitaciones por parte de la ARL				
Existe un comité de convivencia laboral. Si se respuesta es si, han sido capacitados.				
Cuenta la empresa con un programa de capacitaciones en temas de SST, siendo así cuentan con registro de las mismas.				
Existe una descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud				
Se han presentado enfermedades laborales				
Se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo según el marco de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores				
Existen mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores.				
Se han presentado, incidentes y accidentes laborales.				

DIAGNOSTICO INICIAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
Fecha de Ejecución:	Empresa:			NIT:
En caso tal de haberse presentado incidentes y accidentes laborales se ha realizado la investigación de los mismos. Quien realiza la investigación.				
Se han presentado enfermedades laborales ¿ se encuentra alguna en seguimiento?				
Se reporta a las entidades correspondientes(ARL, EPS, Min Trabajo) los accidentes graves y mortales de trabajo y enfermedades laborales.				
Se realiza mantenimiento periódico de instalaciones, equipos máquinas y herramientas. En caso tal de realizarlo mostrar el documento con el reporte.				
Existe un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.				
Existe una brigada de emergencias.				
Existe un seguimiento y revisión en materia de SST por parte de la alta gerencia.				
Se evidencia Señalización y demarcación de los espacios				
Existentes alarmas para detección de posibles emergencias				
Cuentan con red contra incendio.				
Existen botiquines				
se cuenta con camillas. Si existen, están ubicadas en sitios estratégicos.				
Se evidencian extintores vigentes, reportar cantidad y proveedor.				
Se han realizado jornadas de bienestar.				
Se realiza correcta separación de residuos sólidos.				
Cuentan con montacargas y estibadoras eléctricas.				

DIAGNOSTICO INICIAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
Fecha de Ejecución:	Empresa:			NIT:
El personal que opera montacargas y estibadoras eléctricas se encuentra certificado.				
Se cuenta con escaleras tipo tijera.				
Se cuenta con escaleras tipo avión.				
Manejan sustancias químicas				
Las sustancias químicas cuentan con hojas de seguridad				
Se evidencias las sustancias químicas rotuladas				
Se entregan Elementos de protección personal de a las funciones específicas de las áreas. Cuales.				
Existe registro de entrega de EPP				
Existe registro de capacitación en EPP				
cuentan con protocolo de bioseguridad				
han recibido visitas por parte de las autoridades.				
Cuentan con alguna certificación.				

Apéndice B. Formato para la asignación del responsable del SG-SST

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
FORMATO DE ASIGNACIÓN DEL RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	Fecha	
	Versión	

El día ____ del mes de _____ del año 20____, la alta dirección de la empresa ATENEA ENTERPRISE S.A.S, delega para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en concordancia con la Resolución 0312 de 2019; al señor(a) _____, como responsable idóneo de implementar, administrar, coordinar y ejecutar las actividades correspondientes el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

Esta persona estará a cargo de informar a la alta dirección en cuanto al funcionamiento y resultados de avance del SG-SST, como también el promover la participación de todos los colaboradores en la puesta en marcha del mismo.

Para constancia de lo anterior se firma a los ____ días del mes de _____ del año 20____

Gerente

Responsable del SG-SST

Apéndice C. Formato de presupuesto para la asignación de recursos del SG-SST

		SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		VERSIÓN
		FORMATO PARA LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS, HUMANOS, TÉCNICOS, TECNOLÓGICOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		FECHA
RECURSOS	DEFINICIÓN DEL RECURSO	PRESUPUESTO		RESPONSABLE
Financieros	Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Por Actividad	Total	
	Asignación de una persona que Diseñe el SG-SST			
	Asesor para diseño y planeación del SG-SST (En caso tl de requerirse)			
	Diagnostico inicial en función de la SST			
	Planeación y construcción de la documentación del SG-SST			
	Implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Por Actividad	Total	RESPONSABLE
	Plan anual de trabajo			
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos			
	Conformación y funcionamiento del COPASST			
	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral			
	Programa de capacitaciones			
	Implementación de la política de SST			
	Gestión de archivo y retención documental del SG-SST			
	Descripción sociodemográfica y de condiciones de salud			
	Actividades de medicina del trabajo y promoción y prevención de la			
	Evaluaciones medico ocupacionales			
	Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas.			
	Adquisición y entrega de elementos de protección personal, capacitación en los mismos			
	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.			
	Conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.			
PRESUPUESTO TOTAL				
Físicos y Técnicos	Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			RESPONSABLE
	Oficina para el área de SG-SST			
	Computador			
	Impresora			
	Implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			RESPONSABLE
	Computador			
	Impresora			
Salas de capacitaciones				
Compra de insumos en función de la SST(Extintores, botiquines, camillas, EPP, etc.)				
Humanos	Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			RESPONSABLE
	Responsable del SG-SST			
	Asesor(s) del SG-SST			
	Asesor(a) ARL			
	Implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			RESPONSABLE
	Responsable del SG-SST			
	Asesor(s) del SG-SST			
	Asesor(a) ARL			
Integrantes del COPASST				

Gerente General

Responsable del SG-SST

Apéndice D. Planilla integrada de autoliquidación de aportes



PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO GENERAL



DATOS GENERALES DEL APORTANTE				DATOS GENERALES DE LA PLANILLA			
TIPO IDENTIFICACIÓN:	NET	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	801213783	NÚMERO PLANILLA:	7819533999	TIPO DE PLANILLA:	E-EMPLEADOS
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:		ATENEA ENTERPRISE SAS		PERÍODO COTIZACIÓN OTROS:	MES: noviembre AÑO: 2021	PERÍODO COTIZACIÓN SALUD:	MES: diciembre AÑO: 2021
Ciudad/Municipio:	MEDELLÍN	DEPARTAMENTO:	ANTIOQUIA	DÍAS DE MORA:	0	NÚMERO AUTORIZACIÓN:	1259822022
DIRECCIÓN:	CR 49 52SUR130 BODEGA 8	TELÉFONO:	4488136	FECHA PAGO (aaaa/mm/dd):	2021/12/24		
TIPO APORTANTE:	01-EMPLEADOR	CLASE APORTANTE:	BAJENOS DE 200 COTIZANTES				
TIPO EMPRESA:	PRIVADA	ACTIVIDAD ECONÓMICA:	Comercio al por menor en establecimientos no espe				
FORMA DE PRESENTACIÓN:	ÚNICO						
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):				SI			

TOTAL APORTES A PENSIÓN													
CÓDIGO	ADMINISTRADORA	NOMBRE	No. COTIZANTES	COTIZACIÓN	APORTES VOLUNTARIOS		FSP		MORA		TOTALES		
					EMPLEADOR	COTIZANTE	SOLIDARIDAD	SUBSISTENCIA	COTIZACIÓN	FSP	APORTES	MORA	VALOR PAGADO
231001	231001-COLFONDOS		4	\$ 1.008.100	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 1.008.100	
25-14	25-14 COLPENSIONES		4	\$ 956.100	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 956.100	
230201	230201-PROTECCIÓN		28	\$ 9.783.800	\$ 0	\$ 0	\$ 146.400	\$ 146.400	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 10.076.600	
230301	230301-FORVENIR		8	\$ 1.900.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 1.900.000	
SUBTOTALES:											\$ 13.940.000	\$ 0	\$ 13.940.000

TOTAL APORTES A SALUD																
CÓDIGO	ADMINISTRADORA	NOMBRE	No. COTIZANTES	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD		LICENCIA MATERNIDAD		SALDO A FAVOR		LIQUIDACIÓN		MORA		TOTALES		
				NÚMERO AUTORIZACIÓN	VALOR	NÚMERO AUTORIZACIÓN	VALOR	PLANILLA	VALOR	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	COTIZACIÓN	VALOR ADRES	APORTES	MORA	DESCUENTO
EP5005	EP5005-SANTAS S.A.		4		\$ 0		\$ 0		\$ 0	\$ 245.700	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 245.700	\$ 0	\$ 245.700
EP5016	EP5016-COOMEVA S.A.		1		\$ 0		\$ 0		\$ 0	\$ 24.100	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 24.100	\$ 0	\$ 24.100
EP5037	EP5037-NUJEVA EPS		2		\$ 0		\$ 0		\$ 0	\$ 118.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 118.000	\$ 0	\$ 118.000
EP5010	CA SUMAMERICANA DE SERVICIOS DE SALUD		38		\$ 0		\$ 0		\$ 0	\$ 4.819.300	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 4.819.300	\$ 0	\$ 4.819.300
EP5002	EP5002-SALUD TOTAL		1		\$ 0		\$ 0		\$ 0	\$ 44.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 44.000	\$ 0	\$ 44.000
EP5012	EP5012-COMPENALCO VALLE		1		\$ 0		\$ 0		\$ 0	\$ 38.700	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 38.700	\$ 0	\$ 38.700
SUBTOTALES:											\$ 5.289.800	\$ 0	\$ 0	\$ 5.289.800		

TOTAL APORTES A RIESGOS PROFESIONALES														
CÓDIGO	ADMINISTRADORA	NOMBRE	No. COTIZANTES	INCAPACIDAD RPP		SALDO A FAVOR		LIQUIDACIÓN		TOTALES				
				NÚMERO AUTORIZACIÓN	VALOR	PAGO A OTROS RIESGOS	PLANILLA	VALOR	COTIZACIÓN	APORTES	MORA	DESCUENTO	VALOR PAGADO	
14-23	14-23-POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.		45		\$ 0		\$ 0		\$ 0	\$ 441.300	\$ 441.300	\$ 0	\$ 0	\$ 441.300
SUBTOTALES:											\$ 441.300	\$ 0	\$ 0	\$ 441.300

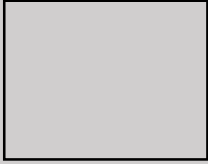
TOTAL APORTES A CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR						
CÓDIGO	ADMINISTRADORA	NOMBRE	No. COTIZANTES	TOTALES		
				APORTES	MORA	VALOR PAGADO
CCF36	CCF36-COMPENALCO VALLE		1	\$ 38.700	\$ 0	\$ 38.700
CCF34	CCF34-CCF DE ANTIOQUIA		43	\$ 3.230.400	\$ 0	\$ 3.230.400
CCF44	CCF44-COMFAMILAR ROSARDA		1	\$ 48.000	\$ 0	\$ 48.000
CCF22	CCF22-COLSUBSISTIO		1	\$ 44.800	\$ 0	\$ 44.800
CCF30	CCF30-COMPENALCO TOLIMA		1	\$ 48.000	\$ 0	\$ 48.000
SUBTOTALES:				\$ 3.410.900	\$ 0	\$ 3.410.900

Tomado de Atenea Enterprise S.A.S (2021)

Apéndice E. *Formato para la elección del COPASST*

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
FORMATO PARA ELECCIÓN DE CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST	Fecha	
	Versión	

	REPRESENTANTE Nombre _____	
	SUPLENTE Nombre: _____	

	REPRESENTANTE Nombre: _____	
	SUPLENTE Nombre: _____	

Apéndice F. Formato de acta para la elección del COPASST

		SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
ACTA PARA LA CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST.			Fecha
			Versión

El día ____ del mes de _____ del año 20____, se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa ATENEA ENTERPRISE S.A.S la elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, el cual corresponde al periodo _____. Con lo anterior se da cumplimiento a lo estipulado en la normatividad tal y como lo es la Resolución 2013 de 1986, el Decreto 614 de 1994, el Decreto 1072 de 2015 y demás normatividad aplicable.

La elección se dio mediante la modalidad de: votación electrónica ____ votación física____ en la cual se obtuvo un total de votos de _____ que conceden a los siguientes empleados a representar el COPASST:

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR				
Nombre	Cédula	Cargo	Representante	Suplente

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES				
Nombre	Cédula	Cargo	Representante	Suplente

Firma del empleador

Firma presidente COPASST

Apéndice G. Formato para el acta de reunión del COPASST

		SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
ACTA DE REUNIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST			Fecha
			Versión
CTA N°.			
Responsable:		Lugar:	
Hora de inicio:		Hora de finalización:	

Asistentes	
Nombre	Cargo

Compromisos y Acuerdos	
Agenda	
Actividad	Responsable
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

Firma Asistentes		
Nombre	Cédula	Firma

Apéndice H. *Formato para elección del comité de convivencia laboral*

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
FORMATO PARA ELECCIÓN DE CANDIDATOS AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	
	Versión	

	REPRESENTANTE Nombre _____	
	SUPLENTE Nombre: _____	

	REPRESENTANTE Nombre: _____	
	SUPLENTE Nombre: _____	

Apéndice I. Formato de acta para la constitución del comité de convivencia laboral

		SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
ACTA PARA LA CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.			Fecha
			Versión

El día ____ del mes de _____ del año 20____, se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa ATENEA ENTERPRISE S.A.S la elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, el cual corresponde al periodo _____. Con lo anterior se da cumplimiento a lo estipulado en la normatividad tal y como lo es la Resolución 652 de 2012 y a la Resolución 1356 de 2012. y demás normatividad aplicable.

La elección se dio mediante la modalidad de: votación electrónica ____ votación física____ en la cual se obtuvo un total de votos de _____ que conceden a los siguientes empleados a representar el Comité de Convivencia Laboral:

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR				
Nombre	Cédula	Cargo	Representante	Suplente

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES				
Nombre	Cédula	Cargo	Representante	Suplente

Firma del empleador

Firma presidente CCL.

Apéndice J. *Formato de acta de reunión del comité de convivencia laboral.*

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
ACTA DE REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.	Fecha	
	Versión	

ACTA N°	
Responsable:	Lugar:
Hora de inicio:	Hora de finalización:

Asistentes	
Nombre	Cargo

Agenda
1.
2.
3.
4.
5.
6.

7.	
8.	

Compromisos y Acuerdos	
Actividad	Responsable

Firma Asistentes		
Nombre	Cédula	Firma

Apéndice K. Formato de asistencia a capacitaciones

[illegible]

Apéndice L. Propuesta para la Política de SST

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha	
	Versión	

En la empresa ATENEA ENTERPRISE S.A.S nos dedicamos a la comercialización de productos y accesorios de belleza, cumpliendo con los requisitos legales establecidos en la legislación colombiana.

Nuestra prioridad es velar por la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la planeación, implementación, verificación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabajaremos por la minimización de la accidentalidad y la enfermedad laboral asegurando así el bienestar integral de todos los miembros de la organización y sus partes interesadas. El compromiso de la alta dirección permite suministrar los recursos necesarios para la puesta en marcha y correcto funcionamiento del sistema.

Gerente General

Día__ Mes__ Año__

Apéndice M. Formato plan anual de trabajo

[illegible]

Apéndice N. *Formato Tabla de retención documental TDR*

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO													VERSIÓN
	TABLA DE RETENCIÓN DOCUMENTAL TRD													FECHA

CODIGOS			DESCRIPCIÓN DOCUMENTAL			SOPORTE				DISPOSICIÓN FINAL				PROCEDIMIENTO
Depen dencia	serie	Sub serie	Serie Documental	Subserie Documental	Tipos de Documentos	FP	ED	Gestión	Cantidad	DR	SD	CP	DA	

CONVENCIÓN

FP: Físico papel

ED: Electrónico digital

DR: Descartar reciclar

SD: Seleccionar depurar

CP: Conservación permanente

DA: Digitalizar archivar

Apéndice O. *Formato reporte de incidentes de trabajo*

		SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
FORMATO PARA EL REPORTE DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.		Fecha	
		Versión	

Nombres y apellidos:	Área:
Cargo:	Lugar del incidente o accidente:
Fecha del incidente o accidente:	Hora:

Descripción del Incidente o Accidente	
Firma de quien reporta	Firma del afectado

Apéndice P. Formato para la investigación de accidentes de trabajo

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		VERSIÓN
FORMATO ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL -EPP		FECHA

Nombre del Trabajador Accidentado			
Relación con la Empresa	Contratista		
Fecha del Accidente			
Descripción del Accidente			

METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN DE CAUSAS UTILIZANDO LA ESPINA DE PESCADO

TIPO DE FACTOR CAUSAL	CARACTERÍSTICA
CONDICIONAL	Es el que por sí solo explica la ocurrencia del accidente, y que si es eliminado, se evita totalmente que el accidente se ocurra.
IMEDIATA O MEDIANA	Es el que por sí solo no explica la ocurrencia del accidente, pero genera una serie de condiciones que al combinarse ocasiona el accidente.

REGISTRO FOTOGRÁFICO					
----------------------	--	--	--	--	--

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN E INTERVENCIÓN

Factor Causal 1°	Factor Causal 2°	Flecha Causal 3°	Causa Inmediata/ Causa Básica	OBSERVACIONES
Flecha Primaria	Flecha Secundaria	Flecha Terciaria		

PLAN DE ACCIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Causas inmediatas/ Causas Básicas	ACTIVIDAD	Responsable de la Ejecución	Fecha Ejecución	Fecha Seguimiento	Responsable de la Verificación

PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Nombre Completo	Cargo	Firma

Apéndice Q. Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

[illegible]

Apéndice R. *Acta de revisión por la alta dirección*

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
ACTA DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN.	Fecha	
	Versión	

ACTA N°	
Responsable:	Lugar:
Hora de inicio:	Hora de finalización:

Asistentes	
Nombre	Cargo

Agenda
1.
2.
3.
4.
5.
6.

7.
8.

Compromisos y Acuerdos	
Actividad	Responsable

Firma Asistentes		
Nombre	Cédula	Firma