

**Diseño e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la
Empresa Ambientes y Espacios S.A.S**

Paola Andrea Pescador Arias

**Fundación Universitaria Del Área Andina
Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Financieras
Programa de Administración de Empresas
Pereira - Risaralda
2017**

**Diseño e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la
Empresa Ambientes y Espacios S.A.S**

**Propuesta de pasantía para optar por el título de
Administradora de Empresas**

**Paola Andrea Pescador Arias
Código: 1'088.331.303**

**Asesor
Claudia Elizabeth Goyes Yopez
Magíster en Administración Énfasis en Marketing
Administradora de Empresas**

**Fundación Universitaria Del Área Andina
Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Financieras
Programa de Administración de Empresas
Pereira - Risaralda
2017**

Dedicatoria

A cada una de las personas que me acompañaron y apoyaron en este proceso, mis padres, compañeros, maestros e integrantes de la empresa Ambientes y Espacios que hicieron posible una nueva faceta de aprendizaje y crecimiento.

Agradecimientos

Gracias a Dios por sus muestras de amor a través de esta oportunidad, de los medios y personas que puso en el camino para el cumplimiento de uno de los objetivos y/o metas de mi formación profesional.

A mi madre por su comprensión y continuo apoyo, a mi padre por estar con sus diferentes muestras de apoyo en los momentos más necesarios, a mis dos compañeras Diana y Claudia con las que inicialmente me embarque en una idea de proyecto que no se llevó a cabo hasta el final, pero nos permitió unirnos y apoyarnos en el camino académico y personal, a Diego Triana y Gustavo Santos dueños de la empresa Ambientes y Espacios que no solo me brindaron una oportunidad laboral, si no que brindaron grandes consejos y aprendizajes para forjarme y ser una profesional integra.

Tabla de Contenido

Lista de Ilustraciones.....	5
Lista de Tablas	5
Lista de Apéndices	5
Lista de Anexos.....	5
Resumen	6
Abstract	6
Introducción	7
1. Problema de intervención.....	8
2. Objetivos	9
2.1. Objetivo general:	9
2.2. Objetivos específicos:	9
3. Justificación.....	10
4. Marco Referencial	11
4.1. Marco teórico	11
4.2. Marco de antecedentes	19
4.3. Marco legal.....	26
4.4. Marco contextual.....	29
4.4.1. Aspectos de la empresa	29
4.4.2. Aspectos del practicante.....	31
4.5. Marco conceptual	32
5. Resultados de la intervención.....	34
6. Conclusiones	52
7. Recomendaciones.....	53
8. Bibliografía.....	54

9. Apéndices y anexos.....	58
----------------------------	----

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Mapa conceptual	11
Ilustración 2 Fortalecimiento institucional.....	15
Ilustración 3 Objetivo 2.4.....	16
Ilustración 4 Fases Adecuación y transición	18
Ilustración 5 Información A&E.....	29
Ilustración 6. Organigrama.....	36
Ilustración 7 Formato accidentabilidad	40
Ilustración 8 Mapa de calor	45
Ilustración 9 Objetivos SVE.....	49

Lista de Tablas

Tabla 1 Matriz legal	28
Tabla 2 Requisitos Decreto 1072	37
Tabla 3 Registro de capacitación.....	40
Tabla 4 Batería de efectividad.....	42
Tabla 5 Plan anual	49

Lista de Apéndices

Apéndice 1 Matriz legal	58
-------------------------------	----

Lista de Anexos

Anexo 1 Roles y Responsabilidades	59
Anexo 2 Evaluación SG-SST	61

Resumen

Una de las principales necesidades de la organización es cumplir con la reglamentación actual, la cual exige que sin importar el tamaño de la empresa tener implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual el principal objetivo es tener unos lineamientos para llevar a cabo esta exigencia y buscar el mayor beneficio para los integrantes de la organización.

Palabras clave

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Decreto 1072, Resolución 1111.

Abstract

One of the main needs of the organization is complied with the current regulations, which requires that the import of the size of the company have a system of Occupational Safety and Health management (SG-SST), so the main objective is to have a few Guidelines To carry out this requirement and seek the greatest benefit for the members of the organization.

Descriptors

Occupational Health and Safety Management System, decree 1072, resolution 1111

Introducción

En 2016 se presentaron 20.904 accidentes de trabajo menos que en 2015 (Ministerio del trabajo, 2017) Queriendo fomentar la seguridad de los empleados por ser un derecho fundamental del trabajador se planteó unos estándares mínimos en SST, que deben ser acatados por todo tipo de empresas, esto buscando prevenir accidentes y enfermedades causadas por las condiciones laborales, todo ello enmarcado en el SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Por consiguiente, “el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser implementado por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión” (Ministerio del trabajo, 2015).

Debido a la importancia del mismo, el Ministerio de Trabajo de Colombia fija estándares mínimos de seguridad y salud en las empresas a través de la Resolución 1111 de 2017, en la cual se define que los estándares emitidos son de carácter obligatorio para todo tipo de empresa, independientemente de tamaño o tipo de riesgo, generando una necesidad en la empresa Ambientes y Espacios S.A.S. la cual en la actualidad no cuenta con directrices exactas sobre la Seguridad y Salud en el trabajo, pues no existe un adecuado manejo o control del mismo, por ello y debido al plazo implementación para el SG-SST se crea la propuesta de documentar, diseñar e implementar este sistema, para que con la información generada y los resultados obtenidos, la empresa pueda prestar el proyecto al Ministerio del Trabajo.

Con base en lo anterior, se desarrolla en el presente informe de manera sistemática y progresiva las fases plasmadas en el decreto 1072 de 2015 adaptadas al tipo de empresa y a las necesidades y obligaciones de la misma.

1. Problema de intervención

En el comunicado emitido por el Ministerio del trabajo del día 21 de abril de 2017 sobre estándares mínimos de Seguridad y Salud para empresas, se informó que: “Las microempresas (menos de 10 trabajadores) y pequeñas empresas (50 trabajadores) recibirán la asesoría y asistencia técnica de las ARL para la ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que se implementará de manera progresiva y por fases a partir del 1 de junio del presente año”. (Ministerio del trabajo, 2017)

Teniendo los dos próximos años el plazo para implementar el SG-SST con los estándares mínimos por fases. “Si al terminar el periodo de transición la empresa no ha implementado el sistema esto le podrá acarrear multas de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción” (Congreso de la Republica, 2012)

Esto llevo a que en la reunión realizada el 1 de junio de 2017 con el representante legal de la empresa Ambientes y Espacios S.A.S. Diego Triana Askar; él mismo solicitara que el objetivo principal de mi acompañamiento en la organización fuese adelantar todo lo que tuviese que ver con el diseño e implementación de lo establecido en el decreto 1072 del 2015 para así iniciar el cumplimiento de lo señalado por el ministerio del trabajo.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general:

Diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Ambientes y Espacios S.A.S ubicada en la ciudad de Pereira en el año 2017.

2.2. Objetivos específicos:

- ✓ Realizar diagnóstico del estado y necesidad documental de la empresa Ambientes y Espacios.
- ✓ Evaluar la condición de trabajo y los riesgos que presentan los colaboradores de la empresa, mediante la matriz de peligros.
- ✓ Desarrollar la documentación pertinente para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo solicitada en el decreto 1072 del 2015

3. Justificación.

Se optó por trabajar en la verificación y actualización de la información de la empresa Ambientes y Espacios S.A.S ya que se busca desde los conocimientos adquiridos, capacidades y habilidades generar mayor seguridad para los empleados y clarificar la información de los procesos en la organización. Así como reconocer todos los riesgos que se presentan en las instalaciones y en su entorno, proponiendo y efectuando políticas, procedimientos y actividades que mejoren los resultados de la empresa frente a las demandas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

Por lo anterior, se trabajará de manera ordenada para suplir la necesidad de la empresa y aportar la información para que los mismos puedan cumplir con las demandas del Ministerio de Trabajo en referencia a la SST. Realizando el análisis y diagnóstico de la información que pueda suministrar la empresa para el cumplimiento de los requerimientos estipulados en el decreto 1072, teniendo el resultado de este diagnóstico se procederá a confrontar que documentos existentes con las solicitudes del decreto y aquellos que falten se deberán generar modificar y/o actualizar para cumplir con los estándares mínimos.

Obteniendo como resultado el conocimiento de las debilidades de la organización, los planes de acción iniciales para prevención y la documentación que hará parte de la respuesta al decreto 1072 del 2015 según la adaptación permitida por el decreto 1111 del 2017.

4. Marco Referencial

4.1. Marco teórico

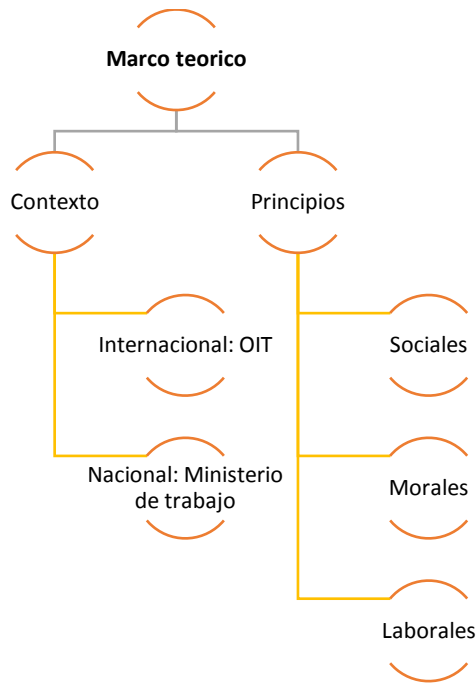


Ilustración 1. Mapa conceptual

Fuente: Elaboración propia

Durante el transcurso de la evolución se ha evidenciado un interés en el entorno y causas de afectación para un trabajador. Y este interés y/o necesidad de velar por la seguridad de los integrantes de las organizaciones es lo que ha hecho que se creen organizaciones, ministerios, leyes y funciones para garantizar el bienestar global de un trabajador, sea cual sea su tarea. De ahí radica que Ambientes y Espacios tenga la necesidad de orientar la organización según las condiciones establecidas para garantizar el cumplimiento de la seguridad y salud en el entorno laboral.

La primera muestra real del interés sobre los empleados se da en 1901 al fundar la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, la cual dio paso en 1919 al finalizar la primera guerra mundial a la OIT Organización Internacional del Trabajo mostrando aquí algunos de los aportes realizados por la organización.

“La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

La OIT estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920 con el francés Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Con gran ímpetu impulsó la adopción de 16 Convenios Internacionales del Trabajo y 18 Recomendaciones en menos de dos años.

Este primer fervor pronto fue moderado, porque algunos gobiernos pensaban que había demasiados Convenios, el presupuesto era excesivo y los informes muy críticos. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT. El Comité, que aún existe, está compuesto por juristas independientes responsables del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes.” (OIT, 2017)

En ese momento la OIT hizo un reconocimiento real de la importancia de lo que denominaron justicia social la cual era el mayor aporte desde el ámbito laboral a la construcción de la paz, sus ideas y consideraciones aún se encuentran vigentes, entre ellas se encuentran;

“Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;

Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;

Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;

Protección de niños, jóvenes y mujeres.

Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;

Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;

Reconocimiento del principio de libertad sindical;

Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.” (OIT, 2017)

Todas estas consideraciones y planteamientos emitidos por la organización nos demuestran que velar por el bienestar de los colaboradores no solo es una necesidad interna de cada empresa, es también la construcción de una sociedad mejor, en la actualidad la OIT tiene 187 estados miembros con los cuales busca establecer normas políticas y programas para promover el trabajo decente, mismo que es el eje central en el momento con el cual buscan contribuir a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo que permiten que todos los trabajadores, empleadores y gobiernos participar en el establecimiento de un paz duradera, de la prosperidad y el progreso. Según lo emitido en la página oficial.

De esta misma necesidad de progreso surgió en Colombia en 1938 el ministerio de trabajo, higiene y protección social con el su principal objetivo de formular y adoptar las políticas, planes generales, proyectos y programas en materia de trabajo a nivel nacional. Según la información suministrada de la página oficial “El Ministerio de Trabajo no está concebido para

apagar incendios, sino para construir acuerdos, promover el empleo digno, proteger los derechos de 22 millones de colombianos en capacidad de trabajar, construir más y mejores empresas, fomentar la calidad del talento humano y buscar que en Colombia no haya un solo trabajador sin protección social.” (Ministerio del trabajo, 2017) Entre sus programas adscritos está el Fondo de Riesgos Laborales el cual se encarga de:

- “a) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en todo el territorio nacional, en especial el artículo 88 del Decreto 1295 de 1994.
- b) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la población vulnerable del territorio nacional.
- c) También podrán financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnica se requieran para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Laborales, así como para crear e implementar un sistema único de información del Sistema y un Sistema de Garantía de Calidad de la Gestión del Sistema de Riesgos Laborales.
- d) Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de Atención Primaria en Salud.” (Fondo de Riesgos Laborales, 2017).

Para el cumplimiento de estos objetivos la Dirección General de Riesgos Laborales y el Comité Nacional de Salud Ocupacional del Ministerio del Trabajo presentan el Plan Nacional de Salud Ocupacional 2013-2021. En el cual buscan cumplir los siguientes puntos en el periodo planteado.

1. Fomento de la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo en el conjunto de políticas públicas.
2. Fortalecimiento institucional de la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Fortalecimiento de la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales.

4. Optimización del reconocimiento de prestaciones al trabajador en el sistema general de riesgos laborales.

Para el cumplimiento del punto II se tienen los siguientes objetivos

II.FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

META: FORTALECER EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES A TRAVÉS DEL DIÁLOGO TRIPARTITO Y DE ACCIONES DE INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

INDICADORES: Trabajo articulado entre Comités Seccionales y Locales con el Comité Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de este último con el Consejo Nacional de Riesgos Laborales.

Incremento anual del número de visitas del Ministerio del Trabajo a sus vigilados

OBJETIVOS GENERALES:

- 2.1 Afianzar al Consejo Nacional de Riesgos Laborales como órgano consultor del Gobierno Nacional
- 2.2 Promover el liderazgo de la red de comités de seguridad y salud en el trabajo (comités nacionales, seccionales y locales) como articuladores del Sistema General de Riesgos Laborales a nivel nacional.
- 2.3 Fortalecer los procesos de inspección, vigilancia y control en el Sistema General de Riesgos Laborales
- 2.4 Fortalecer a empleadores y trabajadores en el marco de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 2.5 Fortalecer la actuación de las ARL como entidades asesoras de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención y control de los riesgos laborales

Ilustración 2 Fortalecimiento institucional

Fuente: (Ministerio del trabajo, 2014)

De estos objetivos el tema de enfoque para este trabajo es el objetivo 2.4. pues es el que da pie a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo solicitado a las empresas y este según el plan se desarrollara así:

OBJETIVO GENERAL 2.4: Fortalecer a empleadores y trabajadores en el marco de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INSTITUCIONES, ORGANISMOS RESPONSABLES	LOGROS
2.4.1 Consolidar los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas del país.	2.4.1.1 Expedición de la reglamentación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ministerio del Trabajo	<p>Logro 1: Reglamentar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.</p> <p>Logro 2: Avanzar en la capacitación de empresas y trabajadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Logro 3: Diseñar y divulgar guías por sectores para la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente en micro y pequeñas empresas.</p>
	2.4.1.2 Desarrollo de acciones de capacitación para la adopción de los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Empleadores, ARL Ministerio del Trabajo conforme sus competencias u obligaciones.	
	2.4.1.3 Diseño e Implementación de guías por sectores para la estructura de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente en las micro y pequeñas empresas	ARL Ministerio del Trabajo Comisiones Nacionales de SST por sectores económicos conforme sus competencias u obligaciones.	
	2.4.1.4 Desarrollo de estrategias de capacitación para la efectiva participación de los trabajadores en actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Empleadores ARL conforme sus competencias u obligaciones.	
2.4.2 Adoptar metodología de variación de la tasa de cotización en el SGRL	2.4.2.1 Actualización de la tabla de actividades económicas con base en el riesgo inherente de cada actividad.	Ministerio del Trabajo	Logro 1: Actualizar la tabla de actividades económicas, con base en el riesgo inherente
	2.4.2.2 Diseño de la metodología para el cálculo del Índice de Lesiones Incapacitantes	Ministerio del Trabajo	Logro 2: Establecer la metodología para el cálculo del Índice de Lesiones Incapacitantes
	2.4.2.3 Diseño e implementación de la metodología para el cálculo de la variación de la tasa de cotización.	Ministerio del Trabajo	Logro 3: Implementar la metodología para el cálculo de la variación de la tasa de cotización que garantice la viabilidad y sostenibilidad financiera del SGRL.
	2.4.2.4 Actualización trienal del estudio técnico, financiero y actuarial con proyección a futuro, que determine la viabilidad y sostenibilidad financiera del SGRL.	Ministerio del Trabajo	<p>Logro 4: Determinar el número de empresas que obtuvieron incentivo en reducción de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>Logro 5: Determinar el número de empresas que incrementaron su cotización.</p> <p>Logro 6: Realizar un estudio técnico, financiero y actuarial cada tres (3) años de la estabilidad financiera del Sistema General de Riesgos Laborales</p>

Ilustración 3 Objetivo 2.4

Fuente: (Ministerio del trabajo, 2014)

Este plan se hace efectivo en todas las empresas y da cumplimiento a la reglamentación actual, todas estas bases logran cumplir las características del decreto que da el norte al objetivo de garantizar un ambiente estable y adecuado para los colaboradores de las organizaciones. Con

el fin de que las organizaciones sientan el acompañamiento para el desarrollo del mismo, las ARL's han puesto al servicio de los empleadores e integrantes de la organización herramientas virtuales que serán de gran utilidad en el proceso, adicional de un cronograma general de directrices sobre tiempo y espacio estipulado en la resolución 1111 del 2017 en la cual se insiste en la necesidad del sistema.

“La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, 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 Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Parágrafo. Para dar cumplimiento a la Decisión 584 de 2004 y Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones, los regímenes de excepción previstos en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993 pueden tomar como referencia o guía los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la presente resolución, para lo cual cada entidad, empresa o institución realizará los ajustes y adecuaciones correspondientes”. (Ministerio de Trabajo, 2017)

Teniendo presente esta directriz de implementar los estándares mínimos del sistema se realiza la evaluación del documento y se cuenta con elementos de gran utilidad como el tiempo de desarrollo, quien lo puede hacer y que se debe hacer. En artículo 10 de esta resolución nos da el tiempo de gestión máximo para las fases según el periodo que se tiene para su cumplimiento.

“Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019. Entre junio de 2017 y abril de 2019, se implementará la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo a las fechas que se especifican en la gráfica.” (Ministerio de Trabajo, 2017)

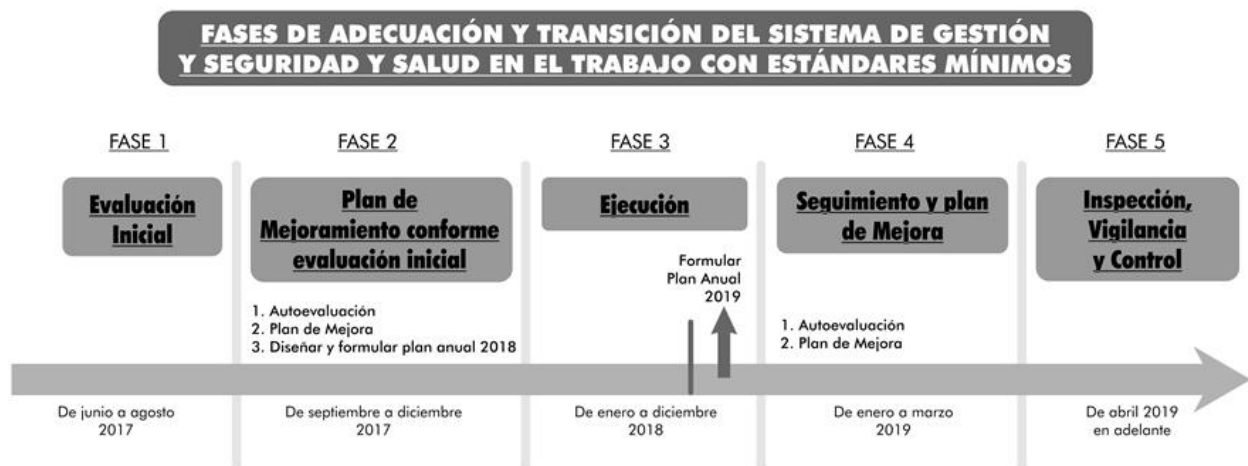


Ilustración 4 Fases Adecuación y transición

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2017).

Siendo la fase uno y dos las encargadas de que la planeación del sistema de gestión y las responsables de que, el hacer tenga sus resultados, durante este año se realizara la construcción de las bases para el sistema, la documentación se creara los planes de prevención y acción se diseñaran, para así tener la visual de la organización y contar con mejoras que antes no se tenían o que no se documentaban, esto no es solo preocuparse por el bienestar de los integrantes, también es la construcción de una documentación que sustente las acciones y actividades que los lleve a una visual real del entorno y circunstancias de la organización.

4.2.Marco de antecedentes

Para poder desarrollar correctamente el objetivo de la práctica empresarial, se sustentará el proceso en documentos existentes, tales guías y trabajos que giren en torno al tema; como el realizado por Daniela Zayury Quintero Duarte en el año 2017 con el cual busco establecer una propuesta documental para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Aseie S.A.S en la ciudad San José de Cúcuta, dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015. El método de desarrollo para este fue empezar con un diagnóstico inicial de seguridad y salud en el trabajo, resaltando la necesidad documental y finalizar en la creación de formatos y documentos necesarios para soportar el SG-SST y así llegar a que la propuesta sea aprobada por parte de la alta dirección. Al finalizar la gestión Quintero obtuvo como conclusiones o resultados los siguientes:

“Una vez realizado el proyecto de la propuesta documental para dar cumplimiento al decreto 1072 de 2015 de ASEIE S.A.S. se llegó a las siguientes conclusiones: Con el desarrollo del presente proyecto se pudo confirmar y evidenciar la importancia de que las empresas implementen un SG-SST.

El diagnóstico permitió que la empresa se diera cuenta de la situación actual y empezara a tener como prioridad la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se observó que la empresa no cumple con lo establecido del decreto 1072, debido a los resultados que arrojó el diagnóstico inicial. Por este motivo se requiere de carácter urgente empezar a implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que se empieza regir el decreto en enero del próximo año.

De acuerdo con los resultados del diagnóstico inicial se tomó la decisión de realizar la propuesta documental basándose en los procedimientos, sus respectivos registros y formatos, Para luego llevarlo a la implementación.

Debido al trabajo realizado durante la pasantía, la empresa tomo la decisión de ir revisando la propuesta poco a poco y ser aprobado cada proceso, para luego implementarlo”. (Quintero, 2017)

Otro de los aportes que sirven como base fue hecho por María Nellys Martínez Jiménez y María Silva Rodríguez en el año 2016 en el cual se trabaja el sistema de gestión desde dos normas, teniendo así que “Realizar el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa LOS ANGELES OFS sucursal Colombia, enfocado en el decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007, buscando el impacto positivo en la disminución de la incidencia y prevalencia de los accidentes de trabajo y la prevención de enfermedades laborales, además de optimizar la productividad de la empresa” (Martinez & Rodriguez, 2016, pág. 17) Esto fue realizado de forma sistemática según lo planteado por las autoras “La investigación que se va a realizar en este trabajado se basa en la metodología de exploración de acuerdo a la orientación y resultado que se requiere obtener en cuanto a los objetivos que se plantearon.” Y esto se lograría cumpliendo los objetivos a través del, qué hacer, cómo hacer y resultado. Los objetivos metodológicos para este trabajo fueron Diagnostico general a la empresa de las condiciones actuales en cuanto a SG-SST, Caracterización de matriz riesgos, Desarrollo del SG- SST y Realización de un programa de auditorías. Al finalizar el trabajo las autoras pudieron generar las siguientes conclusiones del mismo:

“A través del análisis a la empresa LOS ANGELES OFS, SUCURSAL COLOMBIA, se pudo comprobar la falta de cumplimientos con respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo, bajo la normatividad vigente en Colombia decreto 1072/2015.

Lo anterior se muestra a través de la evaluación inicial realizada a la empresa en el mes de agosto del año 2015, donde se manifiesta la falta de ejecución frente al tema con un porcentaje de cumplimiento del 5.7%, mostrando los siguientes resultados;

La empresa cuenta con un porcentaje de planificación del 17%, lo que se evidencia en el modelo de política de SST y algunos esquemas de procedimientos bajo las norma ISO

9001. Sin embargo ninguno de los anteriores cumplen con los requisitos del decreto 1072 de 2015, por lo cual debieron ser ajustados e implementados.

La implementación del sistema es del 0%, este resultado se debe a que dentro de la empresa se desconocía de la importancia de la implementación del sistema y debido al número de personas no existe un área de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo anterior se estableció un plan de trabajo que buscó diseñar y desarrollar el SG-SST dentro de los plazos estipulados en el decreto 1072/2015, que para esta empresa se cumplía el 31 de enero del año 2016; antes de que se estipulará el decreto 171/2016.

Para la organización del Sistema de Gestión se inicia una etapa diagnóstica y de planeación de la cual hace parte la evaluación inicial, la elaboración de la política, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, la identificación de requisitos legales; lo cual permitió elaborar un cronograma para alcanzar los objetivos planteados en el SG-SST.

En cada etapa establecida se logró la ejecución del plan cumpliendo a cabalidad cada uno de los objetivos específicos establecidos y por ende el objetivo general del proyecto que busco el diseño y desarrollo del SG-SST basados en el decreto 1072/2015 y alineación a OSHAS 18001/2007". (Martinez & Rodriguez, 2016, pág. 68)

Con este trabajo se evidencio que la evaluación general de la empresa concluyo en un 0% y con ello las autoras conocían desde que punto partían y con qué elementos a favor de temas afines contarían para el levantamiento e implementación del sistema basado en el decreto 1072 y las OSHAS 18001. A nivel regional también se han presentado casos de investigaciones teórico-prácticas que nos permiten verificar la importancia de velar por la seguridad y la salud de los

empleados en sus sitios de trabajo. Como lo es el siguiente documento el cual se enfoca en el taller ISA y sus necesidades en el sistema de gestión, este fue diseñado por Luis Aiber Noreña Velásquez y Ángela Katherin Salazar Muriel en el 2015 cuyo objetivo principal es:

Diseñar un Sistema Salud y Seguridad en el Trabajo adecuado y que responda a las necesidades de TALLER ISA del municipio de Dosquebradas, de manera que permita preservar la salud y el bienestar de todos sus colaboradores, y además ayude a generar actividades de prevención hacia riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. (Noreña & Salazar, 2015, pág. 21)

El diseño metodológico utilizado por los autores se basa en una investigación descriptiva en la cual buscaron delimitar las fuentes primarias a través de entrevistas al personal y de la información adquirida desde los inicios de la empresa taller “ISA”. Se empezó con el análisis de la situación actual de la empresa, el diagnóstico general de las condiciones de salud y trabajo, y se finalizó con el diseño del programa de salud y seguridad en el trabajo. Obteniendo los siguientes resultados:

“Actualmente la empresa Taller ISA se está adaptando al Diseño de Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo propuesto en el desarrollo del presente proyecto, el cual ayuda de manera directa en la prevención y minimización de riesgos laborales. Su implementación dará cumplimiento a las normas y legislación vigente, abalada por el Estado Colombiano. A partir de este punto, la ejecución y evaluación del sistema propuesto depende en su totalidad del compromiso de la empresa Taller ISA S.A.

Se evidencia interés y compromiso por parte de la organización durante la fase de diseño del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo. Cabe resaltar que Taller ISA no cuenta con personal capacitado en la rama de la Salud Ocupacional, por lo cual requiere mayor

acompañamiento por parte de la ARL SURA para lograr poner en práctica los conceptos y legislación vigentes.

La organización en los puestos de trabajo y la división de tareas ha permitido que Taller ISA mantenga en cero su reporte de accidentes de trabajo, pero requiere de actividades más estructuradas y programas orientadas a la prevención y autocuidado para mantener dicho indicador en cero. Lo anterior hace énfasis al subprograma de higiene y seguridad industrial, el cual conlleva a la organización a mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de riesgos que pueden causar daño a la integridad física del trabajador

En el diagnóstico obtenido durante el diseño del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se logró evidenciar que la gran mayoría de los factores de riesgos identificados en Taller ISA están asociados directamente a las actividades diarias y repetitivas, por lo que su prioridad con los colaboradores ha sido el uso de los elementos de protección personal y pausas activas designadas para toda la organización.

Se planteó la necesidad que Taller ISA, de la mano con ARL SURA, capacite a sus colaboradores en el funcionamiento del comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (COPASST), el cual enmarca su estructura y funciones en la resolución 2013 de 1986. La organización a través de dicho comité, ya conformado, se encargará de vigilar las normas de seguridad y salud en el trabajo y así obtener periódicamente informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.

La empresa Taller ISA, ha venido cumpliendo lo propuesto en el cronograma de actividades del diseño del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo. Actualmente la organización se encuentra llevando a cabo capacitaciones a su personal, se han desarrollado mecanismos para la obtención de recursos y su destinación, además se

evalúan metas asociadas al cumplimiento de objetivos propuestos en el sistema de salud y seguridad en el trabajo que se pretende implementar en pleno en la compañía” (Noreña & Salazar, 2015, págs. 134-135).

Así como el taller ISA, la empresa Industrias Metálicas del Gas S.A. METALGAS también pasó por el proceso de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debido a la necesidad de generar bienestar para sus colaboradores y clientes, este trabajo fue diseñado por Yulayni Murillo Murillo en el 2014 teniendo como objetivo “Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Industrias Metálicas del Gas S.A. METALGAS en el municipio de Dosquebradas.” (Murillo, 2014, pág. 11) En búsqueda de cumplir con este objetivo Yulayni realizó un diagnóstico integral de condiciones de trabajo y salud, con la información recolectada se diseñó de las políticas de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente generando así actividades a desarrollar en los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial, reglamento para el manejo ambiental de residuos de chatarras del sector metalero, un plan ambiental y un reglamento de higiene y seguridad industrial, para con todo esto realizar la evaluación del sistema. Al realizar esta evaluación se obtuvieron los siguientes resultados y/o recomendaciones.

“El éxito de la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo depende del nivel de la organización, es decir, que haya un compromiso por parte de cada miembro de la empresa tanto operativo, como administrativo y gerencial. Independientemente de su razón social, para todas las empresas es importante contar con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que le permita garantizarle a sus colaboradores contar con un ambiente seguro, en el que sus labores cotidianas sean realizadas con protección, seguridad y salud, minimizando de esta manera el mayor número de riesgos posible.

Normalmente los estudios realizados se enfocan en sistemas integrados de gestión, de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo, siendo muy pocos los que se concentran en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo criterios de la norma OHSAS 18001, así como en los efectos de su implementación; el SGSST ayuda a proteger a la empresa y a sus empleados.

Es muy importante organizar la infraestructura de la planta especialmente el techo de la planta ya que se encuentra en unas condiciones no óptimas para el bienestar de sus colaboradores como también de los visitantes.

Según el COPASO, las empresas que tienen entre (10 a 49) empleados se deben tener un representante de cada una de las partes y ya que la empresa cuenta con 24 empleados se debería crear el Comité Paritario de Salud Ocupacional y este deberá estar atento al cumplimiento de las políticas y objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Industrias Metálicas del Gas S.A “METALGAS”

Realizar simulacros que garanticen en los colaboradores un plan de acción en caso de emergencia; aunque las rutas de evacuación están ya definidas será de grata satisfacción observar el reconocimiento de estas por parte de los colaboradores.

Realizar una brigada de emergencia entre los mismos trabajadores que apoyen el proceso de los simulacros realizados.

Realizar inducción de sensibilización a todos los colaboradores de la empresa, las actividades a realizar, los beneficios que éstas traen consigo, y la nueva normatividad que se seguirá en la empresa.”. (Murillo, 2014, págs. 89-90)

En general se evidencia a través de las experiencias transmitidas por los trabajos que el correcto funcionamiento de estas normas depende del compromiso de los integrantes de la organización para el correcto desarrollo de actividades de prevención y cumplimiento de planes de desarrollo.

4.3.Marco legal

- ✓ Ambientes y Espacios S.A.S. es una pequeña empresa de acuerdo con lo establecido en el numeral 1 del artículo 2 de la Ley 1429 de 2010.
- ✓ Actividad principal: 4659 comercio al por mayor de otros tipos de maquinaria y equipo N.C.P.
- ✓ Matricula en la cámara de comercio de Pereira el 21 de marzo de 2013
- ✓ Con NIT 900603642-1
- ✓ Objeto social.- la sociedad tendrá por objeto social dedicarse a la comercialización de productos, muebles, equipos, accesorios en todo tipo de materiales, además servicios de instalación, adecuación y mantenimiento de los mismos Compra, venta, importación de maquinaria.

La cual para la actividad a desarrollar en esta pasantía se tendrá presentes las siguientes leyes que aplican y apoyan el proceso.

Norma	Año de emisión	Disposición que regula	Art. Aplicable
Ley 9	1979	Medidas Sanitarias	Artículo 1 - 51
Resolución 2400	1979	Higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Artículos 2 -3
Resolución 2013	1986	Organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo	Artículo 3

Norma	Año de emisión	Disposición que regula	Art. Aplicable
Resolución 1016	1989	Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Artículo 1 - 2 - 4
Decreto 1108	1994	Se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas	Artículo 1 - 2 - 38 - 39- 40
Decreto 1295	1994	Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Artículos 3 - 4 - 5 - 6 - 24 - 26 - 27 - 28
Ley 776	2002	Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Artículos 1 al 22
Ley 1010	2006	Acoso laboral	Artículos del 1 al 18
Resolución 2646	2008	Establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Artículo 6
Ley 1562	2012	Se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Artículos 1 al 33
Decreto 0723	2013	Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas.	Artículos 4 - 5 - 6

Norma	Año de emisión	Disposición que regula	Art. Aplicable
Decreto 1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Artículo 2.2.4.6.
Resolución 4927	2016	Parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual del SG-SST	Artículo 14
Decreto 052	2017	Modificación del artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Artículo 1 - 2
Resolución 1111	2017	Estándares mínimos del SG-SST para empleadores	Artículos 5 - 11
Decreto 055	2015	Afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones	Artículos 1 - 17

Tabla 1 Matriz legal

Fuente: Elaboración propia.

4.4.Marco contextual

4.4.1. Aspectos de la empresa

Nombre	Ambientes y Espacios S.A.S
NIT	900603642-1
Dirección	Av. 30 de Agosto No. 27 - 21
Teléfono - Fax	(6) 335 6091 - (6) 326 1794
Celular	311 722 3914
Whatsapp	300 208 8639
Página web	www.ambientesyespacios.com.co
Correo	ayespacios@gmail.com
Sector	Comercial
Actividad	4659 Comercio al por mayor de otros tipos de maquinaria y equipo N.C.P.
Colaboradores	4



Ilustración 5 Información A&E

Elaboración propia

Ambientes y Espacios es la empresa líder en la comercialización de accesorios en acero inoxidable y mobiliario colectivo para restaurantes, hoteles, centros comerciales y toda clase de espacios. Nuestra calidad, respaldo y diseños nos hacen diferentes.

Misión

“Ambientes Y Espacios es una empresa que genera óptimas soluciones a las necesidades de entidades institucionales, restaurantes, hoteles, centros comerciales, empresas de la construcción y demás clientes, con productos de diseños exclusivos e innovadores con alto desempeño. Soportados con la mejor infraestructura y el talento humano comprometido y motivado, tras la búsqueda permanente de la satisfacción de nuestros clientes, comprometidos con la rentabilidad de nuestros socios y respetando la protección al medio ambiente.” (Ambientes y Espacios, 2017)

Visión

“Ser empresa líder con amplio reconocimiento y cobertura en el mercado local, nacional e internacional, con productos de amplia variedad, calidad y diseños exclusivos e innovadores. Una empresa rentable, con altos niveles de productividad, que sea referente de honestidad y servicio.” (Ambientes y Espacios, 2017)

Política de calidad y servicio

Nuestra actividad comercial está conformada con productos de la más alta calidad, diseño, innovación y ergonomía, con el mejor respaldo y servicio postventa. Estamos comprometidos en la superación de las necesidades y deseos de nuestros clientes con el mejor servicio, garantizando el producto adecuado, en el lugar requerido, en el menor tiempo posible y al menor costo posible. (Ambientes y Espacios, 2017)

Valores corporativos

“El desarrollo y crecimiento de nuestra organización se viven bajo los más altos estándares de calidad, regidos por los más altos valores, como son: Liderazgo, Servicio, Competitividad, Integridad, Honestidad y Ética, siempre orientados a la más completa satisfacción de nuestros clientes.” (Ambientes y Espacios, 2017)

Ambientes y Espacios se constituye en marzo del 2013 como respuesta al deseo de complementar y acompañar los servicios prestados por la empresa Ingeniar Inoxidables, en la actualidad tiene como propósito, ofrecer soluciones para el amueblamiento de oficinas, espacios públicos e institucionales. Fue constituida por los amigos Diego Triana Askar y Gustavo Adolfo Santos Barriga; los cuales le apostaban a la ciudad de Pereira ya que la consideran un lugar con gran potencial, cuentan con una sede en la Avenida 30 de Agosto, sin embargo se han enfocado a facilitar las solicitudes de sus clientes a través de los medios electrónicos.

4.4.2. Aspectos del practicante

A partir del 1 de junio del 2017 Paola Andrea Pescador Arias empieza a realizar la pasantía en Ambientes y Espacios, siendo el jefe inmediato Diego Triana Askar el gerente general de la empresa. El cual podrá ser contactado en:

Número de celular: 300 208 8639

e-mail: ayespacios@gmail.com

La figura que se maneja dentro de la empresa para cumplir el objetivo de opción de grado es de pasante universitaria. Por lo cual, aunque no existe un contrato laboral, se cuenta con un convenio universitario entre la Fundación Universitaria del Área Andina y la empresa Ambientes y Espacios (una relación académica).

4.5.Marco conceptual

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: Norma de carácter obligatorio expedida por el poder ejecutivo - Presidente y sus Ministros.

Estándares Mínimos: Son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

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.

Seguridad y salud en el trabajo (SST): es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

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.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Vigía ocupacional: Es la persona que hace las veces de comité paritario de seguridad y salud ocupacional, en las empresas de menos de 10 trabajadores.

5. Resultados de la intervención.

Teniendo en cuenta la normatividad legal vigente se demuestra que el objetivo del decreto 1072 del 2015 donde se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo es velar por la protección y manejo adecuado de las relaciones laborales desde todos los ámbitos. En este decreto también se unifica la información del decreto 1443 de 2014 en el cual se contemplan las directrices obligatorias para implementar el SG-SST.

Desde esas directrices se basa este trabajo, inicialmente se realizó una reunión de contextualización sobre en qué parte del proceso y/o sistema se encontraba la organización. De esta reunión surgieron los siguientes requerimientos para iniciar con las gestiones.

La empresa Ambientes y Espacios carece de un organigrama claro, no cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo, no cuenta con una gestión documental idónea. Por ello durante la semana 1: Evaluación de necesidades, se acordó con Diego Triana Askar gerente y funcionario que dirige, coordina y evalúa la pasantía que se está desarrollando en la empresa, generar la mínima documentación física y formar un proceso de control sobre los documentos de manera sistemática, de allí que en el proceso de gestión documental se implemente una carpeta colgada en la red de los equipos utilizados para las labores administrativas; clasificadas según temas y áreas con su respectivo consecutivo, misma herramienta que en el futuro será de gran utilidad para compartir la información y actualización de los datos necesarios en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo que garantiza el debido control es, el compromiso, conocimiento y adecuado uso de esta herramienta por cada uno de los integrantes de la organización.

La construcción del organigrama fue a través de la evaluación de la actividad principal que desarrolla cada uno de los integrantes, ya que al ser una organización tan pequeña todos deben conocer del producto y las actividades inherentes de la comercialización del mismo. Sin

embargo, cada uno se encuentra más enfocado en desarrollar las actividades de un área. Como dice Chiavenato en la gestión del talento humano la importancia del personal es vital.

“¿Cuál es el papel y la importancia de las personas en una organización?”

Dado el contexto, resulta difícil separar el comportamiento de las personas del de las organizaciones.

Éstas operan por medio de las personas, quienes las forman y deciden y actúan en su nombre. Se designa con diversos términos a las personas que trabajan en las organizaciones, las cuales definen cómo llamar a las personas: trabajadores, empleados, oficinistas, personal y operadores cuando les dan ese trato. Las pueden llamar recursos humanos, colaboradores, asociados, si las tratan como tales. También las llaman talento humano, capital + humano o capital intelectual cuando las personas tienen gran valor para la organización. El nombre que las organizaciones dan a las personas refleja el grado de importancia que tienen para ellas. Muchas organizaciones aún clasifican a su personal en trabajadores contratados por mes y por hora para separar al que trabaja en las oficinas y en las fábricas.

Otras incurren en el absurdo de llamarlos mano de obra directa o indirecta. Algunas van más allá y los llaman personal productivo o improductivo. Entonces, el nombre que las organizaciones dan a las personas que trabajan en ellas tiene un significado importante, señala con claridad el papel y el valor que atribuyen a las personas”. (Chiavenato, 2009)

Versión: 01 Elaborado: Paola Pescador Arias	ORGANIGRAMA Aprobado: Diego Triana Askar	Página: 1 de 1 Fecha de aprobación: 06/06/17
---	---	--



Ilustración 6. Organigrama

Fuente: Ambientes y Espacios, 2017

Como se puede evidenciar en el organigrama la empresa solo cuenta con cuatro cargos y a su vez cuatro personas permanentes en la empresa y esto se debe a que ella le apuesta al comercio electrónico y a la gran parte de gestión y/o contratos se logran a través de estos medios, o también de la participación en licitaciones, y que en la actividad a desarrollar como eje central está la

compra al por mayor de productos terminados a empresas colombianas para ser entregados al consumidor final.

Para realizar la evaluación inicial de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Ambientes y Espacios se utiliza una herramienta de evaluación adaptada a las necesidades y tamaño de la empresa, donde se verifican los primeros cinco capítulos y se encamina el trabajo al cumplimiento de los requisitos del Decreto 1072 en referencia al SG-SST, la cual arroja como resultado un 0% de implementación de los requisitos como se muestra en la tabla siguiente:

Elemento	Descripción	Porcentaje implementación
Capítulo II	Política SST	0%
Capítulo III	Organización del SG-SST	0%
Capítulo IV	Planificación	0%
Capítulo V	Aplicación	0%
Capítulo VI	Auditoría y Revisión de la Alta Dirección	0%
Capítulo VII	Mejoramiento	0%

Tabla 2 Requisitos Decreto 1072

Fuente: elaboración propia

Con base a los resultados arrojados por la herramienta se inicia el proceso de creación de documentación, por ello durante la semana 2: Elaboración de matriz legal, se evaluaron cuáles de las leyes, decretos, acuerdos, resoluciones, etc. que aplican a la empresa por su actividad, tamaño y características. (Apéndice 001).

Con la información de qué normalización aplican, se evalúa cuáles ya se desarrollan y/o divulgan de manera informal y se asienta bajo la asignación de tareas y roles sobre la actualización de información, campañas y capacitaciones que hacen parte de las actividades para

mejorar y garantizar el adecuado entorno laboral y las responsabilidades de cara al SG-SST realizado desde los elementos suministrados por la herramienta SURA (Anexo 001). Para la semana 4 se realiza la verificación validación y construcción de la documentación necesaria para la política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo cumpliendo con los requerimientos emitidos en el decreto 1072, capítulo 6 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

“Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.” (Decreto 1443 de 2014, art. 5)

“Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 6)

Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.”

(Decreto 1443 de 2014, art. 7)” (Ministerio del trabajo, 2015)

De estos requerimientos y con el apoyo de la herramienta de ARL Sura se construye la política de Seguridad y Salud en el trabajo, la cual es la misma que por política de documentación se encuentra disponible para su consulta por parte de cada uno de los integrantes.

Para el desarrollo del sistema de gestión se utiliza como base un documento guía emitido por la página de asesorías Sura, documento que se alimenta con las demandas de información y/o documentación para que fuese efectivo. Las generalidades de la propuesta va en las políticas, reportes y conservación de documentación.

Uno de los compromisos adquiridos se basa en la obligatoriedad de tener un control sobre el desarrollo de las actividades. Por ello desde el documento de trabajo se explican el por qué de su necesidad.

Se considera que “Los registros son una parte importante del SG-SST, su adecuada gestión es uno de los aspectos que garantiza la efectividad del sistema.

Para demostrar el cumplimiento con el SG-SST, y garantizar que la política y sus objetivos se han alcanzados, la organización estableció y mantiene un sistema para la identificación, recolección, y mantenimiento de sus registros, establecido a partir de los requisitos de la legislación colombiana en SST y según los criterios organizacionales definidos” (SURA & Ambientes y Espacios, 2017)

Y entre la documentación se debe tener un control continuo de capacitación, accidentalidad, ausentismo, normatividad, ingreso y salida de personal y todas las actividades inherentes de este proceso. Por lo cual se generaron unos registros sencillos y claros.

Fecha actividad	Tipo de capacitación	Tema de capacitación	Asistentes	Horas estimadas	Expositor(es)	Recursos	Observaciones

Tabla 3 Registro de capacitación

Fuente: Elaboración propia.



MES DEL ACCIDENTE	FECHA DEL ACCIDENTE	NOMBRE TRABAJADOR	TIPO DE CONTRATO	CARGO DEL ACCIDENTADO	TIPO DE EVENTO (AT /	SECCIÓN, ÁREA, DEL	DESCRIPCION	DIAS PERDIDOS	TIPO DE ACCIDENTE	TIPO DE LESION	AGENTE DEL ACCIDENTE	PARTE DEL CUERPO

Ilustración 7 Formato accidentabilidad

Fuente: Elaboración propia.

El objetivo principal de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Ambientes y Espacios S.A.S. es “Obtener una mejora continua en los espacios y procesos de la organización garantizando el bienestar de los colaboradores” (SURA &

Ambientes y Espacios, 2017) y para ello se cuenta con una batería de indicadores que evaluara su efectividad, esta fue emitida por la herramienta Sura con las modificaciones que demandaran las características y tamaño de la empresa.

Tipo de indicador	Nombre	Definición
Estructura	Política de SST	Divulgación de la política de SST
	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad divulgados
	Plan de trabajo anual	Áreas con Plan de Trabajo anual en SST
	Responsabilidades	Asignación de responsabilidades
	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros
	Recursos	Asignación de Recursos Humanos
	Plan de emergencias	Sedes con Plan de emergencia
	Capacitación en SST	Áreas con Plan de capacitación anual en SST
Proceso	Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST
	Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SGSST
	Intervención de peligros y riesgos	Intervención de los peligros identificados
	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados
Resultado	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como número de AT ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.
	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el último año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

Tipo de indicador	Nombre	Definición
	Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K
	Índice de Lesiones Incapacitantes por A.T	Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un índice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparación entre diferentes periodos.
	Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período
	Índice de Frecuencia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.
	Índice de Severidad del Ausentismo	Es la relación entre los días de incapacidad por enfermedad común y el total de HHT, multiplicado por 240.000
	Porcentaje de Tiempo Perdido	Muestra el porcentaje perdido en un año con relación al tiempo programado.
	Cobertura de la inducción	Muestra el porcentaje de personas que reciben la inducción
	% Cubrimiento EPP	Proporción de trabajadores que reciben los EPP
	% uso EPP	Muestra el porcentaje de personas que usan los EPP

Tabla 4 Batería de efectividad

Fuente (SURA & Ambientes y Espacios, 2017)

Esta batería debe estar a disposición de cada integrante de la empresa, al realizar una evaluación general de lo que se ha hecho respecto a las demandas del decreto 1075 y con los tiempos estipulados en la resolución 1111, por ello se evidencia que:

La fase 1, evaluación inicial: ya se llevó a cabo según lo descrito en el cuadro de las fases del artículo 10, donde se indica que “Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015”. (Ministerio del trabajo, 2017) . Por consiguiente, durante el periodo comprendido desde junio hasta agosto del 2017 se llevó a cabo el análisis y evaluación de un conjunto de tareas y/o características necesarias para iniciar el sistema de gestión.

En lo que respecta a “La evaluación inicial debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;

6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior”. (Ministerio del trabajo, 2015, pág. 97)

Esta evaluación arrojó un resultado de 0 puntos el cual fue el punto de partida para conocer las necesidades iniciales del sistema puesto que según el anexo 02 el estado c (Bajo = Menor o igual a 12 puntos) indica que la empresa requiere dar prioridad al desarrollo del SGSST.

La fase 2 de septiembre a diciembre del 2017 en el cual se genera el plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial. Lo que desde el proyecto de pasantía se aportó a la empresa fue la construcción y acompañamiento en el desarrollo de los 8 ítems anteriormente mencionados adaptados al tamaño de la empresa Ambientes y Espacios. Se visualiza de la siguiente manera:

1. Construcción de la matriz legal vigente según los aspectos que afecten directamente a la empresa y aquellos inherentes por temas de responsabilidad social y ambiental, los cuales bajo la responsabilidad de los integrantes de la organización deben ser modificados o actualizados según las demandas del entorno y/o marco legal
2. La evaluación de peligros y riesgos constituida bajo la margen de cero accidentes y/o incidentes en la actualidad, donde se llegó, a la conclusión que por el tipo de empresa, tamaño, actividad comercial, clase de riesgo y comportamiento histórico los agentes de riesgo determinantes para la empresa pueden ser provocados por agentes naturales.

3. El resultado fue el siguiente:

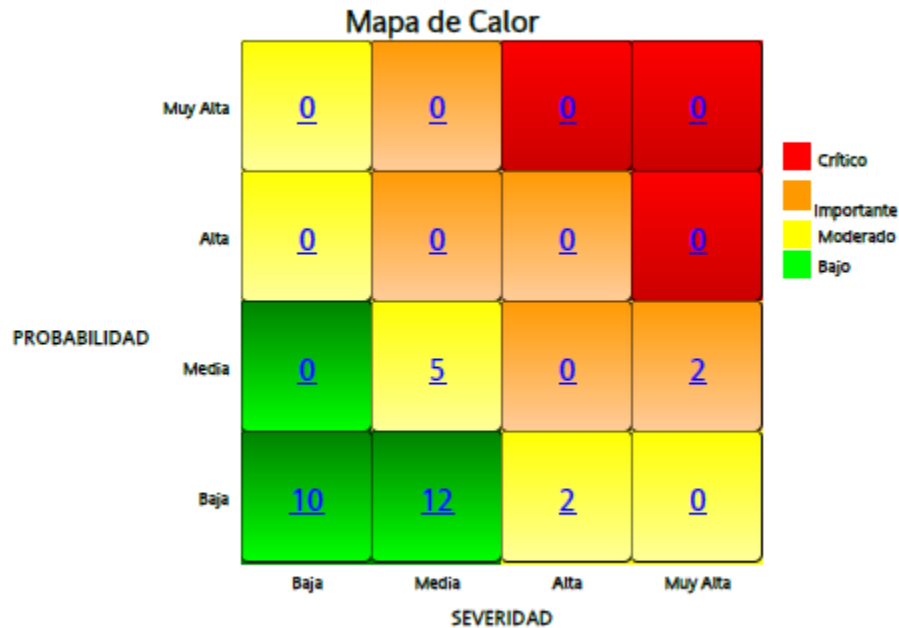


Ilustración 8 Mapa de calor

Fuente: (SURA & Ambientes y Espacios, 2017)

El mapa de color se obtuvo a través de la herramienta brindada por la plataforma de Sura al ingresar los riesgos que se tienen presentes en la organización y considerar su nivel de severidad; su objetivo es conocer a que riesgos se ven expuestos los integrantes de la organización, y evaluar cuál es la prioridad de prevención y control en cada uno de ellos.

4. Se adaptó un documento reporte para cualquier tipo de irregularidad que afecte el bienestar e integridad de las personas que estén en las instalaciones de Ambientes y Espacios, o que se encuentren fuera de ellas realizando labores directamente relacionadas con el cargo

desempeñado. Sin embargo no se efectuó evaluaciones sobre ningún tipo de medidas preventivas o correctivas ya que el tema va más ligado a brindar la correcta información.

5. El plan anual está en proceso de construcción para el año 2018, sin embargo para el último semestre del año en curso se planteó las tareas de la pasantía en un cronograma, como ejemplo de lo que se requiere para el diseño del mismo en un futuro. Tareas que serán objeto de capacitación para su divulgación y compromiso.



**Ambientes
y Espacios**
Calidad e Innovación

**PLAN DE TRABAJO EN SEGURIDAD
Y SALUD EN LA EMPRESA AMBIENTES Y
ESPACIOS**

CICLO PHVA	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	METAS	ACTIVIDAD
P	Garantizar el compromiso para el mejoramiento continuo del desempeño en seguridad y salud en el trabajo.	Divulgación de la política al 100% de los empleados y contratistas	Divulgar la política de SST al Comité Paritario (dejar evidencia en acta)
			Divulgar la política al personal vinculado existente a través de cartelera, red compartida o reuniones (dejar evidencia de divulgación)
			Publicar política de Seguridad y Salud en el Trabajo
P	Actualizar de la Identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo de la empresa	Identificar el 100% de los peligros presentes en la empresa	Elaborar la matriz de identificación de peligros y riesgos incluyendo contratistas y terceros
			Seguimiento a los controles necesarios para cada peligro identificado (jerarquización de medidas de control)

P	Identificar y evaluar los requisitos legales en SST y aplicables a la empresa	Identificar el 100% de los requisitos legales aplicables a la empresa	Elaborar matriz de requisitos legales
			Seguimiento al cumplimiento y a nuevos requisitos según procedimiento
P	Establecer los objetivos y metas del programa de Seguridad y Salud en el trabajo	Divulgación de los objetivos	Definir los objetivos estratégicos de SST
			Divulgar los objetivos de SST (dejar evidencia de la divulgación)
P	Establecer los objetivos y metas de los programas de prevención de riesgos y promoción de la salud.	Establecer los objetivos del programa de promoción y prevención	Definir programas de intervención de la accidentalidad según la identificación de peligros y riesgos (Programa de prevención de caídas a nivel y diferente nivel) - Elaborar plan de trabajo para cada uno de los programas
			Definir programas de vigilancia epidemiológica para el control de la enfermedad laboral (PVE Osteomuscular y conservación de la voz) - Elaborar plan de trabajo para cada uno de los programas
H	Establecer el Plan de emergencias	Evaluar el desarrollo de actividades de prevención de accidentes	Realizar Análisis de vulnerabilidad
			Conformar a los equipos de apoyo (comité de emergencias, brigada, Coordinadores Evacuación)
V	Verificar el cumplimiento de los planes de acción, programas y actividades propuestas en el SGSST		Investigar los accidentes de trabajo e incidentes

v	Verificar la pertinencia y eficacia del plan de emergencias.		Realizar simulacros
A	Revisión por la gerencia	Evidenciar el cumplimiento de requerimientos	<p>Revisión de la política anual</p> <p>Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales</p> <p>Revisión de la identificación de peligros e identificación de riesgo y planes de acción.</p> <p>Indicadores de estructura, impacto y resultados.</p>
A	Auditoria interna o externa	Verificar el 100% de los resultados solicitados	<p>El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;</p> <p>La participación de los trabajadores;</p> <p>El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.</p> <p>El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores.</p> <p>La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</p> <p>La gestión del cambio</p> <p>La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en la~ nuevas adquisiciones.</p>

			El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST frente a los proveedores y contratistas.
--	--	--	--

Tabla 5 Plan anual

Fuente: elaboración propia

6. La evaluación del puesto de trabajo se realizó con la información suministrada en la matriz de amenazas y riesgos pues en ella también se trabajaron los riesgos biológicos a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores de la organización. Se evidencio que según la información recolectada y los datos analizados se debe tener ciertas medidas estratégicas para la prevención de enfermedades profesiones y generales, esto a través del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) herramienta suministrada por la plataforma SURA con la cual se monitoreara los factores de riesgo que pueden generar una enfermedad laboral. Con los siguientes objetivos:

Objetivos específicos

- Identificar y evaluar el factor de riesgo para definir áreas críticas de intervención.
- Intervenir y controlar la presencia ambiental del factor de riesgo y su posible efecto en la salud del trabajador.
- Identificar precozmente los efectos del factor de riesgo sobre la salud del trabajador mediante la intervención y atención temprana de los casos.
- Fomentar una cultura de cuidado, autogestión y prevención en salud.
- Promover y mantener la calidad de vida y la productividad de los trabajadores afectados por enfermedades profesionales.



Ilustración 9 Objetivos SVE

Fuente: (Arl sura, 2017)

7. El perfil sociodemográfico ya está construido, en cuanto a la caracterización de las condiciones de salud partiendo de la base de la accidentalidad y ausentismo por enfermedad. Se cuenta con cero informaciones de estos dos ítems ya que en el semestre anterior no se presentó incapacidades por parte del personal de la empresa y durante el desarrollo de la pasantía el comportamiento siguió igual. Con respecto a reportes de accidentes durante el tiempo que lleva funcionando la empresa Ambientes y Espacios no ha ocurrido ningún tipo de incidente y/o accidente dentro de la empresa o desarrollando funciones referentes al cargo.
8. El registro y compromiso con los resultados del sistema, las evaluaciones, los planes preventivos, correctivos y de acción, es una tarea continua en manos de todos los integrantes de la empresa Ambientes y Espacios S.A.S.

El objetivo inicial de este trabajo fue “Diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Ambientes y Espacios S.A.S ubicada en la ciudad de Pereira en el año 2017” y se llevó a cabo bajo la construcción de los documentos, actividades, tareas y formatos que demandaba el decreto 1072 en el capítulo 6, según los tiempos establecidos en la resolución 1111.

Para el periodo 2018 inicia la fase 3 que hace referencia a la ejecución del SG-SST en concordancia con la autoevaluación de los estándares mínimos y el plan de acción o mejoramiento planteado en la fase 1 y 2 desarrollas con el apoyo continuo de la pasante universitaria.

Partiendo de las actividades desarrolladas, los puntos de compromiso, las tareas de mejora continua y el interés del gerente Diego Triana Askar, la empresa Ambientes y Espacios tendrá bases suficientes para continuar en busca de la excelencia como organización y la continua mejora en el sistema de gestión. Dando así grandes posibilidades a la empresa para solicitar después del 2020 el certificado de acreditación, el cual es el reconocimiento oficial que realiza el Ministerio del Trabajo a las empresas, trabajadores y contratistas con excelente calificación de los Estándares Mínimos.

Pues según el “Artículo 11. Implementación definitiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de enero del año 2020 en adelante. Desde enero del año 2020 en adelante, todos los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año.

El formulario de evaluación de Estándares Mínimos y los planes de mejora se registrarán en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo, a partir de diciembre del año 2020, en adelante.

En el año 2020 y en los años sucesivos, el Plan de Mejora debe dejarse listo y aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el mes de diciembre del año anterior.” (Ministerio del trabajo, 2017, pág. 13)

Es decir que según lo planteado toda organización por obligación deberá contar con un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en el 2020; sin embargo empresas como Ambientes y Espacios que ya está en el proceso de búsqueda continua del mejoramiento podrán tener un reconocimiento o certificación por el proceso desarrollado correctamente.

6. Conclusiones

En la actualidad la empresa se encuentra clasificada según sus riesgos y amenazas descritas en el documento matriz de riesgos, dando a si la ventaja a la organización de conocer sus amenazas y vulnerabilidades.

Adicional a ello, se realizó un proceso de centralización documental en el cual los conocimientos, métodos y actividades de la organización fueron y continuaran siendo registrados y controlados desde los soportes físicos y magnéticos, que permitieron dar claridad a los integrantes de la empresa que actividades se llevaban a cabo y cuales faltaban.

Como resultado de la practica universitaria la empresa cuenta con un documento denominado “Documento SG-SST” en el cual se detalla cada una de las actividades y/o requerimientos que aportaran al sistema de gestión este documento se construyó desde el formato brindado por la aplicación de SURA con todas las investigaciones, construcciones y aportes realizados por los integrantes de la empresa y practicante, adicional de contar con los elementos brindados por el curso de 50 horas ofertado por el ministerio del trabajo y las arl's en el cual se tuvo la participación de Gustavo Valencia como participante de la formación virtual y Paola Pescador como asistente de desarrollo en los módulos y actividades dentro de la organización.

7. Recomendaciones

Para la empresa Ambientes y Espacios debe ser de vital importancia diseñar y desarrollar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, lo primordial es mantenerlo ya que eso permite la continuidad y minimización de riesgos, accidentes, enfermedades laborales dentro de la compañía. Por esto, se deben:

Se requiere realizar las mejoras continuas al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que esto permite identificar las fallas, carencias o problemas dentro de la empresa o los procesos.

Sería importante que la compañía actualizara (cada vez que se requiera) cualquier documento y registrar su actualización o modificación; una vez al año evaluar la información que se tiene cual está obsoleta y que nuevas demandas se tienen, el sistema de gestión siempre busca el bienestar físico, mental y social de los trabajadores por ello se debe evaluar el plan de trabajo anual y planificar el del año siguiente.

Ejecutar las capacitaciones en los tiempos y fechas establecidas según las necesidades y tiempos de los integrantes de la empresa.

Realizar jornadas en todo momento de sensibilización en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, siempre buscando el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Realizar reuniones para la evaluación en general de la empresa y los factores diferenciadores para el bienestar de los integrantes.

8. Bibliografía.

Ambientes y Espacios. (Mayo de 2017). *Quienes somos: Ambientes y Espacios*. Obtenido de Ambientes y Espacios Web site: <http://www.ambientesyespacios.com.co/quienes-somos.html>

Arl sura. (2017). Sistemas de Vigilancia Epidemiológica. En A. Sura, *Sistemas de Vigilancia Epidemiológica* (pág. 8). Bogota : sura.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano tercera edición. En I. Chiavenato, *Gestión del talento humano tercera edición* (pág. 6). Mexico: McGraw-Hill.

Congreso de la Republica. (2012). Ley 1562. En C. d. Republica, *Ley 1562* (pág. Artículo 13). Bogotá: Congreso de la republica.

Fondo de Riesgos Laborales. (mayo de 2017). *Quienes somos: Fondo de Riesgos Laborales*. Obtenido de Fondo de Riesgos Laborales wev site: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/quienes-somos.html>

Martinez, M. N., & Rodriguez, M. S. (2016). Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y Oshas 18001/2007 en la empresa Los Angeles OFS. En M. N. Martinez, & M. S. Rodriguez, *Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y Oshas 18001/2007 en la empresa Los Angeles OFS* (pág. 17). Bogotá.

Martinez, M. N., & Rodriguez, M. S. (2016). Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y Oshas 18001/2007 en la empresa Los Angeles OFS. En M. N. Martinez, & M. S. Rodriguez, *Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y Oshas 18001/2007 en la empresa Los Angeles OFS* (pág. 68). Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (2017). Resolución 1111. En M. d. Trabajo, *Resolución 1111 de 2017 – Estándares Mínimos del SG-SST* (pág. Artículo 1°). Bogotá: Ministerio de trabajo.

Ministerio de Trabajo. (2017). Resolución 1111. En M. d. Trabajo, *Resolución 1111 de 2017 – Estándares Mínimos del SG-SST* (pág. Artículo 10). Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (2017). Resolución 1111. En M. d. Trabajo, *Resuolución 1111 de 2017 Estándares Mínimos del SG-SST* (pág. 12). Bogotá.

Ministerio del trabajo. (2014). Plan Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021. En M. d. trabajo, *Plan Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021* (pág. 24). Bogotá: Ministerio del Trabajo.

Ministerio del trabajo. (2014). Plan Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021. En M. d. trabajo, *Plan Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021* (págs. 29-30). Bogotá: Ministerio del trabajo.

Ministerio del trabajo. (2015). Decreto 1072. En M. d. trabajo, *Decreto 1072 de 2015* (pág. Artículo 2.2.4.6.1.). Bogotá: Ministerio del trabajo.

Ministerio del trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 . En M. d. trabjo, *Decreto 1072 de 2015* (págs. 89-90). Bogotá.

Ministerio del trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. En M. d. trabajo, *Decreto 1072 de 2015* (pág. 97). Bogotá: Ministerio del trabajo.

Ministerio del trabajo. (21 de Abril de 2017). *Comunicados del ministerio de trabajo*. Obtenido de Comunicados del ministerio del trabajo: [Www.Mintrabajo.Gov.Co/Febrero-2017/7681-Mintrabajo-Fija-Estandares-Minimos-De-Seguridad-Y-Salud-Para-Empresas.Html](http://www.Mintrabajo.Gov.Co/Febrero-2017/7681-Mintrabajo-Fija-Estandares-Minimos-De-Seguridad-Y-Salud-Para-Empresas.Html)

Ministerio del trabajo. (21 de Abril de 2017). *Comunicados del ministerio del trabajo*. Obtenido de Comunicados del ministerio del trabajo: [Www.Mintrabajo.Gov.Co/Febrero-2017/7681-Mintrabajo-Fija-Estandares-Minimos-De-Seguridad-Y-Salud-Para-Empresas.Html](http://www.Mintrabajo.Gov.Co/Febrero-2017/7681-Mintrabajo-Fija-Estandares-Minimos-De-Seguridad-Y-Salud-Para-Empresas.Html)

- Ministerio del trabajo. (Mayo de 2017). *Presentación del ministerio: Ministerio del trabajo*.
Obtenido de Ministerio del trabajo Web site: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/nuestra-funcion/presentacion-del-ministerio>
- Ministerio del trabajo. (2017). Resolución 1111 de 2017. En M. d. trabajo, *Resolución 1111 de 2017* (pág. 13). Bogotá: Ministerio del trabajo.
- Ministerio del trabajo. (2017). Resolución 1111 de 2017. En M. d. trabajo, *Resolución 1111 de 2017* (pág. 10). Bogotá: Ministerio de trabajo.
- Murillo, Y. (2014). Diseño de un sistema de salud y seguridad en el trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas. En Y. Murillo, *Diseño de un sistema de salud y seguridad en el trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas* (pág. 11). Pereira.
- Murillo, Y. (2014). Diseño de un sistema de salud y seguridad en el trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas. En Y. Murillo, *Diseño de un sistema de salud y seguridad en el trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas* (págs. 89-90). Pereira.
- Noreña, L., & Salazar, A. (2015). Diseño de un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas. En L. Noreña, & A. Salazar, *Diseño de un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas* (pág. 21). Pereira.
- Noreña, L., & Salazar, A. (2015). Diseño de un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas. En L. Noreña, & A. Salazar, *Diseño de un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo para el taller de maquila "ISA" del municipio de Dosquebradas* (págs. 134-135). Pereira.
- OIT. (Mayo de 2017). *Orígenes e historia: Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Quintero, D. (2017). Propuesta documental para dar cumplimiento al decreto 1072 de 2015 en la empresa ASEIE S.A.S. en la ciudad San José de Cúcuta. En D. Quintero, *Propuesta*

documental para dar cumplimiento al decreto 1072 de 2015 en la empresa ASEIE S.A.S. en la ciudad San José de Cúcuta. (pág. 40). Cúcuta.

SURA & Ambientes y Espacios. (2017). Documento SG-SST Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. En A. y. Sura, *Documento SG-SST Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (pág. 11). Pereira: Sura.

SURA & Ambientes y Espacios. (2017). Documento SG-SST Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En SURA, & A. y. Espacios, *Documento SG-SST Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo* (págs. 14-15). Pereira: Sura.

SURA & Ambientes y Espacios. (2017). Documento SG-SST Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En A. y. SURA, *Documento SG-SST Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo* (pág. 17). Pereira: Sura.

SURA & Ambientes y Espacios. (2017). Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo. En A. y. Sura, *Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo* (pág. 3). Pereira: Sura.

9. Apéndices y anexos.

Apéndice 1 Matriz legal

 <p>Ambientes y Espacios Calidad e Innovación</p>	<p>MATRIZ LEGAL</p> <p>AMBIENTES Y ESPACIOS S.A.S.</p> <p>NIT: 900.603.642-1</p>
---	---

Fecha de elaboración	DD 17 MM 06 AA 2017.	Fecha de actualización	DD ___ MM ___ AA ___.
Responsable de la actualización: Paola Pescador Arias			

Norma	Año de emisión	Disposición que regula	Art. Aplicable	Descripción del requisito	Evidencia de cumplimiento		
					Descripción	Actualizada	Observaciones
Ley 9	1979	Medidas Sanitarias	Artículo 1 - 51	Protección del medio ambiente y suministro de agua	Informar a los integrantes de la empresa la importancia de cuidar el ambiente y entorno del lugar de	Si	
Resolución 2400	1979	Higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Artículos 2 - 3	Obligaciones empleadores y empleados	Establecer y dar cumplimiento a las normas que permitan trabajar en un entorno adecuado	Si	
Resolución 2013	1986	Organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo	Artículo 3	Se debe actuar en coordinación con los colaboradores para desarrollar el programa de salud ocupacional	Anexo 13 Nombramiento vigía, empresa inferior a 10 personas	Si	
Resolución 1016	1989	Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o	Artículo 1 - 2 - 4	Quienes y en que consiste el programa de salud ocupacional	verificación de las necesidades organizacionales	Si	
Decreto 1108	1994	Se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias	Artículo 1 - 2 - 38 - 39- 40	Consumo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas	Información emitida en contrato y al momento del ingreso	Si	
Decreto 1295	1994	Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Artículos 3 - 4 - 5 - 6 - 24 - 26 - 27 - 28	Objetivos del sistema General de riesgos profesionales y sus características, Clasificación riesgos	Por el tipo de actividad realizada la empresa se encuentra en riesgo mínimo, clase 1	Si	
Ley 776	2002	Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Artículos 1 al 22	Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-Ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o	No aplica	Si	Hasta el momento no ha sido necesario realizar uso de los servicios profesionales de la ARL para atención de accidentes
Ley 1010	2006	Acoso laboral	Artículos del 1 al 18	Prevención, reconocimiento y conductas ante el acoso laboral	Campañas de identificación	Si	
Resolución 2646	2008	Establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la	Artículo 6	Factores psicosociales intralaborales	Evaluación de los factores psicosociales intralaborales	No	
Ley 1562	2012	Se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Artículos 1 al 33	Modificaciones y nuevas disposiciones en salud ocupacional	No aplica		
Decreto 0723	2013	Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas.	Artículos 4 - 5 - 6	Afiliación y cobertura	En la actualidad los integrantes de la empresa se encuentran afiliados a la administradora de	Si	Certificado de afiliación SURA

Decreto 1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Artículo 2.2.4.6.	Implementar bajo las directrices establecidas en el capítulo 6 del presente decreto el SG-SST mismas que son establecidas en el decreto 1443	Anexos del documento de implementación	Si	Los documentos que se agregaran como anexos hacen parte de la información generada como respuesta a la necesidad del SG-SST
Resolución 4927	2016	Parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual del SG-SST	Artículo 14	Condiciones para empresas de diez o menos trabajadores	El sistema puede ser implementado por la persona que realice el curso virtual de 50 horas	Si	Curso realizado y aprobado
Decreto 052	2017	Modificación del artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Artículo 1 - 2	Apartir del 1 de junio del 2017 se debe dar inicio a la ejecución de las fases del SG-SST	Desde el 1 de junio a través de practica universitaria se inicio la fase de 1 evaluación inicial	Si	
Resolución 1111	2017	Estándares mínimos del SG-SST para empleadores	Artículos 5 - 11	Diseño, administración y ejecución del SG-SST en la microempresa. Fases del SG-SST de junio del año 2017 a diciembre del año 2019	Certificación del curso 50 horas para la implementación y cumplimiento de las fases a las fechas	No	Curso inicia el 14 de julio
Decreto 055	2015	Afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones	Artículos 1 - 17	Las prácticas deben ser cubiertas por el Sistema General de Riesgos Laborales	Afiliación de practicante universitaria	No	
Decreto 472	2015			Criterios de multas			

Anexo 1 Roles y Responsabilidades

ROLES Y RESPONSABILIDADES

ROL	RESPONSABILIDADES
Gerente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST. ✓ Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones. ✓ Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo. ✓ Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo. ✓ Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. ✓ Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo. ✓ Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación. ✓ Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. ✓ Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
<p style="text-align: center;">Coordinador Comercial-logístico</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. ✓ Participar en la construcción y ejecución de planes de acción. ✓ Promover la comprensión de la política en los trabajadores. ✓ Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo. ✓ Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo. Participar en las inspecciones de seguridad.
<p style="text-align: center;">Responsable de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación. ✓ Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST. ✓ Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST. ✓ Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención. ✓ Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización. ✓ Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores. ✓ Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización. ✓ Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo. ✓ Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. ✓ Implementación y seguimiento del SG-SST.
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo. ✓ Procurar el cuidado integral de su salud. ✓ Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud. ✓ Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa. ✓ Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa. ✓ Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato. ✓ Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.

Anexo 2 Evaluación SG-SST

 <p>Ambientes y Espacios Calidad e Innovación</p>	EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AMBIENTES Y ESPACIOS NIT. 900603642-1 JULIO DEL 2017										Versión: 01.	
											Fecha: 24/07/2017	

1. INFORMACIÓN GENERAL														
Razon social de la Empresa					AMBIENTES Y ESPACIOS S.A.S.						Fecha Evaluación D/M/A		24/07/2017	
NIT	X	CC	CE	No.	900603642-1				Sucursal	SI	NO	X	No. Suc.	0
Actividad Económica Principal					COMERCIO AL POR MAYOR DE OTROS TIPOS DE MAQUINARIA Y EQUIPO N.C.P.				Código Actividad Económica		4659			
Actividad Económica Secundaria					COMERCIO AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ARTICULOS DE FERRETERÍA, PINTURAS, PRODUCTOS DE VIDRIO, EQUIPO Y MATERIALES DE				Código Actividad Económica		4663			
Actividad Económica Secundaria					COMERCIO AL POR MAYOR NO ESPECIALIZADO				Código Actividad Económica		4690			
Nombre contacto de la Empresa					DIEGO TRIANA ASKAR				Correo electrónico del contacto:		ayespacios@gmail.com			
Dirección					Av. 30 de Agosto No. 27 - 21				Cargo contacto:		Gerente			
Teléfono (s)					3295597				Celular		3002088639			
Correo electrónico representante					ayespacios@gmail.com				Prima de Cotización Mensual \$					
Ciudad / Municipio					Pereira				Departamento		Risaralda			
Clases de Riesgo de la empresa					I	x	II	III	IV	V	No. Total de Trabajadores		3	
La empresa tiene una o más sedes					SI	NO.	X	Cuántas		En donde Departamento		Ciudad		
No. De Trabajadores Dependientes					3		No. trabajadores Independientes afiliados a ARL				0			
2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO														
<p>Escriba el valor correspondiente en la columna "criterios de calificación" de acuerdo con el grado de desarrollo de la empresa en el ítem a calificar teniendo en cuenta los siguientes rangos: SI Cumple completamente con el criterio enunciado o No Aplica (1 punto), Si No Cumple completamente o No cumple (NC) con el criterio enunciado (0 puntos)</p>														
N°	CRITERIOS DE EVALUACION										CRITERIOS DE CUMPLIMIENTO			
	Fecha evaluación Inicial				Fecha al final del periodo definido				DD	MM	AAAA	Evaluación Inicial	Evaluación al final del periodo	
	24	7	2017											
1	Tiene definida una Política del SG-SST y esta alineada con la metas objetivos e indicadores de gestión; fue diseñada de manera participativa con los trabajadores. Evidencie registros.										0			
2	La empresa cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) según lo definido en la Ley 1562 del 2012 y específico según el decreto 1443 de 2014										0			
3	La empresa dispone del Reglamento de Higiene y Seguridad y cuenta con los Procedimientos para Tareas de Alto Riesgo (TAR) que requiera (ejemplos: Reglamentos legales y técnicos; Reglamento Técnico Eléctrico - RETIE, Trabajo en Alturas, entre otros o que le aplique al sector económico)										0			
	Otro reglamento técnico que le aplique a la empresa, escríbalo.													

4	¿Existe evidencia que en la empresa funcione el Comité de Convivencia y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (antes COPASO), o si la empresa tiene menos de 10 trabajadores exista el Vigía SST, se encuentra capacitado en SG-SST?	0						
5	La empresa cuenta con Brigadas de Emergencia (Primeros Auxilios) e incluye a los contratistas	0						
6	Dispone de Procedimientos Operativos Normalizados (PON's) para asegurar la continuidad de los procesos de la organización, incluye a los contratistas y partes interesadas	0						
7	Existe evidencia que la empresa cuente con un plan de trabajo anual y un plan de capacitación en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo	0						
8	La empresa tiene procedimiento y lo aplica para realizar el registro, reporte de incidentes y accidentes de trabajo de sus trabajadores y contratistas.	0						
9	El equipo investigador, esta capacitado en investigación de incidentes y accidentes de trabajo cumpliendo con el Decreto 1530 de 1996 artículo 4 y la resolución 1401 de 2007.	0						
10	Se identifican y registran los peligros y riesgos en el trabajo a los que están expuestos los trabajadores, dispone del documento de condiciones de trabajo.	0						
11	Existe evidencia que la empresa realiza inspecciones de seguridad de condiciones inseguras	0						
12	La empresa tiene conocimiento para realizar el registro, prevención y reporte de las enfermedades laborales	0						
13	Existe evidencia que la empresa cuente con un plan de suministro y reposición de equipos o elementos de protección	0						
14	Existe evidencia que la empresa cuente con planes de mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas	0						
15	Existe evidencia que la empresa asigne los recursos necesarios para desarrollar las actividades Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	0						
16	La empresa cuenta con diagnóstico de condiciones de salud, utiliza como base los exámenes de ingreso, periódico y auto reportes; se actualiza periódicamente.	0						
17	Existe evidencia que la empresa dispone de un programa para fomentar los estilos de vida y trabajo saludables	0						
18	Tiene implementado el Plan Estratégico de Seguridad Vial "PESVial"/ o No lo requiere (ver instructivo)	NA	0					
19	Gestiona y documenta el control de cambio en los procesos de la organización, verifique el o los cambio(s) en el sitio de implementación contra lo documental.	0						
20	La empresa identifica y gestiona los requisitos legales aplicables en SST	0						
21	La organización demuestra los resultados del programa de auditoría y la revisión por la alta dirección. Revisar metodología, periodicidad, documentación y divulgación de estas actividades.	0						
	Sub Totales por período evaluado	0	0					
3. PROCESOS DE CERTIFICACION EN SISTEMAS DE GESTION DESARROLLADOS POR LA EMPRESA		Diferencia	0					
16	La empresa esta certificada o en proceso de certificación en alguna de las siguientes normas:	ISO 9001 <input type="checkbox"/> RUC/Norsok <input type="checkbox"/> ISO 14001 <input type="checkbox"/> BASC <input type="checkbox"/> OHSAS 18001 <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>						
RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - PYMES								
a) Alto = Mayor o igual a 20 puntos: la empresa tiene una buena gestión del SG-SST con oportunidades de mejora; b) Medio = De 13 a 19 puntos: la empresa realiza algunas actividades del SG-								
Resultado de la evaluación Inicial	24	7	2017	Alto	Medio	Bajo	0	
Resultado de la evaluación final	0	0	0	Alto	Medio	Bajo		
Observaciones iniciales: Empresa no cuenta con ningun tipo de documentación necesaria								
Observaciones al final del periodo evaluado:								
Fecha Ev. inicial	24	7	###	Nombre -				
Responsable Empresa				Firma				
				C.C.				