

**Estructuración del SG-SST bajo los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019 para la
empresa Hard Working People S.A.S Consultoría**

**Julieth Camila Cáceres Peñaloza, Silvia Daniela Florez Hurtado, Leidy Dayanna Valbuena
Valbuena**

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

Director

Nelson Fernando Supelano Chacón

Especialista en Salud Ocupacional y Protección de Riesgos Laborales

Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2022

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por darnos la vida y a nuestros padres por el apoyo incondicional, quienes, con su amor, paciencia y esfuerzo, han inculcado en cada una de nosotras el ejemplo de esfuerzo y valentía.

Agradecimientos

A Hard Working People SAS por abrirnos las puertas de su empresa, estar dispuestos a brindarnos la información y tener la disposición para que el objetivo del proyecto se pueda ejecutar.

Así mismo al docente Nelson Supelano Chacón por su apoyo, orientación y paciencia.

Contenido

Introducción	16
1. Identificación de la empresa donde se Desarrolló la Consultoría.....	18
2. Implementación del SG-SST bajo los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019 para la empresa Hard Working People SAS.....	18
2.1 Problema identificado para el proceso de consultoría	18
2.2 Justificación.....	19
2.3 Objetivos	20
2.3.1 Objetivo general	20
2.3.2 Objetivos específicos.....	20
3. Marco referencial	20
3.1 Marco teórico	24
3.1.1 Capítulo preliminar: objeto y alcance	24
3.1.2 Capítulo I, II y III	24
3.1.3 Importancia de la resolución.....	25
3.2 Marco conceptual.....	25
3.3 Marco legal.....	30
4. Diseño metodológico.....	34
5. Cronograma	36
6. Presupuesto	39
7. Resultados	39
7.1 Diagnóstico inicial.....	40
7.2 Identificar estándares mínimos aplicables a la empresa	40

7.3 Diseñar un plan de mejoramiento y plan de trabajo anual	44
7.4 Diseñar estructura documental del SG-SST	45
8. Lecciones aprendidas	55
9. Conclusiones	56
Referencias	57
Apéndices	62

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Identificación de la empresa.</i>	18
Tabla 2. <i>Diseño metodológico del proyecto</i>	35
Tabla 3. <i>Cronograma de la propuesta</i>	36
Tabla 4. <i>Presupuesto de la propuesta</i>	39
Tabla 5. <i>Desarrollo del ciclo PHVA</i>	41
Tabla 6. <i>Determinación del nivel de deficiencia</i>	51
Tabla 7. <i>Determinación del nivel de exposición</i>	51
Tabla 8. <i>Significado de los diferentes niveles de probabilidad</i>	52
Tabla 9. <i>Determinación del nivel de consecuencias</i>	53
Tabla 10. <i>Significado del nivel de riesgo</i>	54
Tabla 11. <i>Ejemplo de aceptabilidad del riesgo</i>	54
Tabla 12. <i>Estructura documental SG-SST</i>	55

Lista de figuras

Figura 1. <i>Desarrollo del ciclo PHVA</i>	41
Figura 2. <i>Desarrollo por estándar</i>	42
Figura 3. <i>Afiliación al sistema general de riesgos laborales</i>	43
Figura 4. <i>Secuencia para el despliegue de objetivos</i>	45
Figura 5. <i>Organigrama de Hard Working People SAS</i>	47
Figura 6. <i>Mapa de procesos de Hard Working People SAS</i>	47
Figura 7. <i>Política de SST</i>	49
Figura 8. <i>Determinación del nivel de probabilidad</i>	52
Figura 9. <i>Determinación del nivel de riesgo</i>	53
Figura 10. <i>Organigrama de Hard Working People SAS</i>	97
Figura 11. <i>Mapa de procesos de Hard Working People SAS</i>	98

Lista de apéndices

Apéndice A.	<i>Formato de Evaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) – Resolución 0312 de 2019.</i>	62
Apéndice B.	<i>Formato para el Plan de Mejora de las no conformidades halladas en la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) – Ministerio de Trabajo.</i>	66
Apéndice C.	<i>Formato para el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</i>	69
Apéndice D.	<i>Metodología Kamishibai</i>	70
Apéndice E.	<i>Autoevaluación de estándares mínimos según Resolución 0312 de 2019.</i>	73
Apéndice F.	<i>Plan de Mejora para la empresa Hard Working People SAS</i>	76
Apéndice G.	<i>Matriz de identificación y valoración de riesgos de Hard Working People SAS</i>	77
Apéndice H.	<i>Plan Anual de Trabajo para Hard Working People SAS</i>	82
Apéndice I.	<i>Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	88
Apéndice J.	<i>Plan Institucional de capacitaciones para Hard Working People SAS</i>	105
Apéndice K.	<i>Formato de asignación de responsable del SG-SST</i>	115
Apéndice L.	<i>Evidencias</i>	116

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo estructurar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos de la Resolución 0312 del 2019 en la empresa Hard Working People S.A.S en la ciudad de Bucaramanga en el departamento de Santander, dedicada a brindar soluciones oportunas a la ejecución de proyectos empresariales, brindando asesoría contable, administrativa y de diseño gráfico a sus clientes, la empresa cuenta con una nómina de nueve (9) trabajadores y está clasificada en la clase de riesgo I. El diseño metodológico consiste en la planificación de cinco (5) fases con el propósito de cumplir y mantener los lineamientos exigidos por la normatividad nacional enunciada en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Palabras clave: estándares mínimos, estructura, riesgo, prevención, salud y seguridad en el trabajo, sistema de gestión

Abstract

This work aims to structure the Occupational Safety and Health Management System under the guidelines Resolution 0312 of 2019 in the company Hard Working People SAS in the city of Bucaramanga, Santander, dedicated to providing timely solutions to the execution of business projects, providing accounting, administrative and graphic design advice to its clients, the company has a payroll of nine (9) workers and is classified as type I at risk. Methodological design consists of the planning of five (5) phases with the aim of complying with and maintaining the guidelines required by the national regulations set out in the field of occupational safety and health.

Keywords: minimum standards, structure, risk, prevention, occupational health and safety, management system

Glosario

Accidente de trabajo: es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (ARL Sura, s. f.).

Acto o comportamiento inseguro: se refiere a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras. (ARL Sura, s. f.).

Administradora de riesgos laborales: entidades que tienen como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que puedan ocurrir en el trabajo que desarrollan. (ARL Sura, s. f.).

Capacidad laboral: es el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes o potencialidades de orden físico, mental y social de un individuo que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual. (ARL Sura, s. f.).

Condición insegura: es todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente. (ARL Sura, s. f.).

Consultoría empresarial: la consultoría empresarial es una asesoría organizacional en ámbitos de gestión, que permite mejorar la eficiencia y competitividad de la compañía, por medio de la implementación de mejores prácticas y sistemas de trabajo. (Nirian, P. O. 2020, 8 febrero).

Contratista independiente: son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos de que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. (Código sustantivo del trabajo, artículo 34).

Clase de riesgo: categorización definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para clasificar a las empresas de acuerdo con la actividad económica a la que se dedican. Existen cinco clases de riesgo, comenzando desde la I hasta la V. (ARL Sura, s. f.).

Diagnóstico: calificación de una enfermedad de acuerdo con los síntomas que presenta el paciente. (ARL Sura, s. f.).

E.P.S: entidades promotoras de salud. (ARL Sura, s. f.).

Emergencia: situación que implica un estado de perturbación parcial o total ocasionado por la ocurrencia de un evento no deseado. (ARL Sura, s. f.).

Enfermedad laboral: es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional. (ARL Sura, s. f.).

Elemento de protección personal: es un elemento diseñado para evitar que las personas que están expuestas a un peligro en particular entren en contacto directo con él. El elemento de protección evita el contacto con el riesgo, pero no lo elimina, por eso se utiliza como último recurso en el control de los riesgos, una vez agotadas las posibilidades de disminuirlos en la fuente o en el medio. Los elementos de protección personal se han diseñado para diferentes partes del cuerpo que pueden resultar lesionadas durante la realización de las actividades. Ejemplo: casco, caretas de acetato, gafas de seguridad, protectores auditivos, respiradores mecánicos o de filtro químico, zapatos de seguridad, entre otros. (ARL Sura, s. f.).

Estándar mínimo: corresponde al 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 de Gestión de SST. (Resolución 0312, 2019).

Factor de riesgo: se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. (ARL Sura, s. f.).

Factor de riesgo locativo: todo lo que tiene que ver con señalización, estructuras, pisos y techos. (ARL Sura, s. f.).

Grado de riesgo (o peligrosidad): es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la potencialidad de daño de un factor de riesgo frente a los demás. (ARL Sura, s. f.).

I.P.S: Institución Prestadora de Servicios de Salud. (ARL Sura, s. f.).

Incidente de trabajo: son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros. (ARL Sura, s. f.).

Indicador del factor de riesgo: se refiere al tipo de exposición o la manera como el trabajador y las cosas entran en contacto con la fuente generadora o el agente de la lesión. (ARL Sura, s. f.).

Ley: norma de carácter obligatorio expedida por el poder legislativo – Congreso de la República. (ARL Sura, s. f.).

Resolución: consiste en una orden escrita dictada por el jefe de un servicio público que tiene carácter general, obligatorio y permanente, y se refiere al ámbito de competencia del servicio. Se dictan para cumplir las funciones que la Ley encomienda en cada servicio público. En cuanto a

su ámbito material, la Resolución alcanza a todo aquello que complemente, desarrolle o detalle a la ley en la esfera de competencia del servicio público. (Alcaldía de Popayán, 2012)

Ruido: cualquier sonido indeseable. Es una forma de energía en el aire que en forma de vibraciones invisibles entran al oído y crean una sensación molesta. Cuando los sonidos están encima del límite permisible son nocivos para el oído. (ARL Sura, s. f.).

Siniestro: es el evento presuntamente profesional informado a la administradora de riesgos laborales. (ARL Sura, s. f.).

Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo: (SG-SST) Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Ley 1562, 2012, art 1).

Trabajador: quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario. (Decreto 2663, 1950, art 2, núm. 2).

Vulnerabilidad: susceptibilidad de daño, que depende de la forma como se esté preparado. (ARL Sura, s. f.).

Introducción

El ser humano siempre ha estado expuesto a peligros y factores de riesgos que lo han llevado a la necesidad de protegerse, este tema conlleva a varios sucesos que comprenden la seguridad y salud en el trabajo. Por lo que, se constituye un pilar crucial para las organizaciones modernas, ya que en ella se instauran los hechos que hoy en día se conocen, enmarcando diversas situaciones que transcurren al pasar el tiempo, dándole esencia al contexto social, económico y cultural del trabajo relevantes para la evolución que marcan la estructura de esta. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aparece con la ley 1562 de 2012 y se reglamenta inicialmente con el Decreto 1443 de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), este fue derogado por el Decreto 1072 de 2015 y compilado por este en su capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2, artículo 2.2.4.6.1; para dar cumplimiento al SG-SST, el Ministerio del Trabajo estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión primeramente con la Resolución 1111 de 2017, la cual fue derogada por la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, difiriendo una de la otra ya que en la resolución derogada el método de calificación para cada uno de los estándares se aplicaba por igual a todas las empresas, mientras que en la Resolución vigente el método de calificación cambia según el tamaño de la empresa, actividad y nivel de riesgo, además de que la fórmula de cálculo de los indicadores mínimos también se diferencia de manera importante. Este sistema le ha dado auge al bienestar físico y mental del trabajador, dando origen a una contextualización sobre el trabajo que se establece como una columna fundamental dentro de las empresas, por medio de evidencias de trabajos e investigaciones enfocados en la salud del hombre.

Hard Working People SAS procura velar por el cuidado integral a través de estrategias conjuntas enfocadas a favorecer los trabajadores, encaminado siempre a suplir las necesidades en entornos saludables y responsables para su protección. Mediante el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, busca brindar la satisfacción del trabajador y todas las partes interesadas, con el fin de mantener la seguridad y salud de estos por medio de principios de compromiso y responsabilidad, a través de procedimientos, programas de inspecciones, capacitaciones, instructivos y aplicación de estos, e indicadores de gestión; todo con el propósito de salvaguardar la vida del trabajador.

Con el presente trabajo se estructura el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el cumplimiento de los Estándares Mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019 para Hard Working People SAS. Este proceso inicia en su primera fase con la preparación documental para la empresa, de acuerdo con los estándares mínimos que le competen. En la segunda fase, se realizará un diagnóstico para determinar el estado inicial de la organización frente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instrumento, se utilizará la autoevaluación inicial definida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019. En la tercera fase se verificará la documentación requerida para garantizar la actualización del Sistema de Gestión de SST de la empresa. En la cuarta fase, se puntualizan los documentos planteados, con la estructura propuesta por el Sistema de Gestión: objetivos, alcance y formatos según aplique. La quinta y última fase, detalla el plan y proceso de divulgación, discusión y aprobación de la propuesta de actualización del SG-SST bajo los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019, para posteriormente ejecutar su implementación.

1. Identificación de la empresa donde se Desarrolló la Consultoría

Tabla 1. *Identificación de la empresa.*

Razón social	Descripción
Nombre representante legal	Angélica Buitrago Correa
NIT	900711975-1
Ciudad	Bucaramanga
Departamento	Santander
Dirección	Cra 24 # 16 - 71
Teléfono	6174711
Sucursales o agencias	-
Nombre de la A.R.L.	ARL Sura
Clase de riesgo asignado por la A.R.L.	I
Código de la actividad económica CIU	4774
Actividad económica	Comercio al por menor de otros productos nuevos en establecimientos especializados.

Tomado de Autotanques (2019, p. 82)

2. Implementación del SG-SST bajo los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019 para la empresa Hard Working People SAS

2.1 Problema identificado para el proceso de consultoría

En Colombia el Ministerio de Trabajo exige la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo con el fin de asegurar que las empresas cumplan con el máximo bienestar de sus colaboradores, proporcionando todas las herramientas y elementos necesarios para salvaguardar su integridad física y mental, de no ser implementado dicho sistema, las empresas podrían estar involucradas en sanciones.

La empresa Hard Working People SAS ha estructurado su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, no se ha llegado a implementar completamente y se encuentra desactualizado.

De acuerdo con lo anteriormente descrito, se pretende dar solución a la siguiente pregunta:
¿Cómo desarrollar una propuesta para la implementación del SG-SST de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019 para la empresa Hard Working People SAS?

2.2 Justificación

El desarrollo del presente proyecto de la aplicación del SG-SST bajo los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019, surge como una necesidad en la empresa Hard Working People SAS debido a que su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentra desactualizado y por ende no está implementado, lo cual al ser una empresa dedicada a brindar soluciones y asesoría en la ejecución de proyectos empresariales representaría una desventaja ante el Good Will de la organización, además de que al no contar con un SG-SST certificado por el Ministerio de Trabajo, no podría obtener ventajas y beneficios en cuanto a la contratación y licitación con el Estado.

Si bien es cierto, para la empresa Hard Working People SAS es una necesidad, para nosotras como estudiantes es una gran oportunidad de brindar asesoría y aprendizaje, por medio de los conocimientos y conceptos adquiridos a lo largo del estudio de la especialización de seguridad y salud en el trabajo, puesto que con el desarrollo de la implementación del SG-SST se pretende realizar acciones de mejora continua que le permitan a la empresa cumplir a cabalidad con lo exigido ante el Ministerio de Trabajo y así mismo, tomar las ideas y actualizaciones aplicadas como ejemplo para brindar asesoría y soluciones a posibles empresas que requieran de sus servicios.

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo general

Estructurar el SG-SST basado en los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 para la empresa Hard Working People SAS.

2.3.2 Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico del estado inicial de la empresa Hard Working People SAS con el fin de identificar necesidades y prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Identificar los estándares mínimos que aplican a la empresa Hard Working People SAS según su tamaño y clase de riesgo de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019.

Diseñar un plan de mejoramiento conforme al diagnóstico inicial y formular el plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019.

Diseñar la estructura documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la estructuración de los estándares mínimos aplicables a la empresa Hard Working People SAS descritos en la Resolución 0312 de 2019.

3. Marco referencial

En la edad media se destaca en Italia el trabajo de Bernardino Ramazzini reconocido como el padre de la Medicina Ocupacional y su obra célebre *De Morbuis Artificum Diatriba* (Ramazzini, 1700), en la que comienza a establecer asociaciones entre diagnóstico médico y el trabajo de los pacientes, por lo que se considera uno de los primeros referentes que sienta las bases para la

Medicina Ocupacional. Además, en esa misma línea de evolución histórica, cabe mencionar las transformaciones que trajo consigo la revolución industrial, el auge de las fábricas, el mejoramiento de la maquinaria y el avance de la ciencia, que produjeron cambios en el modo de vida de las personas, con nuevos procesos de fabricación y modificaciones en las técnicas de trabajo, lo cual para gran parte de la población conllevó el uso de maquinarias cada vez más rápidas y peligrosas, por lo que se aumentó el número de incidentes y accidentes en los trabajadores.

En cuanto a la historia que enmarca el surgimiento de la salud ocupacional en Colombia se reconoce como un inicio los planteamientos promulgados desde 1904, se comienza a introducir el tema de salud ocupacional en Colombia bajo el mando del General Rafael Uribe, quien fue el primer defensor de los derechos de la salud de los trabajadores. En el año de 1915 se aprueba la Ley sobre reparaciones por accidentes del trabajo (Ley 57, 1915), donde se establecen normas de responsabilidad de las empresas frente a los accidentes laborales y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los antecedentes de los sistemas de producción basados en la sobreexplotación, abuso de los trabajadores, y poca mecanización de los procesos. Así mismo, en el año 1918 nace la Ley 46, 1918 formulando medidas de higiene para empresas; en 1921 se instauró legalmente un seguro colectivo para los trabajadores (Ley 37, 1921); se reglamentaron las cesantías, enfermedades laborales y vacaciones por medio de la Ley 10 de 1934.

En el año 1938 se crea el Ministerio de Protección Social por medio de la Ley 96, 1938. A través de la Ley 6 de 1945– Ley General del Trabajo, se trataron temas relacionados con conflictos colectivos y de trabajo, la cual fue reformada en 1945 mediante los Decretos 1600 de 1945 y 1848 de 1969. En el año de 1946 durante el mandato de Alfonso López se establece la Ley 90 de 1946 donde se crean los Seguros Sociales, la cual dio lugar a la operación de la Oficina de Medicina e Higiene Industrial en el año 1948. Localizamos que en 1950 se expide el Código Sustantivo del

Trabajo, que determina las normas relacionadas con la Salud Ocupacional como la jornada de trabajo, descanso obligatorio, prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional, que son vigentes actualmente (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Colombia en 1965 ya contaba con leyes y normas que protegían la salud de los trabajadores, pero es finalmente con la Ley 9 de 1979 donde el gobierno manifiesta por primera vez, su voluntad de proteger la salud y la integridad de los trabajadores del país, reconociendo su importancia para el crecimiento económico y social. Con ello la Ley 100 de 1993 proporciona la posibilidad de contar con atención de salud, riesgos profesionales y pensión. Para el año 2000, el 40% de las empresas en Colombia ya apostaban por implementar acciones de Salud Ocupacional en sus empresas, según el informe Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia (Lizarazo C et al., 2010).

En el año 2012 mediante el Ley 1562 se realizan modificaciones al Sistema de Riesgos Laborales, y se realiza el cambio en la definición de Salud Ocupacional que

“se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.” (Ley 1562, 2012 Art 1.)

Con el Decreto 1443 de 2014, el cual fue derogado y compilado en el Decreto 1072 de 2015, se dictaban las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), la Resolución 1111 de 2017 definió los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y se establecen las diferentes fases de

aplicación del sistema de gestión según los estándares mínimos, pero fue derogada por la Resolución 0312 del 2019, en donde se dictan los estándares mínimos para:

“empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales”. (Res 0312, 2019, Art 2.)

Por último, el decreto 1072 de 2015 contiene una compilación de todos los decretos reglamentarios del sector trabajo y le da un vuelco total a la SST en el país, a través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser instaurado en todas las organizaciones poniendo un gran reto todas las empresas del país, siendo un requisito de total cumplimiento y que determina la continuidad de una organización.

Por todos los antecedentes mencionados y con toda la evolución que ha surgido en materia de seguridad y salud en el trabajo se puede evidenciar la importancia y ventajas que tiene para cualquier empresa contar con un SG-SST tanto por temas reglamentarios o legales, como por aspectos relacionados con el logro de mejora continua, productividad y eficiencia.

3.1 Marco teórico

Para el desarrollo y ejecución del proyecto se tendrá como referente lo estipulado en la Resolución 0312 de 2019, la cual se creó con el fin de simplificar y agilizar la normativa que deben cumplir las empresas para su funcionamiento, esto por medio de la regulación de los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo los cuales se encuentran estructurados de la siguiente manera y dan respuesta a las siguientes inquietudes:

3.1.1 Capítulo preliminar: objeto y alcance

Por medio del artículo 1 y 2 se establece y aclara que los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores y contratantes, con el fin de que se verifique y controle las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento y ejecución de las actividades aplicables en el Sistema de Gestión de SST, por otra parte, también se esclarece que aplican para las personas naturales y jurídicas especificadas en el Artículo 2 de dicha Resolución. (Resolución 0312, 2019, Art. 1 y 2)

3.1.2 Capítulo I, II y III

Determinan el campo de aplicación de los estándares mínimos clasificándolos según el número de colaboradores con los cuales cuenta la empresa y la clase de riesgo que tienen, siendo así la clasificación:

Empresas, empleadores y contratantes con diez o menos trabajadores y nivel de riesgo I, II y III: 7 estándares de cumplimiento.

Estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y las unidades de producción agropecuaria de once (11) a (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II o III: 21 estándares de cumplimiento.

Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV o V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V: 60 estándares de cumplimiento.

3.1.3 Importancia de la resolución

Dentro del conjunto de iniciativas gubernamentales enfocadas a potencializar el crecimiento y desarrollo económico de pequeñas y medianas empresas (MIPYME) surgió la Resolución 0312 del 2019, la cual tiene como fin la implementación del SG-SST, esclareciendo pautas de cumplimiento por medio de los Estándares Mínimos.

3.2 Marco conceptual

La definición de los siguientes términos facilitará el entendimiento del presente trabajo, y por consiguiente ayudará al lector a aterrizar la importancia que tiene la implementación de los Estándares Mínimos del SG-SST en una pequeña empresa con 10 o menos trabajadores. Basados en el Decreto 1072 de 2015, se relacionan a continuación los siguientes conceptos:

Acción correctiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Acción de mejora: acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Acción preventiva: acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Actividad no rutinaria: actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Actividad rutinaria: actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Alta dirección: persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

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. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Auto reporte 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. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

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. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Ciclo PHVA: procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: implementación de las medidas planificadas.

Verificar: revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Condiciones de salud: el conjunto de variables objetivas y de auto - reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

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:

- Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
- Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y;
- La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Descripción sociodemográfica: perfil socio demográfico 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. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Efectividad: logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Eficacia: es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Eficiencia: relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

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. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Evaluaciones médicas ocupacionales: las evaluaciones ocupacionales son actos médicos que buscan el bienestar del trabajador de manera individual y que orientan las acciones de gestión para mejorar las condiciones de salud y de trabajo, interviniendo el ambiente laboral y asegurando un adecuado monitoreo de las condiciones de salud de los trabajadores expuestos. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Identificación del peligro: proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Mejora continua: proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma

coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Peligro: fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

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. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

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 éstos. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Seguridad Social: la seguridad social es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST): el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Valoración del riesgo: consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

3.3 Marco legal

La Salud y Seguridad en el trabajo ha sido enmarcada y reglamentada por leyes, decretos, resoluciones y demás normativas que permiten dar un enfoque claro al diseño del Sistema de Gestión que admita dar cumplimiento a los objetivos de este. A su vez, se brinda seguridad a los trabajadores de que se está realizando un trabajo en conjunto con los lineamientos del Gobierno frente a la seguridad industrial y en relación con las labores que se realizan diariamente en una empresa. Por esta razón se han identificado y relacionado a continuación una serie de normativas que son necesarias para cumplir con el propósito del presente trabajo, las cuales fueron seleccionadas ya que tienen relación directa con el tema a tratar en el presente proyecto.

Ley 9 de 1979: por la cual se dictan medidas sanitarias. (Ley 9, 1979)

Artículo 111: en todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Corresponde al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación de empleadores y trabajadores. (Ley 9, 1979, art. 111)

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 2346, 2007).

Ley 1562 de 2012: por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (Ley 1562, 2012).

Artículo 2: son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales: a) En forma obligatoria: trabajadores dependientes nacionales y extranjeros y servidores públicos, contratistas con contratos superiores a un mes, Cooperativas de Trabajo Asociado, estudiantes en práctica que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional; independientes de alto riesgo; los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependiente; los miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución; los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del Ministerio del Interior, de conformidad con la normatividad pertinente (Ley 1562, 2012, art 2).

Decreto 1072 de 2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072, 2015).

Artículo 2.2.4.6.11: capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar

documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente (Decreto 1072, 2015, Art 2.2.4.6.11).

Parágrafo 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre 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. Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.15).

Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito. (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.17).

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización (Decreto 1072, 2015, Art. 2.2.4.6.24):

1. Eliminación del peligro/riesgo
2. Sustitución
3. Controles de ingeniería
4. Controles administrativos
5. Elementos de protección personal y colectivo

Resolución 0312 de 2019: por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Resolución 0312, 2019).

Artículo 3: estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores. Las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificados con riesgo I, II o III deben cumplir con los Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. El diseño del Sistema de Gestión de SST para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III, podrá ser realizado por técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acrediten mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST. Esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos en SST, profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el mencionado curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. (Resolución 0312, 2019, Art. 3).

Artículo 4: responsables del diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST para empresas con diez (10) o menos trabajadores. Las personas que solo cuentan con el curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo, están facultadas para administrar y

ejecutar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificados en riesgo I, II o III, pero no pueden diseñar dicho sistema, en concordancia con lo señalado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo. (Resolución 0312, 2019, Art. 4).

4. Diseño metodológico

El presente proyecto se basa en una consultoría empresarial a Hard Working People S.A.S correspondiente a la implementación de los Estándares Mínimos del SG-SST respecto al tamaño de dicha empresa y su clase de riesgo. Con el fin de dar respuesta y cumplimiento a los objetivos expuestos inicialmente, la metodología escogida es la presentada en el libro *La Consultoría de Empresas* (Kubr, 2008), donde se definen cinco fases para el desarrollo de la consultoría empresarial:

- Fase 1. Preparatoria
- Fase 2. Diagnostica
- Fase 3. Planificación de la acción
- Fase 4. Aplicación
- Fase 5. Terminación

De acuerdo con lo anterior, el diseño para la cumplir con los objetivos propuestos, en el presente proyecto están evidenciados a continuación, donde cada objetivo está representado en cinco fases, las mencionadas anteriormente, en las que se observa la ejecución de estas por medio de una serie de etapas, los cuales garantizarán el desarrollo óptimo del proyecto que se está presentando.

Tabla 2. *Diseño metodológico del proyecto*

Fase	Actividades
1. Preparatoria	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar y analizar las disposiciones legales de los estándares mínimos de SST establecidos en la resolución 0312 de 2019, de acuerdo con el tamaño y clase de riesgo de la empresa. • Solicitar a la empresa documentos organizacionales y soporte de afiliaciones a la seguridad social integral de cada uno de los colaboradores, con su respectivo paz y salvo de pago. • Realizar un diagnóstico preliminar en donde se establezcan las principales dificultades que presenta actualmente la empresa. • Realizar la autoevaluación de estándares mínimos mediante el formato establecido en el Art 27 de la Resolución 0312:2019, con el fin de cumplir con las exigencias que dispone el Ministerio de Trabajo el cual se encuentra adjunto en el Apéndice A.
2. Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un análisis y síntesis de los hallazgos de la autoevaluación y socializar los resultados con el representante legal de la empresa. • Identificar oportunidades de mejora estableciendo medidas correctivas, con el fin de mitigar las no conformidades encontradas en la autoevaluación. • Realizar la identificación de peligros y la evaluación e identificación de los riesgos mediante la metodología de la guía técnica GTC 45.
3. Planificación de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Definir el plan de mejora de acuerdo con las no conformidades encontradas en la autoevaluación de los estándares mínimos del SG-SST, mediante el formato brindado por el Ministerio de Trabajo. Ver formato en el apéndice B. • Establecer el plan de trabajo anual en el que se identifiquen objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual. Ver formato en el apéndice C. • Proponer el plan de inspecciones y de capacitaciones, programas o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.
4. Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el diseño de la estructura documental del SG-SST para la empresa Hard Working People S.A.S. • Socializar a la empresa las acciones propuestas en el plan de mejora y en el plan de trabajo anual, con el fin de que sean realizadas por el responsable del SG-SST con la asesoría y asistencia técnica de la ARL. • Informar a la empresa del requerimiento de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con los resultados de la identificación de peligros, la evaluación e identificación de riesgos, con el fin de dar cumplimiento a la normativa y asegurar el bienestar de los colaboradores.
5. Terminación	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar énfasis sobre la importancia del seguimiento con registros que respalden las acciones realizadas del plan de mejora, puesto que son el soporte del tratamiento aplicable a las no conformidades del sistema de gestión. • Proponer a la empresa que la realización de las inspecciones de vigilancia y control, sean realizadas con el apoyo de una metodología internacional como lo es la NTC 4114, que ayude a que esta labor sea más dinámica para los colaboradores, formando una cultura de autocuidado, con el fin de que se

n de los estándares mínimos y asignación de la persona encargada de diseñar el sistema de gestión de SST.						
Realizar plan de mejora de acuerdo al resultado del diagnóstico y la autoevaluación.	X	X				
Propuesta de la implementación de los estándares mínimos del SG-SST a la empresa Hard Working People SAS.			X	X		
Realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.			X	X		
Establecer el plan de trabajo anual.			X	X	X	
Socializar con la representante legal las acciones definidas en el plan de trabajo.				X	X	
Realización del diseño de la estructura documental del SG-SST				X	X	X

para la empresa Hard Working People S.A.S.	
Presupuestar evaluaciones médicas ocupacionales y demás requisitos de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	X
Socializar con la empresa las inspecciones de vigilancia y control que deben ser realizadas, así como su periodicidad, igualmente, realizar énfasis en los registros que deben ser tomados a la hora de realizar las acciones del plan de mejora con el fin de mantener evidencia y hacer el respectivo seguimiento.	X

Adaptado de American Psychological Association (2019).

6. Presupuesto

El siguiente presupuesto se basa en la estructuración documental del SG-SST bajo los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019.

Tabla 4. *Presupuesto de la propuesta*

Presupuesto para la ejecución de la propuesta			
Cantidad	Concepto	Valor Unitario	Valor Total
3	Asesores del SG-SST	\$400.000	\$1.200.000
3	Asesorías del tutor	\$80.000	\$240.000
1	Plan de datos y telefónico	\$60.000	\$60.000
5 meses	Internet	\$60.000	\$300.000
1	Memoria USB	\$30.000	\$30.000
1	Implementos de papelería	\$30.000	\$30.000
300	Impresiones/fotocopias	\$300	\$90.000
3	Transportes	\$50.000	\$150.000
3	Refrigerios	\$30.000	\$90.000
1	Gastos varios	\$80.000	\$80.000
Total			\$ 2'270.000

7. Resultados

Se presentan los resultados de la consultoría de acuerdo con el orden en que se relacionaron los objetivos específicos propuestos. En primer lugar, se realiza un diagnóstico del estado inicial de la empresa Hard Working People SAS con el fin de identificar necesidades y prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo. En segundo lugar, se identifican los estándares mínimos que aplican a la empresa Hard Working People SAS según su tamaño y clase de riesgo de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019. En tercer lugar, se diseña un plan de mejoramiento conforme al diagnóstico inicial y se formula el plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019. Finalmente, se diseña la estructura documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la estructuración de los estándares mínimos aplicables a la empresa Hard Working People SAS descritos en la Resolución 0312 de 2019.

7.1 Diagnóstico inicial

Para el desarrollo del diagnóstico inicial se evaluó la organización para identificar si contaba con algún elemento del SG-SST, para lo cual se usó como suministro la lista de chequeo planteada en el Apéndice A. Autoevaluación de estándares mínimos según Resolución 0312 de 2019, en la que se plantean estándares de evaluación con un valor fijo y un peso porcentual.

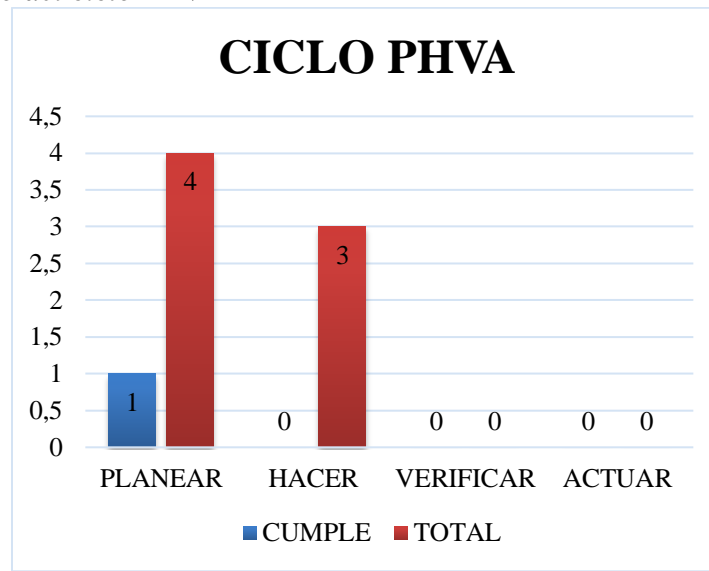
Durante las visitas de inspección se pudo evidenciar que la empresa ha tenido en anteriores anualidades avances parciales para iniciar con el proceso de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, pero todos ellos se encuentran desactualizados.

7.2 Identificar estándares mínimos aplicables a la empresa

Con el objetivo de conocer los estándares mínimos aplicables a la empresa en cuestión, se realizó una lectura de la Resolución que proporciona los criterios para conocer los estándares mínimos a implementar (Resolución 0312,2019). En este sentido, se identificó en el artículo 3 de dicha resolución, que a la empresa Hard Working People SAS le corresponden siete estándares mínimos de acuerdo con la cantidad de colaboradores (10 trabajadores) y su clase de riesgo (riesgo D).

Hard Working People SAS actualmente se encuentra con una calificación de 87,5 frente al cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019, dando como resultado un nivel Aceptable.

En la Gráfica 1 se muestra el desarrollo del ciclo PHVA basado en los siete estándares mínimos que aplican para la empresa Hard Working People S.A.S.

Figura 1. *Desarrollo del ciclo PHVA*

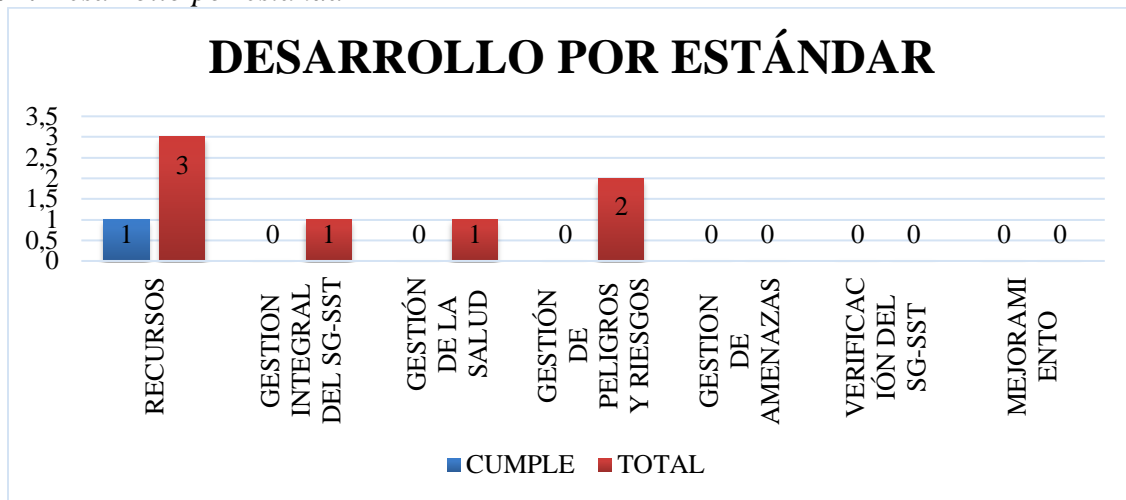
La mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se divide en cuatro fases: planear, hacer, verificar y actuar. Mediante la autoevaluación de los estándares mínimos se encontró el siguiente cumplimiento:

Tabla 5. *Desarrollo del ciclo PHVA*

Fase	Desarrollo
Planear	25 %
Hacer	0 %
Verificar	0 %
Actuar	0 %

El resultado porcentual de la tabla anterior corresponde al valor del puntaje obtenido por fase sobre el valor máximo a obtener.

En la Gráfica 2 se presenta el porcentaje posible a obtener (total) vs el porcentaje obtenido (cumple), donde se pueden evidenciar los puntos más críticos para la organización, estos puntos son aquellos donde el cumplimiento por estándar es bajo como es el caso de recursos, gestión integral del SG-SST, gestión de la salud y gestión de riesgos y peligros.

Figura 2. Desarrollo por estándar

Nota: basada en los siete estándares mínimos que aplican para la empresa Hard Working People S.A.S.

Se analizó cada uno de los estándares aplicables de la siguiente manera:

Responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST: actualmente el SG-SST no cuenta con un responsable que disponga con la documentación requerida por la normativa vigente.

Afiliación al sistema general de riesgos laborales: cada uno de los colaboradores se encuentran afiliados a la seguridad social la cual se cancela puntualmente cada mes.

Figura 3. Afiliación al sistema general de riesgos laborales

**PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
CERTIFICADO HISTORICO DE PAGOS**




El servicio de liquidación SOI certifica que HARD WORKING PEOPLE, identificado con documento NIT 900711975, ha realizado el pago de aportes a la Seguridad Social de sus empleados para los periodos que se relacionan a continuación:

DATOS GENERALES DEL APORTANTE			
TIPO IDENTIFICACIÓN:	NIT - NUMERO DE IDENTIFICACIÓN:	900711975	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:	BUCARAMANGA DEPARTAMENTO:	HARD WORKING PEOPLE	
CIUDAD/MUNICIPIO:	CALLE 31 21 -30 OFICINA 303 TELEFONO:	SANTANDER	
DIRECCIÓN:	01-EMPLEADOR CLASE APORTANTE:	9960051	
TIPO APORTANTE:	PRIVADA ACTIVIDAD ECONOMICA:	C-MPYME MENOS DE 200 COTIZANTES	
TIPO EMPRESA:	SUCURSAL SUCURSAL / DEPENDENCIA:	Actividades de apoyo a la agricultura, 002 - ADMINISTRATIVO	
FORMA DE PRESENTACIÓN:			

INFORMACIÓN HISTÓRICA DE PAGOS				
PERIODO DE PAGO	No PLANILLA	FECHA DE PAGO (aaaa/mm/dd)	TIPO DE PLANILLA	VALOR PAGADO
JUNIO 2021-JULIO 2021	7801934066	2021/07/27	E-EMPLEADOS	\$ 884.600
MAYO 2021-JUNIO 2021	7790812963	2021/06/18	E-EMPLEADOS	\$ 1.040.800
ABRIL 2021-MAYO 2021	7788051467	2021/05/21	E-EMPLEADOS	\$ 1.033.400
MARZO 2021-ABRIL 2021	7784649295	2021/04/21	E-EMPLEADOS	\$ 1.211.700
FEBRERO 2021-MARZO 2021	7781264066	2021/03/15	E-EMPLEADOS	\$ 1.189.500
ENERO 2021-FEBRERO 2021	7779548731	2021/02/10	E-EMPLEADOS	\$ 1.226.500
DICIEMBRE 2020-ENERO 2021	7777423680	2021/02/01	E-EMPLEADOS	\$ 811.800

2021/08/30 3:00 PM USUARIO: ANGELICA BUITRAGO CORREA - NIT 900711975 PÁGINA 1 DE 1

Tomado Hard Working People SAS en la plataforma SOI (2021).

Programa capacitación promoción y prevención PYP: desde el año 2018 el programa de capacitaciones se encuentra desactualizado por lo tanto se cuenta como un incumplimiento.

Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado: a partir del año 2018 el plan de trabajo anual no se ha revisado ni actualizado en su totalidad.

Realización de las evaluaciones médicas ocupacionales: peligros- periodicidad
Comunicación al Trabajador: actualmente la empresa no realiza las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normativa y los peligros/riesgos a los cuales se encuentren expuestos el colaborador.

Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa: la empresa cuenta con la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos, sin embargo, se encuentra incompleta, desactualizada y sin el acompañamiento de la ARL.

Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados: no se han ejecutado las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos recientemente.

7.3 Diseñar un plan de mejoramiento y plan de trabajo anual

De acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación y el diagnóstico realizado se establece el plan de mejoramiento planteado en el Apéndice B. en el cual se encuentran las siguientes actividades para el cumplimiento de los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019:

Recursos:

Contratar a una persona encargada del SG-SST que cumpla con los siguientes requisitos: técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de SST y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Para ello, se diseñó el formato FO-SST-02 (Ver apéndice K).

Actualizar el programa de capacitación de acuerdo con los peligros y riesgos de las actividades que se realizan diariamente en la empresa. Se diseñó el plan institucional de capacitaciones para la empresa Hard Working People S.A.S. de acuerdo con las necesidades proyectadas en el Plan Anual de Trabajo. (Ver Apéndice H.)

Gestión integral del SG-SST:

Realizar el plan anual de trabajo el cual contenga objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.

Hacer firmar el Plan Anual de Trabajo por el empleador. De acuerdo con las necesidades y prioridades identificadas en Hard Working People SAS se formuló el plan de trabajo anual presentado en el Apéndice C.

Gestión de la salud:

Programar exámenes ocupacionales para todos los colaboradores dependiendo de su trabajo en la empresa.

Guardar evidencia de los conceptos emitidos por el médico evaluador.

Gestión de peligros y riesgos:

Realizar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL.

Guardar documento de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y mantenerlo actualizado según los trabajos que se realicen en la empresa.

Socializar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.

7.4 Diseñar estructura documental del SG-SST

Inicialmente se definen los pasos comenzando por planeación estratégica de la empresa, incorporando misión, visión y valores corporativos, seguido por la política de SST y objetivos del SGSST, para lograr la definición de los objetivos del SG-SST y el cumplimiento de estos se requiere desplegarlos por medio de tareas que estén alineadas a la planificación estratégica de la organización, tal como se refleja en la Figura 4.

Figura 4. *Secuencia para el despliegue de objetivos*



Hard Working People S.A.S.

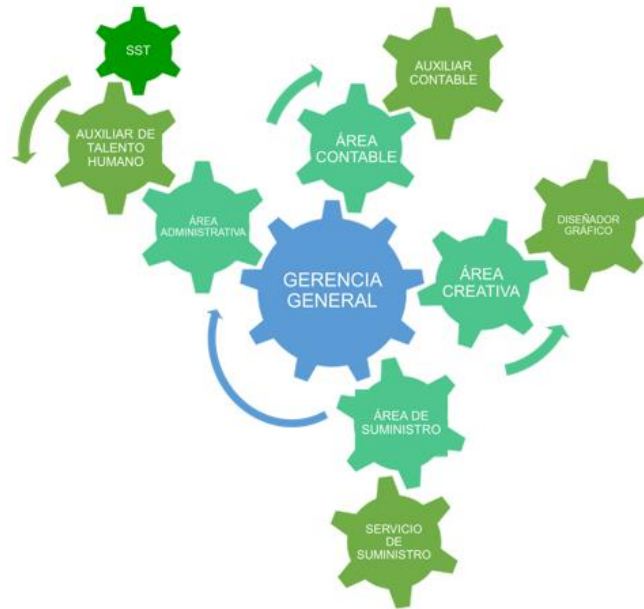
Misión: generar soluciones oportunas orientadas a la ejecución de proyectos y servicios empresariales.

Visión: transformar ideas de negocio en proyectos empresariales rentables y eficientes para la región y el país, impactando positivamente en el crecimiento íntegro y profesional tanto de nuestros colaboradores como de nuestros clientes.

Valores corporativos

- Puntualidad
- Pasión
- Trabajo en equipo
- Profesionalismo
- Claridad en la comunicación
- Respeto
- Transparencia

Figura 5. Organigrama de Hard Working People SAS



Tomado de Hard Working People SA

Figura 6. Mapa de procesos de Hard Working People SAS



Tomado de Hard Working People SAS

Política de seguridad y salud en el trabajo

Hard Working People S.A.S se compromete con el sistema de gestión de seguridad y salud el trabajo, enfocando sus esfuerzos, formación y cultura a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales de los colaboradores y promoción de la salud física, mental y social de sus trabajadores, contratistas, proveedores, visitantes y partes interesadas, cumpliendo con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.


Teniendo como base la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, se elabora y se ejecuta el plan anual para el mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, así como del SG-SST, a través de la programación e implementación de los programas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial y vigilancia epidemiológica.

Así mismo la empresa se compromete a establecer un rubro y demás recursos necesarios para el apoyo al sistema de gestión, y de la misma manera, se compromete a dar cumplimiento a toda la legislación vigente aplicable, y las políticas y reglamentos establecidos por la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Lo anteriormente mencionado será comunicado a los colaboradores por medio de una socialización y de una cartelera a la disposición de todos. Así mismo, será revisado anualmente por el personal correspondiente.

La política fue socializada, revisada y aprobada por la representante legal de la empresa e identificada con el código P-SST-01:

Figura 7. Política de SST

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Código: P-SST-01
	Políticas	Fecha: 23/10/2021
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Página 1 de 1

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

HARD WORKING PEOPLE S.A.S se compromete con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud el trabajo, enfocando sus esfuerzos, formación y cultura a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales de los colaboradores y promoción de la salud física, mental y social de sus trabajadores, contratistas, proveedores, visitantes y demás partes interesadas, cumpliendo con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Teniendo como base la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, se elabora y se ejecuta el plan anual para el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la programación e implementación de los programas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial y vigilancia epidemiológica.

Así mismo la empresa se compromete a establecer un rubro y demás recursos necesarios para el apoyo al Sistema de Gestión, y de la misma manera, se compromete a dar cumplimiento a toda la legislación vigente aplicable, y las políticas y reglamentos establecidos por la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lo anteriormente mencionado será comunicado a los colaboradores por medio de una socialización y de una cartelera a la disposición de todos. Así mismo, será revisado anualmente por el personal correspondiente.

Firmado en Bucaramanga el 23 de octubre del 2021.


 Angélica Buitrago Correa
 Representante Legal

Tomado de Hard Working People SAS

Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

Objetivo general

Preservar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en el ámbito de salud, bienestar físico, mental y social, evitando accidentes y enfermedades laborales relacionadas con sus actividades diarias en la empresa, dando cumplimiento a la legislación vigente.

Objetivos Específicos

Identificar los peligros, evaluar, valorar los riesgos y establecer los controles a los que se encuentran expuestos los trabajadores de HARD WORKING PEOPLE S.A.S.

Proteger y velar por la Seguridad y Salud de los trabajadores de la empresa, teniendo como resultado cero accidentes, incidentes y enfermedades laborales durante los años de labor.

Cumplir la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Promover y vigilar el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores y directivos, con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles

Se realiza la identificación de peligros y valoración de riesgos de la empresa de acuerdo con las funciones de los colaboradores, y se determinan los controles necesarios para el trabajo seguro de los mismos. Esta matriz fue elaborada con base en la Guía Técnica Colombiana GTC 45, con el fin de construir vista en conjunto de los factores de riesgo de la empresa.

La GTC 45 proporciona la siguiente serie de referencias que fueron empleadas para evaluar los riesgos y determinar la probabilidad de ocurrencia, así como la magnitud de sus consecuencias, para posteriormente crear un conjunto de controles que permitan disminuir la ocurrencia o la consecuencia del riesgo analizado.

Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se implementó la siguiente fórmula:

$$\mathbf{NR=NP \times NC}$$

Donde: **NP**: nivel de probabilidad (Nivel de deficiencia x Nivel de exposición) **NC**: nivel de consecuencia.

Con el fin de determinar el nivel de deficiencia (ND) necesario para hallar el nivel de probabilidad, se usó la tabla a continuación.

Tabla 6. *Determinación del nivel de deficiencia*

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha (n) detectado peligro (s) que determina(n) como posible la generación de incidentes, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambas.
Alto (A)	6	Se ha (n) detectada algún (os) peligro (s) que pueden dar lugar a incidentes significativo (s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambas.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a incidentes poco significativos o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambas.
Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha detectado peligro, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambas. El riesgo está controlado.

Tomado de guía técnica colombiana GTC 45 (2012, p. 13)

Para hallar el nivel de exposición (NE) necesario para hallar el nivel de probabilidad, se utilizó la siguiente tabla.

Tabla 7. *Determinación del nivel de exposición*

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un período de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Tomado de guía técnica colombiana GTC 45 (2012, p. 13)

Por último, para hallar el nivel probabilidad se mezclan los resultados obtenidos del nivel de exposición y nivel de deficiencia, como lo muestra la siguiente tabla.

Figura 8. *Determinación del nivel de probabilidad*

Nivel de deficiencia	Nivel de exposición			
	4	3	2	1
10	MA-40	MA-30	A-20	A-10
6	MA-24	A-18	A-12	M-6
2	M-8	M-6	B-4	B-2

Nota: el sombreado corresponde al nivel de probabilidad obtenido, rojo nivel muy alto, rosado nivel alto, amarillo nivel medio, y blanco nivel bajo. Tomado de Guía Técnica Colombiana GTC 45 (2012, p. 13)

El resultado del nivel de probabilidad se interpretó mediante la siguiente tabla.

Tabla 8. *Significado de los diferentes niveles de probabilidad*

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Tomado de guía técnica colombiana GTC 45 (2012, p. 14)

El siguiente componente necesario para la evaluación de riesgos es el nivel de consecuencias, para esto se tienen en cuenta los parámetros aportados por la guía.

Tabla 9. *Determinación del nivel de consecuencias*

Nivel de consecuencias	Valor NC	Significado (Daños personales)
Mortal o catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

Tomado de guía técnica colombiana GTC 45 (2012, p. 14)

Los resultados obtenidos anteriormente (NP y NC) son combinados en la siguiente tabla, para obtener el nivel de riesgo, valor necesario para identificar si el riesgo es aceptable o no.

Figura 9. *Determinación del nivel de riesgo*

Nivel de riesgo y de intervención		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
NR=NPxNC					
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240
	25	I 1000-600	II 500-250	II 200-150	III 120
	10	II 400-240	II 200	III 80-60	III 40
		III 100		IV 20	

Nota: el sombreado corresponde al nivel de riesgo obtenido, rojo nivel I, amarillo nivel II, verde nivel III, y blanco IV. Tomado de Guía Técnica Colombiana GTC 45 (2012, p. 14)

El nivel de riesgo es interpretado a través de la siguiente tabla.

Tabla 10. *Significado del nivel de riesgo*

Nivel de riesgo	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500-150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato.
III	120-40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Tomado de guía técnica colombiana GTC 45 (2012, p. 14)

Finalmente, teniendo en cuenta el número de expuestos, se determinó la aceptabilidad del riesgo con la ayuda de la siguiente tabla.

Tabla 11. *Ejemplo de aceptabilidad del riesgo*

Nivel de riesgo	Significado
I	No aceptable Situación crítica, corrección urgente.
II	No aceptable o aceptable con control específico Corregir o adoptar medidas de control.
III	Mejorable Mejorar el control existente.
IV	Aceptable No intervenir salvo que un análisis más preciso lo justifique.

Tomado de guía técnica colombiana GTC 45 (2012, p. 15)

Una vez concluidos los pasos mencionados anteriormente, se obtuvo la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos adjunta en el Apéndice G.

A continuación, en la Tabla 14. se presenta el producto de la estructura documental de la consultoría realizada a la empresa Hard Working People S.A.S.

Tabla 12. *Estructura documental SG-SST*

Ítem	Documento	Código
Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Política del SG-SST Objetivos	ML-SST-01 P-SST-01
Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Formato de asignación del responsable del SG-SST.	FO-SST-02
Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan Institucional de Capacitaciones donde se determinan objetivos, definiciones, lineamientos conceptuales y se establecen las capacitaciones de acuerdo con el plan de trabajo anual.	PL-SST-02
Plan Anual de Trabajo	Plan de Trabajo Anual SG-SST para la vigencia 2022	PL-SST-01
Identificación de Peligros, evaluación y valoración de riesgos	Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	MZ-SST-03
Medidas de Prevención y Control frente a peligros/riesgos identificados	Programa de capacitaciones: se establece el cronograma de capacitaciones de acuerdo con la necesidad de la empresa.	PG-SST-01

8. Lecciones aprendidas

Durante el tiempo de desarrollo de la consultoría se evidenció que no hay estabilidad laboral en la empresa, el personal es rotativo y esto obstaculiza en cierto grado la implementación del SG-SST, así como las medidas para la prevención y ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales; es por ello que se debe realizar una investigación sobre las condiciones laborales actuales y las causas de deserción por parte de los funcionarios.

Referente a la normatividad colombiana utilizada como referencia para la presente consultoría se pudo evidenciar que genera un resultado real de cumplimiento frente a las medidas, que si bien es cierto la empresa obtuvo un puntaje aceptable de 87,5%, realmente solo cumplía con uno (1) de los siete (7) estándares que le aplicaban, es decir, con el 14,2%.

Más allá del cumplimiento con la normatividad, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se establece como una de las herramientas de promoción del bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

La ejecución de esta consultoría permitió contrastar los conocimientos adquiridos en la formación de la Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo y a su vez reconocer el alcance que se tiene como consultor en una empresa, siendo este, desde realizar un diagnóstico inicial hasta definir las acciones para alcanzar los resultados requeridos.

9. Conclusiones

Se realizó el diagnóstico inicial con la aplicación de la lista de chequeo donde se pudo verificar el estado actual del cumplimiento de los requisitos mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y los factores de riesgo observados en la empresa Hard Working People SAS.

Se identificaron los estándares mínimos aplicables de acuerdo a la cantidad de colaboradores y actividad económica y según los resultados obtenidos de la autoevaluación del SG-SST se verifica el cumplimiento de los requisitos mínimos del sistema obteniendo un puntaje de 87,5% con un nivel de evaluación aceptable sobre un 12,5% de falencia.

Se implementó el plan de mejoramiento propuesto, logrando al final de la consultoría llegar a un cumplimiento de 98,5% de los estándares mínimos para empresas de 1 a 10 trabajadores.

Se diseñó el Manual del SG-SST para la empresa Hard Working People S.A.S., Plan de Trabajo Anual, Plan de Institucional de Capacitación y Programa de Capacitación obteniendo una estructura documental sólida y real para la empresa que permita un ambiente seguro para sus colaboradores en el entorno laboral proporcionado.

Referencias

- Alcaldía de Popayán. (2012, 22 septiembre). Alcaldía Municipal de Popayán | Resoluciones, Circulares y Actos Administrativos. Recuperado 12 de noviembre de 2021, de <http://www.popayan.gov.co/ciudadanos/la-alcaldia/normatividad/resoluciones-circulares-y-actos-administrativos#:~:text=Resoluci%C3%B3n%3A%20consiste%20en%20una%20orden,encomienda%20a%20cada%20servicio%20p%C3%ABlico>.
- Alvarado C. (s.f). Historia de la salud ocupacional. Academia. Recuperado el 7 de abril 2021 https://www.academia.edu/9591035/Elaborado_por_Claudio_Alvarado_1_HISTORIA_DE_LA_SALUD_OCUPACIONAL
- Arias, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. Revista Cubana de Salud y Trabajo. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>
- ARL SURA. (2018, 15 agosto). Procedimiento para evaluaciones médicas ocupacionales. Recuperado de https://www.arlsura.com/images/construccionsegura/documentos/herramienta_guia.pdf
- ARL SURA. (s. f.). Glosario. Recuperado de <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>
- Congreso de Colombia. (15 de noviembre de 1915). Sobre reparaciones por accidentes del trabajo. [Ley 57 de 1915]. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1609446>
- Congreso de Colombia. (19 de noviembre de 1921). Que establece el seguro colectivo obligatorio. [Ley 37 de 1921]. Recuperado 12 de noviembre de 2021, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1592694>

Congreso de Colombia (16 de julio de 1979). Por la cual se dictan medidas sanitarias. [Ley 9 de 1979]. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html.

Congreso de Colombia (11 de julio de 2012). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. [Ley 1562 de 2012]. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Función Pública. (2020, 16 abril). Concepto 146951 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública. Concepto 146951 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=130023#:~:text=Las%20competencias%20laborales%20se%20definen,los%20conocimientos%2C%20destrezas%2C%20habilidades%2C>

Función Pública. (2019, octubre). Guía de Inducción y Re-inducción. Guía de Inducción y Reinducción - Grupo de Gestión Humana. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/guia-induccionreinduccion.pdf/3d8226a7-fad3-4880-9073-cf08ad8462f6?t=1571954461836#:~:text=Reinducci%C3%B3n%3A%20Es%20un%20proceso%20planeado,institucionales%20dentro%20del%20marco%20legal>.

García, A. M. (2021, 19 abril). Conocimiento. Economipedia. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>

Gemba Academy. (2019, 1 marzo). Qué es el sistema de Auditorias Kamishibai y cómo nos puede beneficiar. Recuperado de: <https://www.gembaacademy.com/es/blog/2019/03/01/que-es-el-sistema-de-auditorias-kamishibai-y-como-nos-puede-beneficiar>

Icontec. (2020, 20 junio). Guía técnica gtc colombiana 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado 22-07-22, de <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6034/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf;jsessionid=D3ED7264F3E0BEDAA2B41187B69E514C?sequence=2>

Kubr M. (1997). La Consultoría de Empresas. 3a ed. rev. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 20 de julio de 2021, de <https://www.pilgroupconsulting.com/wp-content/uploads/2016/09/Laconsultoriadempresas.pdf>

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2010). Breve historia de la Salud Ocupacional en Colombia. Recuperado 9 de julio de 2021, de https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf

Ministerio de Protección Social. (7 de junio de 1951). Código sustantivo trabajo. Recuperado 23 de agosto de 2021, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Ministerio de Protección Social. (11 de julio de 2007). Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. [Resolución 2346 de 2007]. Recuperado de:

<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/Resolucion%202346%20DE%202007.pdf>

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. (13 de febrero de 2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. [Resolución 0312 de 2019]. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019, 15 febrero). ¿Qué es la Seguridad Social? Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalización-y-protección-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Ministerio del Trabajo. (s. f.). Reporte autoevaluación de estándares mínimos SG – SST – Fondo de Riesgos Laborales. Recuperado 8 de julio de 2021, de <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/reporte-autoevaluacion-de-estandares-minimos-sg-sst/>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2022, 31 enero). Planes de Gestión de Grupo de Talento Humano. Recuperado de: <https://www.minambiente.gov.co/talento-humano/planes-de-gestion-de-grupo-de-talento-humano/#:%7E:text=El%20Plan%20institucional%20de%20Capacitaci%C3%B3n,de%20la%20capacidad%20laboral%20de>

Nirian, P. O. (2020, 8 febrero). Consultoría empresarial. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/consultoria-empresarial.html>

Pérez, M. (2021, 13 septiembre). Capacitación. Recuperado de:
<https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>

Presidencia de la República. (9 de septiembre de 1950). Sobre Código Sustantivo del Trabajo. [Decreto 2663 de 1950]. Recuperado 12 de noviembre de 2021, de
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2663_1950.htm

Ramazzini, B. (1700). De morbis artificum diatriba. Recuperado 8 de julio de 2021, de
https://www.smhstar.org/archivos/121115_De_Morbis_Artificum_low.pdf

SafetYA. (2021, 25 enero). Comparación de la tabla de calificación 1111 vs 0312. Recuperado 5 de julio de 2021, de <https://safetya.co/comparacion-de-la-tabla-de-calificacion-1111-vs-0312/>

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2003, mayo). glosario técnico de términos de capacitación y empleo. Recuperado de:
http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/glosario_tecnico.pdf

UNAB. (2005, 27 octubre). ¿Qué es la Inducción en el Puesto de Trabajo? | Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB. ¿Qué Es La Inducción En El Puesto de Trabajo? Recuperado de: <https://unab.edu.co/content/%C2%BFqu%C3%A9-es-la-inducci%C3%B3n-en-el-puesto-de-trabajo#:~:text=Es%20un%20proceso%20que%20gu%C3%ADa,filosof%C3%ADa%20y%20los%20valores%20institucionales.>

Apéndices

Apéndice A. Formato de evaluación de estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) – Resolución 0312 de 2019.

EVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4				0	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5						
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5						
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5						
		1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y colización de pension especial	0,5						
		1.1.6 Conformación COPASST	0,5						
		1.1.7 Capacitación COPASST	0,5						
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5						
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6				0	
		1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PpP	2						
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2						
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	15				0
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1					
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1					
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2					
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2					
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1					
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2					
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1					
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1					
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2						
Gestión del cambio (1%)		2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1						

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud	1	9				0
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1					
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1					
			3.1.4 Realización de los evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador	1					
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1					
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1					
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1					
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1					
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1					
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5				0
			3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	2					
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	1					
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6				0
			3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1					
			3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1					
			3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1					
			3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1					
			3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1					

		4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	15			0
			4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	3				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4				
			4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5				
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5	15			0
			4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5				
			4.2.4 Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.	2,5				
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2,5					
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5					
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10			0
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5				

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5				0
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25					
			6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1,25					
			6.1.4 Planificación auditorias con el COPASST	1,25					
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	10				0
			7.1.2 Acciones de mejora con forme a revision de la alta direccion	2,5					
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y en fermedades la borales	2,5					
			7.1.4 Elaboracion Plan de mejoramiento, implementacin de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5					
TOTALES					100	0	0	0	0

5. RECURSOS ASIGNADOS															
TIPO DE RECURSO S		DETALLE												OBSERVACIONES	
HUMANOS															
TECNICOS															
FINANCIEROS															
LOCATIVOS															
6. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO															
PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO														GRAFICA	
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO		VARIABLE S	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
FORMULA	$\frac{\text{Actividades ejecutadas} \times 100}{\text{Actividades programadas}}$	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		ACTIVIDADES EJECUTADAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		RESULTADO													
		META	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
ANALISIS DE DATOS															

Month	Result (%)	Meta (%)
ENE	0	90
FEB	0	90
MAR	0	90
ABR	0	90
MAY	0	90
JUN	0	90
JUL	0	90
AGO	0	90
SEP	0	90
OCT	0	90
NOV	0	90
DIC	0	90
TOTAL	0	90

Apéndice D. Metodología Kamishibai

La autora Ana Cruz en su artículo resalta que:

Una de las herramientas de auditoria más populares por los practicantes de mejora continua es el sistema Kamishibai. Su propósito es ayudar a auditar un proceso de la manera más sencilla posible.

Origen del Kamishibai

Kamishibai es una palabra japonesa que se traduce como "teatro de papel", y se refiere a una forma de contar cuentos, dirigida a los niños. Por medio de un conjunto de láminas, las cuales tienen un dibujo de un lado, y en la otra parte de la lámina, anotaban un texto, normalmente descriptivo para así en conjunto contar una historia. Fue a finales de los años 20, durante la crisis económica en Japón, que se utilizó esta técnica para combatir el desempleo. Personas en las calles entretenían a los niños con el Kamishibai y al acaparar la atención de ellos, aprovechaban para venderles golosinas. La popularidad del Kamishibai fue tanta, que incluso comenzó a utilizarse con finalidades didácticas.

Kamishibai en la época actual

Es una herramienta de gestión utilizada en el entorno TPS (Toyota Production System), la cual nos proporciona una guía para realizar auditorías en los procesos. Las tarjetas Kamishibai se enfocan en aspectos tales como el orden, la limpieza, estandarización del trabajo, calidad, etc. Pero es importante señalar que es una herramienta complemento, es decir, no sustituye a las auditorías establecidas por la empresa.

Ventajas del sistema de auditoria Kamishibai

- Refuerza la estandarización de las actividades entre los diferentes turnos de producción.
- Detecta de forma fácil las no conformidades generadas.
- Es una herramienta de confirmación sencilla.
- Es un control visual claro, fácil de leer y fácil de seguir
- Es un sistema dinámico, es decir, debe adecuarse a las necesidades en función del tipo de problema e importancia.
- Genera y manifiesta el apoyo de la Dirección a los procesos de la planta.
- Desarrolla las habilidades de lectura y expresión de los involucrados, esto a su vez genera mejores relaciones laborales y trabajo en equipo.

¿Cómo funciona?

Normalmente se presenta en un tablero, cerca del área de trabajo. Dicho tablero contiene las tarjetas de Auditoría Kamishibai, las cuales incluyen información como qué estamos auditando, puntos a revisar por área y proceso como el trabajo estandarizado, las instrucciones de trabajo, seguridad, controles visuales, 5S, TPM, etc.

La frecuencia de su uso varía por nivel, los líderes de equipo tienen que hacerlo diariamente, el gerente semanalmente y la frecuencia va disminuyendo conforme va subiendo el nivel, pero tal vez se tenga a un director de planta que vaya diariamente a revisar el tablero e interactuar con los empleados, lo cual sin duda sería excelente.

Ejemplo de Tarjeta de auditoría Kamishibai

B	TARJETA DE AUDITORÍA	#6
Puntos de control		
Trabajo Estandarizado: ¿El miembro del equipo está trabajando para ejecutar la secuencia de elementos? ¿El Trabajo Estandarizado está completado correctamente?		
Instrucción de Trabajo: ¿Toda la información es correcta e incluye los puntos clave?		
PPE: ¿El miembro del equipo está usando el equipo de protección personal adecuado?		
Ayudas visuales: ¿Está todo en su lugar y hay un lugar para todo?		
6S: ¿Todo está ordenado, limpio y seguro?		
TPM: ¿Las herramientas, las plantillas y el equipo están en buenas condiciones?		

B	TARJETA DE AUDITORÍA	#6
Puntos de control		
Trabajo Estandarizado: ¿El miembro del equipo está trabajando para ejecutar la secuencia de elementos? ¿El Trabajo Estandarizado está completado correctamente?		
Instrucción de Trabajo: ¿Toda la información es correcta e incluye los puntos clave?		
PPE: ¿El miembro del equipo está usando el equipo de protección personal adecuado?		
Ayudas visuales: ¿Está todo en su lugar y hay un lugar para todo?		
6S: ¿Todo está ordenado, limpio y seguro?		
TPM: ¿Las herramientas, las plantillas y el equipo están en buenas condiciones?		

¿Cómo funciona?

Kamishibai utiliza dos tipos de tarjetas: verdes y rojas. Se colocan las tarjetas en el tablero de forma apilada y se ordenan por turnos. Cada turno toma una tarjeta al azar y hace la auditoría, es decir, las preguntas escritas en la tarjeta. Y si todo está bien, se coloca la tarjeta del lado de color verde, así podemos ver a simple vista que todo está bien. Si algo falta o no sigue el estándar, se voltea la tarjeta del lado rojo y se pone en el tablero. Así a simple vista, podremos darnos cuenta de que hay una anomalía y debemos trabajar en las medidas correctivas.

(Cruz, 2019)

Apéndice E. Autoevaluación de estándares mínimos según Resolución 0312 de 2019.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN PROMEDIO CONTR	
				CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0		
	1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0,6		
	1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0,6		
	1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,6	0	0		
	1.1.5. Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5		0	0	0,6		
	1.1.6. Conformación COPASST	0,5		0	0	0,6		
	1.1.7. Capacitación COPASST	0,5		0	0	0,6		
	1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0,6		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0	0		0
		1.2.2. Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		0	0		2
1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 60 horas		2	0		0	2		
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	16	0	0	1	
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0	0	1	
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	1	
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0	0	
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0	0	2	
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1		0	0	1	
	Normatividad nacional vigente y aplicada en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Matriz legal	2		0	0	2	
	Comunicación (1%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	1	
	Adquisiciones (1%)	2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	1	
	Contratación (2%)	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	2	
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	1	

GESTIÓN DE LA SALUD (CDA)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica Diagnóstico de Condiciones de Salud	1	9	0	0	1	
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	1	
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	1	
		3.1.4 Realización de las evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periculosidad Comunicación al Trabajador	1		0	0	0	
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	1	
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	1	
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	1	
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		0	0	1	
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		0	0	1	
GESTIÓN DE LA SALUD (CDA)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	6	0	0	2	
		3.2.2 Investigación de incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	2		0	0	2	
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	1		0	0	1	
GESTIÓN DE LA SALUD (CDA)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	8	0	0	1	
		3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1		0	0	1	
		3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1		0	0	1	
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	1	
		3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	1	
		3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1		0	0	1	
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (CDA)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	16	0	0	4	1
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0	0	
		4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	3		0	0	3	
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	4	
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5	16	0	0	0	
		4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		0	0	2,6	
		4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0	2,6	
		4.2.4 Realización de inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del CORASST.	2,5		0	0	2,6	
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0	0	2,6	
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		0	0	2,6	
LISTA DE AMENAZAS (CDA)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Reparación y respuesta ante emergencias	5	10	0	0	6	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	6	

Gestión y resultados del ISO-SST (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del ISO-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	6	0	0	1,25
	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0	1,25
	6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1,25		0	0	1,25
	6.1.4 Planificación auditorías con el COPIA-SST	1,25		0	0	1,25
Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del ISO-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del ISO-SST	2,5	10	0	0	2,5
	7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		0	0	2,5
	7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		0	0	2,5
	7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		0	0	2,5
TOTALES			100	0,5	0	87,5

Si cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0).

Este formulario es documento público, no se debe consignar hechos o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 284 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

EMPLLEADORO CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL ISO-SST

EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:

ACEPTABLE

Apéndice F. Plan de mejora para la empresa Hard Working People SAS

PLAN DE MEJORAMIENTO RELACIONADO CON " AUTOEVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST ", ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 29 DE RESOLUCIÓN 0312 DE 2019											
NOMBRE, NÚMERO DE RESOLUCIÓN DE LICENCIA DE SALUD OCUPACIONAL, Y NÚMERO DEL CERTIFICADO DEL CURSO DE 60, o 20 HORAS DE CAPACITACIÓN VIRTUAL, DEL RESPONSABLE SG-SST											
1. OBJETIVO											
Guía relacionada con los planes de mejoramiento, con el fin que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas conforme a los requisitos del decreto 1072/2015 y resolución 0312 de 2019 actividades desarrolladas en Hard Working People SAS											
2. ALCANCE											
Aplica para todos los colaboradores y demás partes interesadas desde la documentación requerida hasta la implementación del SG-SST.											
3. METAS											
Cumplir el 90% de las actividades a desarrollar											
4. PLAZO DE TERMINADO PARA SU CUMPLIMIENTO											
FECHA PLANEADA DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO:				20 DE OCTUBRE DEL 2021							
ETAPA	Numeral del estándar	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	AGO	SEP	OCT	% Cumplimiento actividad/fase	RESPONSABLE (s)	EVIDENCIAS	RECURSOS	OBSERVACIONES	
PLANEAR	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Contratar a una persona encargada del SG-SST que cumpla con los siguientes requisitos: Técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de SST y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Tecnólogo, profesional o profesional con posgrado en SST, que cuente con licencia vigente en SST y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.	P*	1	1	1	0%	Gerente General Auxiliar de recursos humanos	Documento soporte de la asignación y la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.	Recursos financieros	Manual de funciones y responsabilidades
	E*										
	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	Actualmente se cuentan con los soportes de las afiliaciones al Sistema General de Riesgos Laborales de todos los colaboradores.	P*	1			100%	Auxiliar de recursos humanos	Documento soporte de afiliación y del pago correspondiente	Recursos financieros	Soportes de afiliación
	E*	1	1	1							
HACER	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	Actualizar el programa de capacitación de acuerdo con los peligros y riesgos de las actividades que se realizan diariamente en la empresa. Realizar las capacitaciones planeadas dejando evidencia de la asistencia de los colaboradores.	P*	1	1	1	0%	Responsable del SG-SST	Documento soporte de las acciones de capacitación realizadas/planillas, donde se evidencie la firma de los trabajadores	Recursos administrativos Recursos financieros Recursos técnicos Recursos locales	Plan Institucional de capacitación - cronograma de capacitación
	E*										
	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Realizar el Plan Anual de Trabajo el cual contenga objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual. Hacer firmar el Plan Anual de Trabajo por el empleador.	P*	1	1	1	0%	Responsable del SG-SST	Documento que contenga Plan Anual de Trabajo.	Recursos administrativos	Plan de trabajo anual
	E*										
	3.1.4 Realización de las evaluaciones médicas ocupacionales Peligros-Periodicidad Comunicación al Trabajador	Programar exámenes ocupacionales para todos los colaboradores dependiendo de su trabajo en la empresa. Guardar evidencia de los conceptos emitidos por el médico evaluador.	P*	1	1	1	0%	Auxiliar de recursos humanos	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.	Recursos financieros Recursos administrativos	Programar exámenes ocupacionales para puesto administrativo
	E*										
	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	Realizar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL. Guardar documento de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y mantenerlo actualizado según los trabajos que se realicen en la empresa.	P*	1	1	1	0%	Responsable del SG-SST ARL	Documento con la identificación de peligros; evaluación y valoración de los riesgos - Constancia de acompañamiento de la ARL - acta de visita ARL.	Recursos administrativos	matriz actualizada
	E*										
4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.	P*	1	1	1	0%	Responsable del SG-SST	Documento soporte con acciones ejecutadas	Recursos financieros Recursos administrativos Recursos locales	Plan de mejora de la matriz de riesgos - Soportes de mejora	
TOTAL PROGRAMADO			7	6	6	19					
TOTAL EJECUTADO			1	1	1	3					

MERCADERO	VORREZ	Producción Publicitaria	Llevar tanto de las necesidades del cliente para tomar el pedido	SI	RIESGO o debilidades	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, ampollas, resaca, lesiones, morenos	Exposición permanente o frecuente en su actividad	Exposición en el momento de la actividad	NE	2	1	2	BAJO	60	100	100	MEJORABLE	4	Facturación (Insumos, materiales, equipos, consumables)	SI	NA	NA	Indicar otros subtemas	Implementar un programa de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de trabajo (plata). Los pedidos y deudas circulan dentro del área de distribución y cobranza. Se debe y mantener áreas de circulación e instalaciones locales. Realizar inspecciones visuales periódicas generadas en los instructivos de trabajo.	NA	
					RIESGO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, ampollas, resaca, lesiones, morenos	Exposición permanente o frecuente en su actividad	Exposición en el momento de la actividad	NE	2	4	8	BAJO	10	100	100	MEJORABLE	1	Asignación, compra	SI	NA	NA	Mediciones de niveles de Estructuras	Estimero medicación ocupacional	NA	
					RIESGO PUBLICO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, ampollas, resaca, lesiones, morenos	Exposición permanente o frecuente en su actividad	Exposición en el momento de la actividad	NE	2	2	4	BAJO	100	100	100	MEJORABLE		Luz, ventilación	SI	NA	NA	NA	Realización de tiempos de separación Capacitación del personal en Pasos Activos	NA	
					RIESGO PUBLICO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, ampollas, resaca, lesiones, morenos	Exposición permanente o frecuente en su actividad	Exposición en el momento de la actividad	NE	2	1	2	BAJO	100	200	100	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO			SI	NA	NA	NA	Control de la seguridad en cualquier momento de riesgo publico.	NA	
					FENOMENOS NATURALES	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, ampollas, resaca, lesiones, morenos	Exposición permanente o frecuente en su actividad	Exposición en el momento de la actividad	NE	2	1	2	BAJO	100	200	100	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO		Materia	SI	NA	NA	NA	Diseño, ejecución y control del plan de emergencias. Diferencia y capacitación en la preparación de emergencias. Conformación de Grupos. Análisis de vulnerabilidad, especificación de materiales de construcción, capacitación de trabajadores. Capacitaciones a todos los niveles de la organización en caso de activación, evacuación y desalojo de emergencia.	NA	
					FENOMENOS NATURALES	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, ampollas, resaca, lesiones, morenos	Exposición permanente o frecuente en su actividad	Exposición en el momento de la actividad	NE	2	1	2	BAJO	100	200	100	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO		Materia	SI	NA	NA	NA	Diseño, ejecución y control del plan de emergencias. Diferencia y capacitación en la preparación de emergencias. Conformación de Grupos. Análisis de vulnerabilidad, especificación de materiales de construcción, capacitación de trabajadores. Capacitaciones a todos los niveles de la organización en caso de activación, evacuación y desalojo de emergencia.	NA	
					CONG-19 (SARS-CoV-2)	BIOLOGICO	Presencia de contacto a virus SARS-CoV-2, infección Respiratoria Aguda, enfermedad pulmonar crónica, neumonía o más.	Adaptación a nuevos patrones de trabajo	Adaptación a nuevos patrones de trabajo	NE	2	3	6	BAJO	20	100	100	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO		Materia	SI	NA	NA	Inspecciones de seguridad para el cumplimiento de protocolos de emergencia biológico	Inspecciones de seguridad para el cumplimiento de protocolos de emergencia biológico	Inspecciones de seguridad para el cumplimiento de protocolos de emergencia biológico	Inspecciones de seguridad para el cumplimiento de protocolos de emergencia biológico
MERCADERO	VORREZ	Producción Publicitaria	Diseño de elementos publicitarios	SI	RIESGO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, ampollas, resaca, lesiones, morenos	Exposición permanente o frecuente en su actividad	Exposición en el momento de la actividad	NE	2	4	8	BAJO	10	100	100	MEJORABLE	1	Asignación, compra	SI	NA	NA	Mediciones de niveles de Estructuras	Estimero medicación ocupacional	NA	
					RIESGO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, ampollas, resaca, lesiones, morenos	Exposición permanente o frecuente en su actividad	Exposición en el momento de la actividad	NE	2	2	4	BAJO	10	100	100	MEJORABLE	1	Sistema de faja del cargo	SI	NA	NA	Diseño ergonomico del puesto de trabajo	Implementar pasarelas de seguridad	NA	
					RIESGO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, ampollas, resaca, lesiones, morenos	Exposición permanente o frecuente en su actividad	Exposición en el momento de la actividad	NE	2	2	4	BAJO	10	100	100	MEJORABLE		Luz, ventilación	SI	NA	NA	NA	Realización de tiempos de separación Capacitación del personal Pasos Activos	NA	
					FENOMENOS NATURALES	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, ampollas, resaca, lesiones, morenos	Exposición permanente o frecuente en su actividad	Exposición en el momento de la actividad	NE	2	1	2	BAJO	100	200	100	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO		Materia	SI	NA	NA	NA	Diseño, ejecución y control del plan de emergencias. Diferencia y capacitación en la preparación de emergencias. Conformación de Grupos. Análisis de vulnerabilidad, especificación de materiales de construcción, capacitación de trabajadores. Capacitaciones a todos los niveles de la organización en caso de activación, evacuación y desalojo de emergencia.	NA	
					CONG-19 (SARS-CoV-2)	BIOLOGICO	Presencia de contacto a virus SARS-CoV-2, infección Respiratoria Aguda, enfermedad pulmonar crónica, neumonía o más.	Adaptación a nuevos patrones de trabajo	Adaptación a nuevos patrones de trabajo	NE	2	3	6	BAJO	20	100	100	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO		Materia	SI	NA	NA	Inspecciones de seguridad para el cumplimiento de protocolos de emergencia biológico	Inspecciones de seguridad para el cumplimiento de protocolos de emergencia biológico	Inspecciones de seguridad para el cumplimiento de protocolos de emergencia biológico	Inspecciones de seguridad para el cumplimiento de protocolos de emergencia biológico

MERCADO	WORK1	Producción Publicitaria	Impresión en máquinas (plata)	SI	Tarea monitorea y operativa	PSICOSOCIALES	Exhaustión y depresión	NE	NE	2 pases activos en la jornada de trabajo, uno en la mañana y otro en la tarde	2	1	2	BAJO	25	50	II	MEJORABLE	Depresión severa	SI	NA	NA	Cuanto porcentaje del puesto de trabajo	Implementación de pasas activas. Realizar las tareas evitando las posturas incómodas del cuerpo.	NA	
MERCADO	WORK2	Producción Publicitaria	Impresión en máquinas (plata)	SI	Tarea monitorea y operativa	PSICOSOCIALES	Exhaustión y depresión	NE	NE	2 pases activos en la jornada de trabajo, uno en la mañana y otro en la tarde	2	4	8	MEDIO	10	50	II	MEJORABLE	1	Algoritmos, reglas	SI	NA	NA	Métricas de niveles de fatiga	Sistemas médicos ocupacionales	NA
					Operación prototipo	BIO MECÁNICO	Afectación muscular, dolor lumbar	NE	NE	2 pases activos en la jornada de trabajo, uno en la mañana y otro en la tarde	2	2	4	BAJO	10	50	II	MEJORABLE		Lombago, vómito	SI	NA	NA	NA	Reducción del tiempo de exposición Capacitación del personal en Pases Activos	NA
					Incendio	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, contusiones, lesiones térmicas, asfixia, intoxicación, prolapso de órganos, etc.	NE	NE	Uso de extintores Contribución de ruta de evacuación	2	1	2	BAJO	100	200	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO		María	SI	NA	NA	NA	Diseño, ejecución y control del plan de emergencia. Distracción capacitación a la brigada de emergencia Confirmación de Signales, Análisis de vulnerabilidad, ejecución del simulacro de evacuación, capacitación de brigadistas Capacitaciones a todos los niveles de la organización como actuar antes, durante y después de la emergencia.	NA
					Servicio al cliente	FENÓMENOS NATURALES	Quemaduras, golpes, heridas, contusiones, lesiones térmicas, asfixia, intoxicación, prolapso de órganos, etc.	NE	NE	Situación de riesgo de emergencia	2	1	2	BAJO	100	200	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO		María	SI	NA	NA	NA	Diseño, ejecución y control del plan de emergencia. Distracción capacitación a la brigada de emergencia Confirmación de Signales, Análisis de vulnerabilidad, ejecución del simulacro de evacuación, capacitación de brigadistas Capacitaciones a todos los niveles de la organización como actuar antes, durante y después de la emergencia.	NA
					COVID-19 (SARS-CoV-2)	BIOLÓGICO	Potencial de contagio al virus SARS-CoV-2, infección Respiratoria Aguda, enfermedad pulmonar crónica, neumonía o muerte.	NA	Adecuación de puestos de trabajo con desinfectante o Adecuación de lugares de trabajo con ventilación adecuada	2	3	6	MEDIO	25	150	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	10	María	SI	NA	NA	Inspecciones de seguridad para el cumplimiento de protocolo de riesgo biológico	Formación para el uso, reparación y descarte de los EPP.	Replicación cuadrado, mesa, después estar personal de alcohol	
					Servicio al cliente	FENÓMENOS NATURALES	Quemaduras, golpes, heridas, contusiones, lesiones térmicas, asfixia, intoxicación, prolapso de órganos, etc.	NE	Situación de riesgo de emergencia	2	1	2	BAJO	100	200	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO		María	SI	NA	NA	NA	Socialización del protocolo de bioseguridad para la prevención de la transmisión del COVID-19. Situación (Protocolo de trabajo de mesa, uso obligatorio de lavabos, de lavabos social) Revisión y actualización de la base de datos de COVID-19 del personal del área. Capacitación correspondiente al uso, contacto, descarte y disposición final de los EPP.	Formación para el uso, reparación y descarte de los EPP.	Replicación cuadrado, mesa, después estar personal de alcohol
MERCADO	WORK2	Producción Publicitaria	Impresión en máquinas (plata)	SI	Tarea monitorea y operativa	PSICOSOCIALES	Exhaustión y depresión	NE	NE	2 pases activos en la jornada de trabajo, uno en la mañana y otro en la tarde	2	1	2	BAJO	25	50	II	MEJORABLE		SI	NA	NA	Cuanto porcentaje del puesto de trabajo	Implementación de pasas activas. Realizar las tareas evitando las posturas incómodas del cuerpo.	NA	
					Operación prototipo	BIO MECÁNICO	Afectación muscular, dolor lumbar	NE	NE	2 pases activos en la jornada de trabajo, uno en la mañana y otro en la tarde	2	2	4	BAJO	10	50	II	MEJORABLE	1	Algoritmos, reglas	SI	NA	NA	Métricas de niveles de fatiga	Sistemas médicos ocupacionales	NA
					Incendio	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, contusiones, lesiones térmicas, asfixia, intoxicación, prolapso de órganos, etc.	NE	NE	Uso de extintores Contribución de ruta de evacuación	2	1	2	BAJO	100	200	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO		María	SI	NA	NA	NA	Diseño, ejecución y control del plan de emergencia. Distracción capacitación a la brigada de emergencia Confirmación de Signales, Análisis de vulnerabilidad, ejecución del simulacro de evacuación, capacitación de brigadistas Capacitaciones a todos los niveles de la organización como actuar antes, durante y después de la emergencia.	NA
					Servicio al cliente	FENÓMENOS NATURALES	Quemaduras, golpes, heridas, contusiones, lesiones térmicas, asfixia, intoxicación, prolapso de órganos, etc.	NE	Situación de riesgo de emergencia	2	1	2	BAJO	100	200	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO		María	SI	NA	NA	NA	Diseño, ejecución y control del plan de emergencia. Distracción capacitación a la brigada de emergencia Confirmación de Signales, Análisis de vulnerabilidad, ejecución del simulacro de evacuación, capacitación de brigadistas Capacitaciones a todos los niveles de la organización como actuar antes, durante y después de la emergencia.	NA	
					COVID-19 (SARS-CoV-2)	BIOLÓGICO	Potencial de contagio al virus SARS-CoV-2, infección Respiratoria Aguda, enfermedad pulmonar crónica, neumonía o muerte.	NA	Adecuación de puestos de trabajo con desinfectante o Adecuación de lugares de trabajo con ventilación adecuada	2	3	6	MEDIO	25	150	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	10	María	SI	NA	NA	Inspecciones de seguridad para el cumplimiento de protocolo de riesgo biológico	Formación para el uso, reparación y descarte de los EPP.	Replicación cuadrado, mesa, después estar personal de alcohol	
					Servicio al cliente	FENÓMENOS NATURALES	Quemaduras, golpes, heridas, contusiones, lesiones térmicas, asfixia, intoxicación, prolapso de órganos, etc.	NE	Situación de riesgo de emergencia	2	1	2	BAJO	100	200	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO		María	SI	NA	NA	NA	Socialización del protocolo de bioseguridad para la prevención de la transmisión del COVID-19. Situación (Protocolo de trabajo de mesa, uso obligatorio de lavabos, de lavabos social) Revisión y actualización de la base de datos de COVID-19 del personal del área. Capacitación correspondiente al uso, contacto, descarte y disposición final de los EPP.	Formación para el uso, reparación y descarte de los EPP.	Replicación cuadrado, mesa, después estar personal de alcohol

ESTRUCTURACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SGSST

MERCADO		WORKZ		Producción Publicitaria		Corte manual		SI												
Condiciones de seguridad	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Normas, procedimientos de trabajo en protección personal	NE	NE	Uso de elementos de protección personal	10	1	10	ALTO	10	100	100	MEJORABLE	Herrajes ajustados profundos en esta industria superior	SI	NA	NA	NA	Capacitación de autocuidado, Cuidado, descarte y disposición final de los EPP. Formas para el uso, re posición y descarte de los EPP.	Guañas
Tarea monótona y repetitiva	ERGONOMÍA	Flexibilidad y respiración	NE	NE	Flexibilidad en la jornada de trabajo, una en la mañana y otra en la tarde	2	1	2	BAJO	25	50	50	MEJORABLE	De presión suave	SI	NA	NA	Diseño ergonómico del puesto de trabajo	Implementación de pausas activas, Estirar las tareas, estirando las partes involucradas del cuerpo.	NA
Luz excesiva o ausencia	FÍSICO	Información visual	NE	NE	Flexibilidad en la jornada de trabajo, una en la mañana y otra en la tarde	2	4	8	BAJO	10	50	50	MEJORABLE	Asignación, respaldar	SI	NA	NA	Medición de niveles de iluminación	Elaborar los medicos ocupacionales	NA
El postoperatorio y robótica	BIOMECÁNICA	Manejo de cables, dispositivos	NE	NE	Flexibilidad en la jornada de trabajo, una en la mañana y otra en la tarde	2	2	4	BAJO	10	50	50	MEJORABLE	Lumbrago, vértice	SI	NA	NA	Reducción del tiempo de exposición, Capacitación del personal en Pausas Activas	NA	
Incendio	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, lesiones, intoxicación, polvos, humos, etc.	NE	NE	Uso de protección de riesgo de emergencia	2	1	2	BAJO	100	200	100	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	Maneje	SI	NA	NA	NA	Diseño, aplicación y control del plan de emergencia, Dotación y capacitación a la rigidez de emergencia, Confirmación de brigadas, Análisis de vulnerabilidad, aplicación de la matriz de vulnerabilidad, aplicación de brigadas, Capacitaciones a todos los niveles de la organización en cómo actuar antes, durante y después de la emergencia.	NA
Sismo o terremoto	FENÓMENOS NATURALES	Quemaduras, golpes, heridas, lesiones, intoxicación, polvos, humos, etc.	NE	NE	Satisfacción del plan de emergencia	2	1	2	BAJO	100	200	100	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	Maneje	SI	NA	NA	NA	Diseño, aplicación y control del plan de emergencia, Dotación y capacitación a la rigidez de emergencia, Confirmación de brigadas, Análisis de vulnerabilidad, aplicación de la matriz de vulnerabilidad, aplicación de brigadas, Capacitaciones a todos los niveles de la organización en cómo actuar antes, durante y después de la emergencia.	NA
COVID-19 (SARS-CoV-2)	BIOLÓGICO	Facilidad de contagio a través de la saliva, aerosoles, gotitas, etc.	NA	NA	Admisión de personas con síntomas o con EPP (Carera, guantes)	2	3	6	BAJO	25	150	150	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	Maneje	SI	NA	NA	Inspección de la capacidad de protección de riesgo biológico	Socialización del protocolo de bioseguridad para la prevención de la transmisión del COVID-19, Satisfacción instructivo de lavado de manos, uso de guantes y mascarillas, distanciamiento social, Seguimiento y actualización de la base de actualización de COVID-19 del personal del área, Capacitación con protocolo actual, cuidado, descarte y disposición final de los EPP. Formas para el uso, re posición y descarte de los EPP.	Tapabocas quirúrgico, careta, dispositivo personal de alcohol
Condiciones de seguridad	MECÁNICO	Normas, procedimientos de trabajo en protección personal	NE	NE	Uso de elementos de protección personal	10	1	10	ALTO	10	100	100	MEJORABLE	Herrajes ajustados profundos en esta industria superior	SI	NA	NA	NA	Capacitación de autocuidado	NA
Tarea monótona y repetitiva	ERGONOMÍA	Flexibilidad y respiración	NE	NE	Flexibilidad en la jornada de trabajo, una en la mañana y otra en la tarde	2	1	2	BAJO	25	50	50	MEJORABLE	De presión suave	SI	NA	NA	Diseño ergonómico del puesto de trabajo	Implementación de pausas activas, Estirar las tareas, estirando las partes involucradas del cuerpo.	NA
Luz excesiva o ausencia	FÍSICO	Información visual	NE	NE	Flexibilidad en la jornada de trabajo, una en la mañana y otra en la tarde	2	4	8	BAJO	10	50	50	MEJORABLE	Asignación, respaldar	SI	NA	NA	Medición de niveles de iluminación	Elaborar los medicos ocupacionales	NA
El postoperatorio y robótica	BIOMECÁNICA	Manejo de cables, dispositivos	NE	NE	Flexibilidad en la jornada de trabajo, una en la mañana y otra en la tarde	2	2	4	BAJO	10	50	50	MEJORABLE	Lumbrago, vértice	SI	NA	NA	NA	Reducción del tiempo de exposición, Capacitación del personal en Pausas Activas	NA
Riesgo, accidentes, atardecidos	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Fracturas, golpes, lesiones, etc.	NE	NE	NE	2	1	2	BAJO	100	200	100	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	Maneje	SI	NA	NA	NA	Claridad de roles y responsabilidades en los protocolos de seguridad para cumplir con la totalidad de riesgo de condiciones de riesgo	NA
Cadencia de dispositivos	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Golpes, fracturas, quemaduras	NE	NE	NE	2	1	2	BAJO	80	150	150	MEJORABLE	Fractura en huesos, golpes, quemaduras, etc.	SI	NA	NA	Insular áreas, señalización	NA	NA
Incendio	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Quemaduras, golpes, heridas, lesiones, intoxicación, polvos, humos, etc.	NE	NE	Uso de protección de riesgo de emergencia	2	1	2	BAJO	100	200	100	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	Maneje	SI	NA	NA	NA	Diseño, aplicación y control del plan de emergencia, Dotación y capacitación a la rigidez de emergencia, Confirmación de brigadas, Análisis de vulnerabilidad, aplicación de la matriz de vulnerabilidad, aplicación de brigadas, Capacitaciones a todos los niveles de la organización en cómo actuar antes, durante y después de la emergencia.	NA
Sismo o terremoto	FENÓMENOS NATURALES	Quemaduras, golpes, heridas, lesiones, intoxicación, polvos, humos, etc.	NE	NE	Satisfacción del plan de emergencia	2	1	2	BAJO	100	200	100	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	Maneje	SI	NA	NA	NA	Diseño, aplicación y control del plan de emergencia, Dotación y capacitación a la rigidez de emergencia, Confirmación de brigadas, Análisis de vulnerabilidad, aplicación de la matriz de vulnerabilidad, aplicación de brigadas, Capacitaciones a todos los niveles de la organización en cómo actuar antes, durante y después de la emergencia.	NA
COVID-19 (SARS-CoV-2)	BIOLÓGICO	Facilidad de contagio a través de la saliva, aerosoles, gotitas, etc.	NA	NA	Admisión de personas con síntomas o con EPP (Carera, guantes)	2	3	6	BAJO	25	150	150	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	Maneje	SI	NA	NA	Inspección de la capacidad de protección de riesgo biológico	Socialización del protocolo de bioseguridad para la prevención de la transmisión del COVID-19, Satisfacción instructivo de lavado de manos, uso de guantes y mascarillas, distanciamiento social, Seguimiento y actualización de la base de actualización de COVID-19 del personal del área, Capacitación con protocolo actual, cuidado, descarte y disposición final de los EPP. Formas para el uso, re posición y descarte de los EPP.	Tapabocas quirúrgico, careta, dispositivo personal de alcohol

Apéndice I. Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



**MANUAL DEL
SISTEMA DE GESTIÓN
DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL
TRABAJO**

1. INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa un alto nivel de importancia para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. De acuerdo con la normatividad legal vigente, busca establecer un ambiente de trabajo saludable y seguro, que se articula alrededor del Decreto 1072 de 2015.

Mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en El Trabajo se busca establecer la responsabilidad tanto de los funcionarios como de los contratistas creando la cultura de autocuidado frente a la prevención de accidentes, de las posibles lesiones resultantes de los mismos y presencia de posibles enfermedades laborales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar integral del trabajador, para su efecto Hard Working People S.A.S. aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El documento que se presenta a continuación refleja la recopilación de actividades y procedimientos diseñados para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST de Hard Working People S.A.S. basado en las características específicas de su Misión y de los procesos que la componen.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

Preservar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en el ámbito de salud, bienestar físico, mental y social, evitando accidentes y enfermedades laborales relacionadas con sus actividades diarias en la empresa, dando cumplimiento a la legislación vigente.

Objetivos Específicos

Identificar los peligros, evaluar, valorar los riesgos y establecer los controles a los que se encuentran expuestos los trabajadores de HARD WORKING PEOPLE S.A.S.

Proteger y velar por la Seguridad y Salud de los trabajadores de la empresa, teniendo como resultado cero accidentes, incidentes y enfermedades laborales durante los años de labor.

Cumplir la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Promover y vigilar el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores y directivos, con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. ALCANCE

El presente documento comprende el diseño e implementación de programas, planes, procedimientos, y demás documentos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Hard Working People S.A.S., basado en los requisitos mínimos de la Resolución 0312 de 2019.

4. DEFINICIONES

Accidente de Trabajo: es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una

perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Acto o Comportamiento inseguro: se refiere a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas.

Administradora de Riesgos Laborales: entidades que tienen como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que puedan ocurrir en el trabajo que desarrollan.

Capacidad Laboral: es el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes o potencialidades de orden físico, mental y social de un individuo que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual.

Condición insegura: es todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las

personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente.

Contratista independiente: son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos de que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

Clase de riesgo: categorización definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para clasificar a las empresas de acuerdo con la actividad económica a la que se dedican. Existen cinco clases de riesgo, comenzando desde la I hasta la V.

Diagnóstico: calificación de una enfermedad de acuerdo con los síntomas que presenta el paciente.

E.P.S: entidades Promotoras de Salud.

Emergencia: situación que implica un estado de perturbación parcial o total ocasionado por la ocurrencia de un evento no deseado.

Enfermedad Laboral: es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el

medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional.

Elemento de Protección Personal: es un elemento diseñado para evitar que las personas que están expuestas a un peligro en particular entren en contacto directo con él. El elemento de protección evita el contacto con el riesgo, pero no lo elimina, por eso se utiliza como último recurso en el control de los riesgos, una vez agotadas las posibilidades de disminuirlos en la fuente o en el medio.

Estándar mínimo: corresponde al 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 de Gestión de SST.

Factor de riesgo: se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

Factor de riesgo locativo: todo lo que tiene que ver con señalización, estructuras, pisos y techos.

Grado de Riesgo (o peligrosidad): es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la potencialidad de daño de un factor de riesgo frente a los demás.

I.P.S: institución Prestadora de Servicios de Salud.

Incidente de Trabajo: son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros.

Ruido: cualquier sonido indeseable. Es una forma de energía en el aire que en forma de vibraciones invisibles entran al oído y crean una sensación molesta. Cuando los sonidos están encima del límite permisible son nocivos para el oído.

Siniestro: es el evento presuntamente profesional informado a la administradora de riesgos laborales.

Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo: (SG-SST) Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Trabajador: quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Vulnerabilidad: susceptibilidad de daño, que depende de la forma como se esté preparado.

Ciclo PHVA: procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: se debe de planificar la forma de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, encontrando que 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 implementadas están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: revisar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios de la seguridad y salud de los trabajadores.

5. MARCO LEGAL

Ley 9 de 1979: por la cual se dictan Medidas Sanitarias (código Sanitario).

Resolución 2013 de 1986: por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, Higiene y seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Decreto 1295 de 1994: por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 768 de 2022: por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

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 1956 de 2008: por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.

Resolución 1918 de 2009: por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.

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

Resolución 652 de 2012: por la cual se establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral en entidades Públicas y empresas privadas.

Resolución 1356 de 2012: por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

Decreto 1072 de 2015: decreto único reglamentario del sector trabajo.

Resolución 0312 de 2019: por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes.

6. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Razón social	Descripción
Nombre representante legal	Angélica Buitrago Correa
NIT	900711975-1
Ciudad	Bucaramanga
Departamento	Santander
Dirección	Cra 24 # 16 - 71
Teléfono	6174711
Sucursales o agencias	N/A
Nombre de la A.R.L.	ARL Sura
Clase de riesgo asignado por la A.R.L.	I
Código de la actividad económica CIU	4774
Actividad económica	Comercio al por menor de otros productos nuevos en establecimientos especializados.

7. MISIÓN

Generar soluciones oportunas orientadas a la ejecución de proyectos y servicios empresariales.

8. VISIÓN

Transformar ideas de negocio en proyectos empresariales rentables y eficientes para la región y el país, impactando positivamente en el crecimiento íntegro y profesional tanto de nuestros colaboradores como de nuestros clientes.

9. VALORES CORPORATIVOS

Puntualidad

Pasión

Trabajo en equipo

Profesionalismo

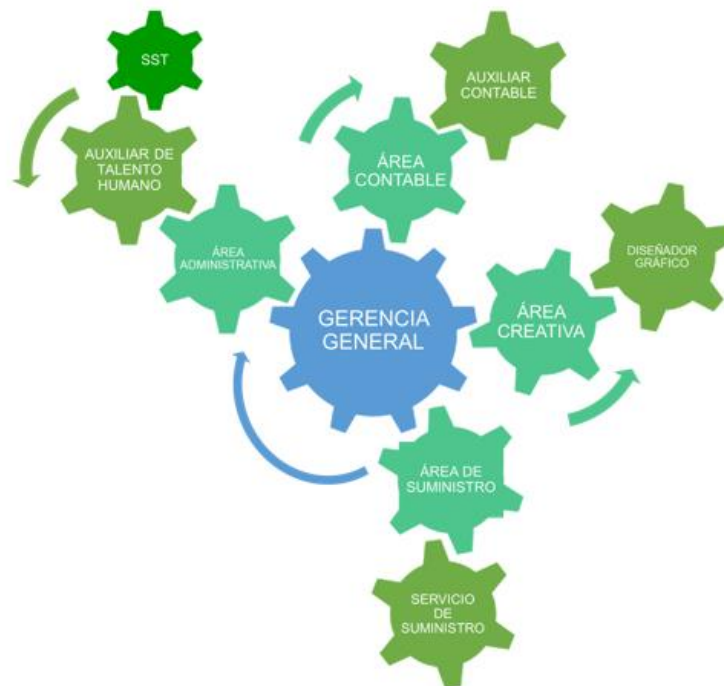
Claridad en la comunicación

Respeto

Transparencia

10. ORGANIGRAMA

Figura 10. Organigrama de Hard Working People SAS



Tomado de: Hard Working People SAS

11. MAPA DE PROCESOS

Figura 11. Mapa de procesos de Hard Working People SAS



Tomado de: Hard Working People SAS

12. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

HARD WORKING PEOPLE S.A.S se compromete con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud el trabajo, enfocando sus esfuerzos, formación y cultura a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales de los colaboradores y promoción de la salud física, mental y social de sus trabajadores, contratistas, proveedores, visitantes y partes interesadas, cumpliendo con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Teniendo como base la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, se elabora y se ejecuta el plan anual para el mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, así como del SG-SST, a

través de la programación e implementación de los programas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial y vigilancia epidemiológica.

13. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo estará a cargo de la Gerencia General para la formulación de los procedimientos administrativos, objetivos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Coordinación de del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo estará a cargo del auxiliar de Seguridad y Salud en el Trabajo.

13.1 Recurso Humano

Los recursos humanos que garantizarán el adelanto de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST estarán ubicados en la entidad directamente y se contará con la asesoría técnica especializada que se requiera por parte de la ARL para el desarrollo de las actividades correspondientes, de acuerdo con los riesgos a que se encuentren expuestos los funcionarios y las actividades específicas a desarrollar. Por parte de la Entidad, se designó como encargados de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST a la Gerente General y al auxiliar de Seguridad y Salud en el Trabajo.

13.2 Recurso Financiero y Físico

Hard Working People S.A.S. dentro de su presupuesto mantendrá un rubro para el desarrollo de los programas de gestión de riesgos prioritarios, el programa de promoción y prevención en salud y el Plan de prevención atención y respuesta ante emergencias; al igual que

las actividades requeridas para cumplir los requisitos legales aplicables. Adicionalmente se coordinará el desarrollo de actividades del programa con la Administradora de Riesgos Laborales, a través del auxiliar de SST.

14. PLAN DE TRABAJO ANUAL

Dando cumplimiento a lo establecido en la legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Hard Working People S.A.S. establece un Plan De Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el trabajo teniendo en cuenta cada una de las actividades y la programación anual de las mismas.

En el plan de trabajo anual se deben identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

El plan anual está alineado con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y su cumplimiento se evidencia a través del planteamiento de los Objetivos de SST, Matriz Identificación de Peligros y Valoración de los Riesgos y será diligenciado en el formato PL-SST-01 Plan Anual de Trabajo.

15. RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

15.1 Gerente General

- Director y máximo responsable del Sistema de Gestión de en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Aprobar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.
- Asignar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

- Asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la Seguridad y Salud en el trabajo en la entidad puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- Asegurar que el desarrollo del Sistema opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en armonía con los estándares mínimos del sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos labores.
- Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los funcionarios y/o contratistas, en los equipos e instalaciones
- Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente.
- Adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

15.2 Auxiliar de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades.

- Identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la entidad.
- Recopilar y analizar la información que genera el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Coordinar los recursos disponibles para cumplir con el cronograma de actividades.
- Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Comunicar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Promover la participación de todos los miembros de la entidad en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Analizar y difundir información sobre cada programa y experiencias adquiridas a través de lesiones, daños o pérdidas, con el fin de que se tomen las medidas de prevención y control respectivas.
- Participar activamente en las reuniones donde se traten temas de SST.
- Dar trámite a los requerimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mantener comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones a que haya lugar.

15.3 Líderes de procesos

- Participar activamente en las actividades programadas para el desarrollo del SG-SST

- Permitir la participación del personal a cargo en las diferentes actividades organizadas frente al desarrollo del Sistema.
- Promover la cultura de auto cuidado.

15.4 Brigadistas

- Conocer las instalaciones y los riesgos que puedan generar emergencias.
- Tener claro conocimiento de los planes normativos y operativos de la Entidad, de la ubicación y capacidad exacta de los diferentes equipos para el control de emergencias.
- Retroalimentar permanentemente los esquemas operativos para la atención de emergencias.
- Realizar control permanente del comportamiento de los diferentes riesgos.
- Organizar el esquema operativo para la atención de emergencias.
- Hacer diagnóstico de la situación que se presenta para determinar las acciones a seguir. Por ejemplo: necesidad de ayuda externa o instituciones de socorro.

15.5 Funcionarios y contratistas

- Conocer y ejecutar, todo lo concerniente a procedimientos y formas para el buen funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Colaborar con sugerencias e inquietudes, para mejorar las condiciones existentes de trabajo y de calidad dentro de la entidad.
- Evitar actos inseguros o propiciar condiciones peligrosas en los sitios de trabajo, lo mismo que informar de cualquier tipo de incidente y accidente presentado en el desarrollo de su trabajo.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación de SG-SST.

- Conocer el procedimiento establecido en caso de emergencia.
- Cumplir con las condiciones contractuales definidas.
- Implementar las diferentes acciones correctivas, preventivas y de mejora sugeridas.

15.6 Aseguradora de riesgos laborales

La ARL dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad legal vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitara al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y presentara asesoría y asistencia técnica a la entidad y a sus funcionarios afiliados, en el marco de la implementación del sistema de Gestión.

16. REFERENCIAS

Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (2021).

COPNIA. Consultado en:

https://www.copnia.gov.co/sites/default/files/uploads/mapa-procesos/archivos/gestion-humana/manual_SG-SST.pdf

Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2017). Cámara de Comercio de Ibagué.

Consultado en:

<file:///F:/Datos%20New%20Service/Downloads/Manual%20del%20SGSST.pdf>

Apéndice J. *Plan Institucional de capacitaciones para Hard Working People SAS*



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Introducción

El plan institucional de Capacitación de Hard Working People S.A.S., se basa en las disposiciones establecidas en el Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, que establece que todas las empresas están obligadas a implementar un Programa de Capacitación en la Prevención de Riesgos Laborales y Accidentes de Trabajo el cual tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades, como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación la entidad busca contar con personas competentes, íntegras, humanizadas, calificados, motivados y comprometidos con el servicio.

Se ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos de Hard Working People S.A.S., y de los funcionarios que los integran, para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2021, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y reinducción.

1. Objetivo

Fortalecer las habilidades, competencias, aptitudes y destrezas del personal administrativo Hard Working People S.A.S., generando una cultura de servicio efectivo enmarcado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

1.1 Objetivos específicos

- Capacitar a los servidores y colaboradores, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
- Desarrollar habilidades y herramientas de comunicación asertiva a los empleados y colaboradores Hard Working People S.A.S., buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.

2. Definiciones

Plan Institucional De Capacitación - PIC: es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, s.f.)

Competencias Laborales: capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Concepto 146954, 2020, art. 2.2.4.2.)

Inducción: es un proceso que guía al nuevo empleado que entra a formar parte de la organización y es indispensable por cuanto la persona se familiariza con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales. (Universidad Autónoma de Bucaramanga [UNAB], 2005)

Reinducción: es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales. (Función Pública, 2016, p. 9)

Capacitación: conjunto de actividades orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en la entidad. (Pérez, 2021)

Aptitudes: combinación de rasgos y habilidades que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades. (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2003, p.2)

Conocimiento: se adquiere a través de la capacidad que tiene el ser humano de identificar, observar y analizar los hechos y la información que le rodea. A través de sus habilidades cognoscitivas lo obtiene y lo usa para su beneficio. (Marín, 2021)

3. Lineamientos Conceptuales

1. Cada vigencia se adoptará el plan institucional de capacitación, aprobado por el gerente del Hard Working People S.A.S., dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de la entidad.
2. Para cada vigencia se definirá un presupuesto para la ejecución del plan de capacitación.
3. Las capacitaciones están dirigidas a fortalecer las competencias para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña.
4. El responsable de SST llevará el registro, seguimiento y consolidará la estadística de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia.

4. Responsabilidades

Gerente: responsabilidad de la revisión y aprobación del plan de capacitación, así como de la aprobación del presupuesto requerido para la realización de las mismas.

Responsable de SST:

Responsabilidad de la gestión y coordinación de la detección de necesidades de capacitación, el desarrollo y seguimiento de las mismas los registros asociados a su realización y las medidas a que haya lugar.

Responsabilidad por la detección de necesidades de capacitación del grupo humano a su cargo, la realización de las capacitaciones propias de su área y el seguimiento a la aplicación del conocimiento en el puesto por parte del funcionario, de la información impartida dentro del plan de capacitación.

Colaboradores: responsabilidad con cumplir con los horarios determinados para las capacitaciones, previendo aspectos laborales o personales que interfieran, interrumpen o suspendan su participación.

5. Diseño de Herramientas de Recolección de Información

- El plan institucional de capacitación será consignado en el documento PIC SST 01, se presenta en reunión con la Gerencia para aprobar las conclusiones al Plan institucional de capacitación.
- Una vez esté aprobado el plan institucional de capacitación se hace entrega de copia controlada a Gerencia y responsable de SST para su implementación y seguimiento.

6. Metodología

El elemento esencial para la definición en temas de capacitación fue la información obtenida de las necesidades individuales y necesidades del área de acuerdo con la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, además de las actualizaciones normativas y legales; se centra en una lectura de resultados de gestión que pretende el mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual. Informes de auditorías internas o externas, elementos de detección que por su funcionabilidad soporta ausencia o carencia de integridad para el desarrollo efectivo de la función administrativa.

7. Estrategia de Gestión

Tipo de jornada de capacitación	Número de capacitaciones
Jornadas de Capacitación sin costo (Apoyo de entidades o Participación de colaboradores de la Entidad).	21 capacitaciones
Jornada de Capacitación con costo.	3 capacitaciones

8. Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación

El plan institucional de capacitación desarrollará los componentes de formación y capacitación para los colaboradores, con el objetivo de generar nuevos conocimientos y fortalecer las competencias, generando una mejor respuesta a los procesos que se ejecutan en Hard Working People S.A.S.

Se desarrollarán los siguientes programas: inducción, Reinducción, fortalecimiento de competencias (Diplomados, Cursos, Actualizaciones), desarrollo investigativo que genera valor en el programa.

Programa de Inducción: una vez ingresa el nuevo colaborador, el coordinador administrativo con el responsable del proceso para que convoque al personal a su cargo y reciba la inducción establecida en la Institución.

A nivel institucional se han establecido las siguientes inducciones:

Recursos Humanos y Coordinación Administrativa: el cual debe contener información sobre período de prueba, metodología de Evaluación de Desempeño, horarios de trabajo, calendarios de pago, forma de pago, comprobantes de pago, uso de dotación (si aplica), Organigrama, condiciones generales (permisos y otros).

Coordinación de Calidad: informando acerca de las políticas de la institución, Plataforma Estratégica, Mapa de Procesos, Gestión Documental, Acciones Correctivas y Preventivas, Indicadores de Gestión, Procedimiento de Auditorías Internas y demás procesos de Calidad.

Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo: informa sobre la Política en seguridad y salud en el trabajo, funciones y responsabilidades del COPASST y sus integrantes, Riesgos a los que se está expuesto en las diferentes áreas de trabajo, el procedimiento de reporte de accidentes e incidentes de trabajo, plan de emergencias y rutas de evacuación, gestión referente al manejo y disposición de los residuos biosanitarios.

Otros: dependiendo de las actividades a ejecutar.

Programa de Reinducción: con el propósito de asegurar la calidad en cada uno de los procesos, cada semestre se realizará por parte de la coordinación administrativa y de calidad el programa de reinducción, donde se socializarán los cambios en cuanto a normatividad, responsabilidades, estructura, planes, programas, procedimientos y funciones, así como los logros obtenidos por la institución, con el fin de fortalecer la cultura y el clima institucional.

Programa de Fortalecimiento de competencias (Diplomados, Cursos, Actualizaciones): es el conjunto de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los colaboradores a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas establecidas en la entidad.

Cada que se realice una capacitación interna o externa, se deberá diligenciar el formato de Registro de Asistencia a Formación y Capacitación C-01. Es responsabilidad entregar el soporte de la asistencia a la capacitación quien organiza la capacitación y deberá hacerlo a la coordinación de calidad durante los siguientes tres (3) días después de su ejecución.

9. Indicadores

- Cumplimiento Plan Institucional de Capacitaciones
- Objetivo: identifica la aplicación del Plan de Capacitación establecido al interior de la Institución
- Tipo de Indicador: eficacia
- Meta: 100% (porcentaje)
- Origen de datos: listados de asistencia.
- Periodicidad: semestral

$$\frac{\text{Capacitaciones acumuladas en el periodo}}{\text{Total de capacitaciones programadas}} \times 100$$

Indicador	Para qué sirve el indicador	Fórmula del indicador
Cumplimiento Plan de Institucional de Capacitaciones	Este indicador permite verificar el Cumplimiento del Plan de Capacitación realizadas en el periodo.	$\frac{N^{\circ} \text{ de capacitaciones acumuladas en el periodo}}{\text{Total capacitaciones programadas}} \times 100$

Efectividad de las Capacitaciones realizadas


- Objetivo: identifica la efectividad de la Capacitación establecido al interior de la Institución
- Tipo de Indicador: efectividad
- Meta: 95% (porcentaje)
- Origen de datos: listados de asistencia e impacto de resultados y las actividades programadas por los líderes de los procesos.
- Periodicidad: semestral

$$\frac{\text{Número de capacitaciones evaluadas satisfactoriamente}}{\text{Total de personas capacitadas}} \times 100$$


Indicador	Para qué sirve el indicador	Fórmula del indicador
Efectividad de las Capacitaciones realizadas.	Este indicador permite verificar la efectividad de las Capacitaciones realizadas.	$\frac{N^{\circ} \text{ de capacitaciones evaluadas satisfactoriamente}}{\text{Total de personas capacitadas}} \times 100$

10. Cronograma de cumplimiento

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación definidas en el plan institucional de capacitación vigencia 2021, estará sujeto a ajustes de acuerdo con nuevas necesidades identificadas durante la ejecución de este.

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Código: PG-SST-01	Página: 1 de 1	
	Programa de Capacitación frente al SG-SST	Elaboró: Consultores SST	Fecha de modificación: 20/09/2021	
NOMBRE DEL PROGRAMA	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN			
OBJETIVO DEL PROGRAMA	Capacitación a todo personal acorde a la priorización de riesgos, las condiciones de salud de los trabajadores y el perfil sociodemográfico.			
INDICADOR DEL PROGRAMA	Nº de Áreas con plan de capacitación anual en SST/Total de áreas	META DEL PROGRAMA DE GESTIÓN	100%	
RESPONSABLE DEL PROGRAMA DE GESTIÓN	Encargado de Seguridad y Salud en el trabajo			
ALCANCE DEL PROGRAMA DE GESTIÓN EN SST	Aplica a todas las áreas de la empresa.			
ÁREA/ PROCESO	TODAS			
CAPACITACIÓN A REALIZAR	ENCARGADO DE CAPACITACIÓN	APLICA A	FECHA DE CAPACITACIÓN	REGISTRO DE EVIDENCIA
Capacitación en riesgo biológico y normas de bioseguridad	RESPONSABLE SG-SST, ARL	Todos los miembros de la empresa	FEBRERO, AGOSTO	Formato de asistencia a capacitación
Socialización del protocolo de bioseguridad para la prevención de la transmisión del Covid-19.	RESPONSABLE SG-SST	Todos los miembros de la empresa	MARZO	Formato de asistencia a capacitación
Socializar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	RESPONSABLE SG-SST	Todos los miembros de la empresa	MARZO	Formato de asistencia a capacitación
Capacitación a la brigada de emergencias y entrega de dotación	RESPONSABLE DE SST Y REPRESENTANTE LEGAL	Brigada de emergencias	MARZO	Formato de asistencia a capacitación
Capacitación en psicología de la emergencia / Primeros auxilios psicológicos	RESPONSABLE SG-SST, ARL	Brigada de emergencias	MARZO	Formato de asistencia a capacitación
Comité de Convivencia Laboral y funciones	RESPONSABLE SG-SST, ARL	Todos los miembros de la empresa	MARZO	Formato de asistencia a capacitación
Socialización Reglamento Interno de Trabajo	REPRESENTANTE LEGAL, GESTIÓN HUMANA, RESPONSABLE DE SST	Todos los miembros de la empresa	ABRIL	Formato de asistencia a capacitación
Capacitación en clima organizacional y trabajo en equipo	RESPONSABLE SG-SST	Todos los miembros de la empresa	JUNIO	Formato de asistencia a capacitación
Socialización plan de prevención de lesiones osteomusculares	RESPONSABLE SG-SST	Todos los miembros de la empresa	JUNIO	Formato de asistencia a capacitación
Capacitación al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo	ARL	Vigía de SST	JUNIO, SEPTIEMBRE, DICIEMBRE	Certificado y constancia de asistencia
Capacitación en prevención del acoso laboral	RESPONSABLE DE GESTIÓN TALENTO HUMANO	Todos los miembros de la empresa	JUNIO	Formato de asistencia a capacitación
Capacitación en prevención y respuesta ante emergencia	RESPONSABLE SG-SST	Todos los miembros de la empresa	JUNIO	Formato de asistencia a capacitación
Capacitación en Primeros auxilios	ARL	Todos los miembros de la empresa	JULIO	Certificado y constancia de asistencia
Capacitación Inspecciones de seguridad con enfoque en gestión	ARL	Responsable de SST	AGOSTO	Certificado y constancia de asistencia
Capacitación en Manejo de estrés	RESPONSABLE SG-SST	Todos los miembros de la empresa	AGOSTO	Formato de asistencia a capacitación
Capacitación en investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo (Resolución 1401 de 2007)	ARL	Responsable de SST	SEPTIEMBRE	Certificado y constancia de asistencia
Capacitación en Higiene postural	RESPONSABLE SG-SST	Todos los miembros de la empresa	SEPTIEMBRE	Formato de asistencia a capacitación
Capacitación en Pausas Activas	RESPONSABLE SG-SST	Todos los miembros de la empresa	OCTUBRE	Formato de asistencia a capacitación
Capacitación en en cómo atender una emergencia	RESPONSABLE SG-SST, ARL	Todos los miembros de la empresa	OCTUBRE	Formato de asistencia a capacitación
Socialización protocolos y procedimientos de actuación durante y después de un evento de riesgo público	RESPONSABLE SG-SST	Todos los miembros de la empresa	NOVIEMBRE	Formato de asistencia a capacitación
Capacitación en Prevención y control de fuego	ARL	Brigada de emergencias	NOVIEMBRE	Certificado y constancia de asistencia
Capacitación en salud visual	RESPONSABLE SG-SST	Todos los miembros de la empresa	NOVIEMBRE	Formato de asistencia a capacitación
Capacitación en estilos de vida saludable	RESPONSABLE SG-SST	Todos los miembros de la empresa	NOVIEMBRE	Formato de asistencia a capacitación
Capacitación en orden y aseo (Programa 5's)	RESPONSABLE SG-SST	Todos los miembros de la empresa	DICIEMBRE	Formato de asistencia a capacitación

Apéndice K. *Formato de asignación de responsable del SG-SST*

	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Código FO-SST-02
	Responsable SG-SST	Fecha: 17/10/2021
	Asignación de responsable del SG-SST	Página de

El día ___ del mes de _____ del año 20___, la alta dirección de la empresa HARD WORKING PEOPLE 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.

El señor(a) _____ 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___

Representante Legal

Responsable del SG-SST

Apéndice L. Evidencias.

Bucaramanga, 28 de agosto de 2021

SRA. ANGÉLICA BUITRAGO CORREA
Representante legal de Hard Working People S.A.S.

Asunto: Presentación de Proyecto de Consultoría

El proyecto que se pretende realizar en la empresa Hard Working People S.A.S. consiste en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del SG-SST. Este proyecto se realizará en forma de consultoría empresarial con el objetivo de lograr la titulación de Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo de las estudiantes de la Universidad Santo Tomás.

Se decidió ejecutar el proyecto anteriormente mencionado ya que se identificó una necesidad en la empresa debido a que su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentra desactualizado y por ende no está implementado, lo cual al ser una empresa dedicada a brindar soluciones y asesoría en la ejecución de proyectos empresariales representaría una desventaja ante el good will de la organización. Por tal motivo, el objetivo general del proyecto es estructurar el SG-SST basado en los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 para la empresa Hard Working People SAS.

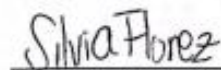
El proyecto consta de las siguientes actividades, las cuales serán realizadas en un plazo de tres (3) meses:

1. Analizar las disposiciones legales de los estándares mínimos de SST establecidos en la Resolución 0312 de 2019, de acuerdo con el tamaño y clase de riesgo de la empresa.
2. Solicitar a la empresa documentos organizacionales y soporte de afiliaciones a la seguridad social integral y el pago de este.
3. Realizar diagnóstico preliminar, autoevaluación de los estándares mínimos y asignación de la persona encargada de diseñar el sistema de gestión de SST.
4. Realizar plan de mejora de acuerdo con el resultado del diagnóstico y la evaluación inicial.
5. Propuesta de la implementación de los estándares mínimos del SG-SST a la empresa Hard Working People SAS.
6. Realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
7. Establecer el plan de trabajo anual.
8. Aplicar las acciones definidas en el plan de trabajo.
9. Presupuestar evaluaciones médicas ocupacionales y demás requisitos de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.
10. Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos.
11. Realizar inspecciones de vigilancia y control.
12. Realizar seguimiento al plan de mejora.
13. Entrega del informe final.

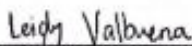
De antemano, queremos expresar nuestro agradecimiento por permitir ejecutar acciones direccionadas a tan importante área del trabajo, con el fin de brindar mejoras tanto a la empresa como a nuestro crecimiento profesional.



JULIETH CAMILA CÁCERES PEÑALOZA



SILVIA DANIELA FLOREZ HURTADO



LEIDY DAYANNA VALBUENA VALBUENA

ACTA DE REUNIÓN N°1

FECHA:	28 de agosto del 2021
HORA:	12:00 m
LUGAR:	Instalaciones de la empresa Hard Working People S.A.S.

TEMA: PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

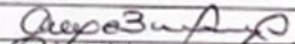
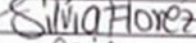


DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Se inicia con la presentación de los asistentes. Seguidamente se entrega a la representante legal de la empresa Hard Working People S.A.S. la presentación del proyecto donde se relaciona el problema hallado, la justificación, actividades propuestas y tiempo planteado para el desarrollo del proyecto (3 meses).

1. Analizar las disposiciones legales de los estándares mínimos de SST establecidos en la Resolución 0312 de 2019, de acuerdo con el tamaño y clase de riesgo de la empresa.
2. Solicitar a la empresa documentos organizacionales y soporte de afiliaciones a la seguridad social integral y el pago de este.
3. Realizar diagnóstico preliminar, autoevaluación de los estándares mínimos y asignación de la persona encargada de diseñar el sistema de gestión de SST.
4. Realizar plan de mejora de acuerdo con el resultado del diagnóstico y la evaluación inicial.
5. Propuesta de la implementación de los estándares mínimos del SG-SST a la empresa Hard Working People SAS.
6. Realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
7. Establecer el plan de trabajo anual.
8. Aplicar las acciones definidas en el plan de trabajo.
9. Presupuestar evaluaciones médicas ocupacionales y demás requisitos de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.
10. Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos.
11. Realizar inspecciones de vigilancia y control.
12. Realizar seguimiento al plan de mejora.
13. Entrega del informe final.

Quedando claras las actividades por cada una de las etapas del proyecto se da el cierre de la presente reunión.

En constancia firman:

ITEM	NOMBRE	FIRMA
1	Angélica Santiago Correa	
2	Silvia Daniela Florez Hurtado	
3	Leidy Dayanna Valbuena Valbuena	
4	Julieth Camila Cáceres Peñabazá	
5		

ACTA DE REUNIÓN N°2

FECHA:	28 de agosto del 2021
HORA:	12:30 m
LUGAR:	Instalaciones de la empresa Hard Working People S.A.S.

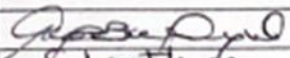


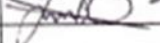
TEMA: ENTREGA DE INFORMACIÓN

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Se inicia con la socialización de la información requerida de la empresa Hard Working People S.A.S. de acuerdo a la resolución 0312 de 2019 y para el desarrollo del escrito del proyecto.

A través de la presente, el equipo conformado por Julieth Camila Cáceres Peñaloza identificada con el número de cédula 1.098.822.321, Silvia Daniel Florez Hurtado identificada con el número de cédula 1.005.149.257 y Leidy Dayana Valbuena Valbuena identificada con el número de cédula 1.005.339.139 se comprometen a mantener bajo custodia la información entregada por la empresa Hard Working People S.A.S. y utilizarla solo para fines académicos propios del proyecto de consultoría socializado.

En constancia firman:

ITEM	NOMBRE	FIRMA
1	Angélica Bustosgo Correa	
2	Silvia Daniela Florez Hurtado	
3	Leidy Dayanna Valbuena Valbuena	
4	Julieth Camila Cáceres Peñaloza	
5		

ACTA DE REUNIÓN N°3

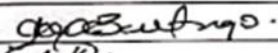

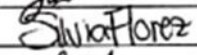
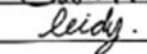
FECHA:	23 de octubre del 2021
HORA:	12:00 m
LUGAR:	Instalaciones de la empresa Hard Working People S.A.S.

TEMA: SOCIALIZACIÓN AVANCES DEL PROYECTO**DESARROLLO DE LA REUNIÓN**

Se inicia con la presentación de los asistentes. Seguidamente se entrega a la representante legal de la empresa Hard Working People S.A.S. los avances del proyecto entre los cuales está:

1. Resultados de la autoevaluación de estándares mínimos del SG-SST y el plan de mejora establecido
2. Política de SST
3. Plan de Trabajo Anual
4. Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
5. Plan Institucional de Trabajo
6. Recomendaciones:
 - Tener constancia de los registros que respalden las acciones realizadas del plan de mejora, puesto que son el soporte del tratamiento aplicable a las no conformidades del Sistema de gestión.
 - Propuesta de la NTC 4114 como metodología internacional para realizar las inspecciones de vigilancia y control.
 - Sugerencia de la metodología Kamishibai como opción para realizar las auditorías internas.
 - Realizar exámenes ocupacionales a todos los colaboradores.
 - Realizar contratación del responsable del SG-SST

En constancia firman:

ITEM	NOMBRE	FIRMA
1	Angélica Buitrago Correa	
2	Julieth Camila Caceres Peñaloza	
3	Silvia Daniela Florez Hurtado	
4	Leidy Dayanna Valbuena Valbuena	
5		