PROPUESTA DOCUMENTAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL INSTITUTO GASTROENTEROLOGICO SAN JOSE S.A.S. DE LA CIUDAD DE CÚCUTA

LAURA MARIA GUZMAN GELVEZ

VALENTINA QUINTERO FERNANDEZ

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CUCUTA

FACULTAD DE INGENIERIAS

INGENIERIA INDUSTRIAL

2021

PROPUESTA DOCUMENTAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL INSTITUTO GASTROENTEROLOGICO SAN JOSE S.A.S. DE LA CIUDAD DE CÚCUTA

LAURA MARIA GUZMAN GELVEZ

VALENTINA QUINTERO FERNANDEZ

DIRECTOR:

ING. RICHARD MONROY SEPULVEDA

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CUCUTA

FACULTAD DE INGENIERIAS

INGENIERIA INDUSTRIAL

2021

Contenido

Introducción 14

1. Título Del Proyecto 16

1.1 Problema 16

1.2 Planteamiento Del Problema 16

1.3. Formulación Del Problema 19

1.4. Sistematización De Variables 19

1.2.4. Planteamiento o formulación del problema 19

1.3. Objetivos 20

1.3.1. Objetivo General 20

1.3.2. Objetivos Específicos 20

1.4. Justificación 20

1.5. Alcances y Limitaciones 22

1.5.1. Alcances 22

1.5.2. Limitaciones 22

2. Marco Referencial 23

2.1. Antecedentes 23

2.2. Marco Teórico 25

2.2.1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) 25

2.2.2. Copasst 25

2.2.3. Plan Anual De Trabajo..... 26

2.2.4. Matriz De Riesgos..... 27

2.2.5 Ciclo PHVA..... 27

2.3 Marco conceptual..... 27

2.4 Marco Legal..... 30

3. Marco Metodológico..... 38

3.1. Población Y Muestra..... 38

3.2. Tipo De Investigación..... 39

3.3. Enfoque..... 39

3.4. Instrumentos De Recolección De Información..... 40

3.4.1. Fuentes Primarias..... 40

3.4.2. Fuentes Secundarias..... 40

3.5. Análisis E Interpretación De Información..... 40

3.6. Diseño De La Investigación..... 41

3.7. Recursos Disponibles..... 44

3.8. Cronograma..... 46

2.5. Gestión De La Organización..... 47

2.5.1. Generalidades De La Empresa..... 47

2.5.1.1. Información Básica de la Empresa. 47

2.5.1.2. Misión. 48

2.5.1.3. Visión. 48

2.5.1.4. Actividad Económica. 48

2.5.1.5. Organigrama. 49

2.5.1.6. Perfil Sociodemográfico. 49

2.5.1.6.1. Objetivo 49

2.5.1.6.2. Alcance. 50

2.5.1.7. Normatividad De Referencia. 50

2.5.1.8. Responsables. 52

2.5.1.9. Definiciones. 52

2.5.2. Matriz De Requisitos Legales 53

2.5.3. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 64

2.5.4. Recursos Y Presupuesto 78

2.5.4.1. Humanos. 79

2.5.4.2. Técnicos. 80

2.5.4.3. Locativos. 80

2.5.4.4. Financieros. 80

2.5.5. Plan de Trabajo Anual 80

2.5.6. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 81

2.5.6.1. Identificación De Peligros Y Valoración De Riesgos En La Empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S. 81

2.5.6.2. Identificación De Riesgos Prioritarios. 101

2.5.6.2.1. Riesgos Prioritarios Proceso Administrativo. 102

3.9. Diagnostico Actual Del Sistema 102

4. Resultados 103

4.1. Perfil Sociodemográfico 103

5. Conclusiones 124

6. Recomendaciones 126

Referencias Bibliográficas 127

Anexos 130

Lista de Tablas

Tabla 1. *Estándares mínimos empresas de once a cincuenta trabajadores* 32

Tabla 11. *Metodología de desarrollo de los objetivos*..... 41

Tabla 12. *Delimitación de recursos*..... 44

Tabla 13. *Cronograma del proyecto*..... 46

Tabla 2. *Normatividad del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.* 50

Tabla 1. *Estándares mínimos empresas de once a cincuenta trabajadores* 54

Tabla 4. *Política de Seguridad y Salud en el trabajo de la Empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.* 64

Tabla 6. *Matriz de objetivos y metas e indicador* 69

Tabla 7. *Indicador cumplimiento de los objetivos en SST* 75

Tabla 8. *Estándares de seguridad y salud en el trabajo SG-SST y riesgos laborales*..... 76

Tabla 9. *Política de Prevención de Sustancias Psicoactivas de la Empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S*..... 77

Tabla 10. *Procedimiento para identificación de peligros, y valoración de los riesgos* 82

Tabla 14. *Delimitación sociodemográfica*..... 103

Tabla 15. *Distribución porcentual de la población según el estado civil* 105

Tabla 16. *Distribución porcentual de la población según personas a cargo* 106

Tabla 17. *Distribución porcentual del nivel de escolaridad*..... 108

Tabla 18. *Distribución porcentual de la población según tenencia de vivienda*..... 109

Tabla 19. *Distribución porcentual en el uso del tiempo libre* 111

Tabla 20. *Distribución porcentual de ingresos mensuales*..... 112

Tabla 21. *Distribución porcentual antigüedad en la empresa* 114

Tabla 22. *Distribución porcentual antigüedad en el cargo*..... 115

Tabla 23. *Distribución porcentual del tipo de contratación*..... 117

Tabla 24. *Distribución porcentual de enfermedades*..... 118

Tabla 25. Distribución porcentual en el consumo de cigarrillo y alcohol..... 120

Tabla 26. *Distribución porcentual de los deportistas*..... 122

Lista de Figuras

Figura 1. *Estructura organizacional de la empresa* 49

Figura 2. *Diagrama circular sobre la edad de los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José* 104

Figura 3. *Diagrama circular sobre el género de los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José* 104

Figura 4. *Diagrama circular sobre el estado civil de los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José* 107

Figura 5. *Diagrama circular sobre la cantidad de personas a cargo que tienen los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S* 107

Figura 6. *Diagrama circular sobre el nivel de escolaridad de los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S* 110

Figura 7. *Diagrama circular sobre el tipo de vivienda que tienen los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S* 110

Figura 8. *Diagrama Circular acerca del uso del tiempo libre de los trabajadores de la empresa Instituyo Gastroenterológico San José S.A.S.* 112

Figura 9. *Diagrama circular sobre los ingresos que tienen los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.* 113

Figura 10. *Diagrama circular sobre la antigüedad que tienen los trabajadores en la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S* 115

Figura 11. *Diagrama circular sobre la antigüedad que tienen los trabajadores en el cargo actual con la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.* 116

Figura 12. *Diagrama circular sobre el tipo de contratación de los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S* 118

Figura 13. *Diagrama circular sobre las enfermedades que han sido diagnosticadas a los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.* 119

Figura 14. *Diagrama circular sobre informacion si los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S. fuman*..... 120

Figura 15. *Diagrama circular sobre información si los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S. toman alcohol*..... 121

Figura 16. *Diagrama circular sobre la frecuencia con que los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S fuman o consumen alcohol* 121

Figura 17. *Diagrama circular sobre si los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S practican algún deporte* 122

Lista de Anexos

Anexo 1. *Encuesta de perfil socio demográfico aplicado a la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.* 130

Anexo 2. *Plan de acción de Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.* 131

Anexo 3. *Lista de chequeo para la identificación de peligros* 132

Anexo 4. *Plan de emergencias* 133

Anexo 5. *Lista de Chequeo para la actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante una emergencia* 133

Anexo 6. *identificación de amenazas y análisis de probabilidad* 138

Anexo 7. *Análisis de amenazas* 143

Anexo 8. *Análisis de vulnerabilidad* 144

Anexo 9. *Consolidado de la vulnerabilidad* 148

Anexo 10. *Interpretación del nivel del riesgo* 149

Anexo 11. *Formato de inscripción a brigada de emergencias* 151

Anexo 12. *Formato hoja de vida brigadista* 155

Anexo 13. *Formato de acta de reunión de brigadas de emergencia* 156

Anexo 14. *Formato d evaluación de la brigada en el simulacro de evacuación* 158

Anexo 15. *Guion Simulacro de emergencias* 159

Anexo 16. *Informe simulacro de emergencias* 164

Anexo 17. *Procedimiento de gestión del cambio* 165

Anexo 18. *Formato de gestión de cambio* 169

Anexo 19. *Documentos necesarios para la conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.* 175

Anexo 20. *Acta de reunión mensual del COPASST Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.* 185

Anexo 21. *Indicador COPASST* 197

Anexo 22. *Conformación del comité de convivencia laboral* 197

Anexo 23. *Acta de reunión trimestral del comité de convivencia laboral* 209

Anexo 24. *Radicación de queja por presunto acoso laboral* 211

Anexo 25. *Reglamento de higiene y seguridad industrial* 217

Anexo 26. *Programa de vigilancia epidemiológica para riesgo cardiovascular* 223

Anexo 27. *Programa de vigilancia epidemiológica para riesgo biomecánico* 225

Anexo 28. *Programa de vigilancia epidemiológica para el riesgo psicosocial* 229

Anexo 29. *Programa de vigilancia epidemiológica para conservación auditiva* 232

Anexo 30. *Programa de vigilancia epidemiológica para la conservación respiratoria* 235

Anexo 31. *Profesiograma* 251

Anexo 32. *Programa de mantenimiento de equipos/maquinas* 252

Anexo 33. *Hoja de vida de quipos /maquinas* 254

Anexo 34. *Inventario de equipos/maquinas* 255

Anexo 35. *Orden de trabajo* 256

Anexo 36. *Historial de mantenimiento* 257

Anexo 37. *Cronograma de mantenimiento de equipos/ maquinas* 257

Anexo 38. *Programa de gestión de riesgo eléctrico* 258

Anexo 39. *Procedimiento de investigación de accidentes e incidentes de trabajo* 259

Anexo 40. *Reporte interno de incidentes de trabajo* 270

Anexo 41. *Reporte interno de accidentes de trabajo* 271

Anexo 42. *Investigación de incidentes y accidentes de trabajo* 272

Anexo 43. *Formato lecciones aprendidas* 273

Anexo 44. *Plan de auditoría interna* 284

Introducción

El ministerio de trabajo es la entidad que regula el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia mediante el decreto 1072 del 2015, ya que es donde está estipulado toda la reglamentación existente en el hábito laboral para el desarrollo de este proyecto se tendrán en cuenta algunos artículos del capítulo 6 sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En la empresa INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S. no se cuenta con ningún sistema de seguridad y salud en el trabajo, este proyecto consiste en tener la documentación mínima para la SST, buscando el bienestar social, físico y psicológico de sus trabajadores, en donde se comenzará con una evaluación inicial tomando de referencia los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo y basándose en los resultados que se obtengan de la evaluación inicial se proseguirá a definir las política y objetivos que se establecerán y el compromiso que la organización tomara para lograrlo. También se realizarán las actas de conformación de los diferentes comités, en el caso del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S. de acuerdo con el número de empleados y el tipo de riesgo que maneja se conformaría el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y el comité convivencia laboral (CCL), a su vez se realizarían los formatos para conformar el grupo de brigada de emergencia. Estos comités y grupos se encargarían de identificar, velar, controlar y evitar que los posibles peligros identificados no sucedan, eliminándolos o reduciéndolos al máximo, así se evitan lesiones leves o graves causando alteraciones en el ámbito laboral. Lo anterior se evidenciará en la matriz de riesgos que se realizará.

Todo esto se realiza primero pensando en el bienestar del trabajador y sus dueños, evitando cualquier tipo de inconvenientes que se puedan presentar tanto legales como laborales por no tener el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

1. Título Del Proyecto

Propuesta documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S. de la Ciudad de Cúcuta.

1.1 Problema

1.2 Planteamiento Del Problema

Cualquier actividad que realice el ser humano está expuesta a riesgos de diversas circunstancias, los cuales influyen significativamente en los resultados esperados.

La capacidad de identificar su origen, causas y posible impacto es una tarea tediosa pero necesaria para el logro de los objetivos de la empresa. En el caso de las entidades de salud, el desempeño de estas depende de la gestión que se haga a los riesgos que se presentan tales como: categorización al usuario, atención prioritaria, negligencia médica entre otros, algunos de estos son de compleja identificación e impacto.

Una matriz de riesgos es una herramienta de control y gestión que permite identificar las actividades (procesos y tareas) más importantes de una empresa, el tipo y el nivel de riesgos generados por estas actividades y los factores exógenos y endógenos que originan estos (factores de riesgo) así mismo, una matriz de riesgos permite evaluar la efectividad del control a los riesgos identificados que impactan directamente la misión de la organización.

La matriz de riesgos es una herramienta esencial para la empresa, supone un elemento en el que se encuentran todos los peligros significativos de accidentes de trabajo y enfermedades

laborales. Permite a las organizaciones identificar, evaluar y controlar de un modo permanente los riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo.

Todo trabajador se encuentra bajo unas condiciones de trabajo proporcionadas por el entorno, y la organización en la cual se encuentra vinculado, de no ser adecuadas dichas condiciones se puede ocasionar un accidente de trabajo, las condiciones desfavorables que pueden generarse dentro de la empresa u organización son: enfermedades profesionales, ausentismo, rotación de personal, y mal clima organizacional lo cual evidenciara una disminución en la productividad de la empresa y un deterioro de la calidad de vida del trabajador.

Como solución y control a los posibles accidentes laborales que pueden ocurrir mencionados anteriormente aparece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST el cual tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral en el cual se encuentra el empleado y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

En los últimos años la normatividad Colombiana ha realizado algunos cambios en la reglamentación del Sistema de Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo, como es sabido la implementación de este sistema es obligatorio para todas las entidades colombianas, pymes y grandes empresas, estas, deben ajustarse al Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) y la resolución 1111 DE 2017 que fue derogada por la Resolución 0312 DE 2019 en la cual se especifican cuáles son los estándares mínimos que debe cumplir cada empresa. (Jaimes Carrillo, Lozano Alonso, & Gutiérrez Bernal, 2017)

También se debe definir como debe ser la implementación del sistema denotando que todos los miembros de la compañía deben ser actores activos del sistema dentro de un proceso de mejora continua; teniendo como consecuencia del incumplimiento, sanciones y multas pecuniarias, o en los casos más críticos el cierre de los establecimientos (Ministerio del Trabajo, 2015)

Las IPS son las instituciones prestadoras del servicio de salud, entidades, asociaciones o personas ya sean privadas, públicas o de economía mixta, las cuales hayan sido aprobadas para prestar de forma parcial o total a usuarios que pertenezcan al el régimen contributivo o subsidiado todos los procedimientos que se encuentran en el Plan Obligatorio de salud (POS)

Una IPS es la institución encargada de prestar los servicios de salud en su nivel de atención correspondiente a los afiliados y beneficiarios dentro de los parámetros y principios señalados en la presente Ley. (Congreso de la República de Colombia, 1993). Según la Supersalud, en Cúcuta actualmente se encuentran registradas 172. (Supersalud, 2018)

El Instituto Gastroenterológico San José S.A.S. es una empresa cuya actividad económica está enfocada al sector salud y dedicada en prestar servicio a las entidades prestadoras de salud (EPS) así mismo como a las personas que se encuentran vinculadas a estas y son beneficiarias tanto del régimen contributivo como subsidiado, prestando un servicio de calidad especializado en detectar, tratar y curar los diferentes tipos de enfermedades de las vías digestivas tales como: gastritis, estreñimiento, enfermedad diverticular, enfermedad del reflujo gastroesofágico, cáncer de colon, cáncer de páncreas, cáncer de estómago, etc.

En la actualidad se evidencia en la I.P.S. un bajo rendimiento en el área de atención al usuario y el área de facturación debido a que el personal vinculado no cuenta con las condiciones óptimas para trabajar, es decir, las sillas se encuentran en mal estado, hay poca iluminación, hay

contaminación auditiva, riesgos biológicos, entre otros; de igual manera se encuentra expuesto el personal asistencial de salud al que pertenecen los médicos y auxiliares de enfermería.

1.3. Formulación Del Problema

¿Qué factores se tendrán en cuenta para realizar la propuesta documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.?

1.4. Sistematización De Variables

¿Cuál es el cumplimiento del SGSST en el Instituto Gastroenterológico San José S.A.S con base en los requisitos legales de la resolución 0312 de 2019?

¿Qué estructura y planeación se debe establecer para realizar el diseño del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo en el Instituto Gastroenterológico San José S.A.S?

¿Cuál es la información documental necesaria para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S?

1.2.4. Planteamiento o formulación del problema

¿Qué factores se tendrán en cuenta para realizar el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Diseñar la propuesta documental del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la resolución 0312 de 2019 en el Instituto Gastroenterológico san José S.A.S de la ciudad de Cúcuta.

1.3.2. Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico inicial basado en la resolución 0312 de 2019 enfocado en el cumplimiento documental.

Desarrollar la propuesta documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S basada en el ciclo PHVA.

Elaborar la información documentada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a la normativa vigente legal.

1.4. Justificación

El diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es indispensable dentro de una organización ya que este se encarga de velar por la salud y la seguridad de los trabajadores, a través de este se pueden identificar los peligros y riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores, para con esto, poder evaluar y realizar acciones correctivas y preventivas para mitigar o disminuir la accidentalidad dentro de las organizaciones, así mismo se reduce el ausentismo y enfermedades laborales y por consiguiente se genera un rendimiento eficaz en la producción y cumplimiento de objetivos corporativos.

Un SGSST es una disciplina que debe ser implementada en cualquier tipo de organización, ya que adopta la integración de calidad, medio ambiente y salud ocupacional, Lo que es de gran importancia para el Instituto Gastroenterológico San José S.A.S, es por esto, que este proyecto es realizado primordialmente para mejorar las condiciones de trabajo, prestar un mejor servicio a los usuarios, evitar accidentes y enfermedades laborales que puedan ser presentadas por ejercer cualquier actividad en la I.P.S y así mismo contribuir a la reducción de costos que se generan al presentarse estas y así cumplir con el decreto y normatividad vigente en el país (decreto 1072 de 2015).

En Colombia se han realizado normas sobre salud y seguridad en el trabajo, que le permiten a las empresas mejorar sus procesos, por ende, su productividad y las condiciones en la vida laboral de sus colaboradores. Pero la mayoría de estas medidas son adoptadas solamente por grandes empresas. En el 2017, cada día se accidentaron 1800 personas en su trabajo aportando mayores cifras comparadas con las del año anterior. (Garcia, 2018)

El porcentaje que más incurre a estas es de pequeñas y medianas empresas que no cumplen con la legislación establecida. Con la realización de este proyecto pretende la disminución de los accidentes que es lo que más preocupa al Instituto Gastroenterológico San José S.A.S. Que a la fecha ha presentado cero accidentes, pero se es consciente que así mismo existen falencias en el programa de higiene y seguridad industrial. Con este trabajo se pretende identificar y evaluar la situación actual de la empresa, así mismo, también se busca diseñar un conjunto de estrategias para controlar y mitigar los riesgos existentes, para finalmente hacer entrega de conclusiones y recomendaciones generales del programa.

1.5. Alcances y Limitaciones

1.5.1. Alcances

Este proyecto de grado tiene como alcance adaptar la resolución 0312 de 2019 a la empresa por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y GTC45, para poder emplearla a través de la herramienta del ciclo PHVA y actualizar los documentos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del instituto gastroenterológico san José S.A.S. de la ciudad de Cúcuta.

1.5.2. Limitaciones

Falta de actualización en los registros ante las ARL reportando los accidentes laborales dentro del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.

Datos incompletos y no actualizados de la política de riesgos de la empresa

El periodo de tiempo de recolección de la información para desarrollar y diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa comprenderá 6 meses a partir de junio del 2020

2. Marco Referencial

2.1. Antecedentes

En primer lugar se tiene que, en septiembre del 2014 fue presentado el ***instructivo para la elaboración de la matriz de riesgos*** por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C con el fin de proporcionar una herramienta que permita definir los criterios para reforzar la identificación, análisis, valoración y definición de las alternativas de acciones de mitigación del riesgo, que pueda afectar los productos o servicios generados para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Este documento de gestión pública de la Alcaldía Mayor de Bogotá tiene como objetivo definir un método que permita analizar y valorar los riesgos permanentemente, además de esto pretende involucrar y comprometer a todas las personas que hagan parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para que realicen búsquedas constantes que permitan mitigar el riesgo, esto con el fin de proteger los recursos de la entidad y propender por su adecuada administración, esta guía unificada ayudo a definir parámetros que facilitan la búsqueda e identificación de riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, así como también de realizar planes y acciones correctivas que permitan mitigar o reducir la ocurrencia de los mismos para que puedan cumplirse satisfactoriamente los objetivos de la empresa u organización.

También se consultó el trabajo de grado que fue presentado en el año 2017 por las estudiantes Jaimes, Adriana y Lozano, Nelly como requisito para optar al título de Especialistas en Riesgos Laborales, Salud y Seguridad en el Trabajo en la Corporación Universitaria Minuto de Dios en la ciudad de Bogotá titulado como ***Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa INVERSIONES FASULAC LTDA.***

Este proyecto de grado tiene como fin realizar la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa fasulac ltda donde aplicando el Decreto 1072 del 2015, y la Resolución 1111 del 2017, se identificaron los documentos que la empresa debe preparar, se realizó el diseñó del mapa de procesos y diagrama de flujo de la producción, se hizo la evaluación inicial, se construyó la matriz de peligros, donde se identificaron los principales factores de riesgo y se priorizaron para presentar el plan de intervención, y que la empresa al implementar este proyecto obtenga los beneficios esperados.

Este estudio de grado orienta esta investigación ya que a través de los resultados plasmados a lo largo del proyecto se puede optar por usar algunas herramientas para la identificación de peligros y riesgos de los trabajadores con el fin de reducir la accidentalidad, aumentar el sentido de pertenencia por la empresa y su productividad, así como también obtener beneficios económicos reduciendo los costos por incapacidades, enfermedades laborales, entre otras.

En esta misma labor de investigación y consulta se encontró la ***Guía técnica colombiana Gtc 45*** diseñada en junio de 2012 por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec) esta guía es utilizada como norte para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

Esta guía es de suma importancia para el proyecto pues nos sirve como metodología y punto de referencia para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos ya que contiene todo un capítulo destinado a las definiciones en seguridad y salud en el trabajo lo cual permite medir el alcance de cada concepto y dichas definiciones son acordes a las que plantea el Decreto 1072 de 2015, en la sección 3.2 de la guía se encuentran las “Actividades Para Identificar los Peligros y Valorar los Riesgos” lo cual muestra exactamente los pasos necesarios para ir

adelantando el proceso, y demarcando que acciones se deben realizar, además de esto, en los anexos se muestran ejemplos prácticos, que resultan ser una herramienta valiosa para guiarse según corresponda. (SafetYA, 2019)

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

El SGSST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, el cual se basa en la mejora continua e incluye la organización, la planificación, la política, la aplicación, auditoria, evaluación y las acciones de mejora con la finalidad de evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores en sus espacios laborales. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Entre los beneficios de implementar un SGSST dentro de cualquier empresa, se encuentran: el primero y más importante; dar cumplimiento a la normatividad legal vigente ya que de no ser aplicada, la empresa u organización corre el riesgo de ser cerrada o clausurada; la reducción de la tasa de ausentismo por enfermedades laborales, incapacidades, entre otras; el aumento de la productividad de la empresa; la mejora continua del ambiente laboral y la reducción de mortalidad por accidentes de trabajo.

2.2.2. Copasst

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa, a través de actividades de información, promoción y divulgación. El COPASST se encarga de

garantizar que los riesgos a enfermedades y accidentes derivados del trabajo sean reducidos a la mínima probabilidad de ocurrencia posible (Maria Cano Fundacion Universitaria, 2015)

Se le llama paritario debido a que está conformado por igual número de personas en representación del empleador y de los trabajadores, paritario se refiere a igualdad y equidad. Está regido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989, Decreto-Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1443 de 2014, todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un COPASST, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con la normatividad al respecto.
Todo trabajador que tenga un contrato legal vigente en la empresa, tiene el derecho y deber de participar activamente en el COPASST sin importar rango o función.

2.2.3. Plan Anual De Trabajo

El plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse un enfoque de las actividades a realizar, a través de un cronograma de actividades se define los responsables, recursos y períodos de ejecución, su planificación es de carácter dinámico y se fundamenta en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes. (Grupo Gestion del Talento Humano Secretaria General, 2019)

2.2.4. Matriz De Riesgos

La matriz de riesgo de un proceso es una descripción organizada y calificada de sus actividades, de sus riesgos y de sus controles, que permite registrar los mismos en apoyo al gerenciamiento diario de los riesgos. (Alcaldia Mayor De Bogotá, 2014)

2.2.5 Ciclo PHVA

Es una herramienta de la mejora continua, presentada por Deming; se basa en un ciclo de 4 pasos: Planificar (Plan), Hacer (Do), Verificar (Check) y Actuar (Act). Es común usar esta metodología en la implementación de un sistema de gestión de la calidad, de tal manera que, al aplicarla en la política y objetivos de calidad, así como en la red de procesos, la probabilidad de éxito es mayor. (Durango, 2009)

2.3 Marco conceptual

Los términos más importantes a tener en cuenta para el desarrollo del proyecto son:

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad. Detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1443 de 2014).

Acción preventiva: Acción tomada para eliminar la causa de una No Conformidad potencial, o cualquier otra situación potencial indeseable. (Decreto 1443 de 2014).

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1443 de 2014).

ARL: Sigla para denominar Administradora de Riesgos Laborales, denominada anteriormente con las siglas ARP (Administradora de Riesgos Profesionales).

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1443 de 2014).

Competencia: Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades. (Icontec, 2012).

Diagnóstico: Recoger y analizar datos para evaluar problemas de diversa naturaleza

(Real Academia Española, 2017)

Documento: Es una carta, diploma o escrito que ilustra acerca de un hecho, situación o circunstancia. También se trata del escrito que presenta datos susceptibles de ser utilizados para comprobar algo. (Decreto 1443 de 2014).

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1443 de 2014).

Factores de riesgo: Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se clasifican en. Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos. (Decreto 1443 de 2014).

Identificación de peligro: Para que el funcionamiento sea correcto, los encargados y los empleados necesitan métodos y herramientas de gestión y trabajo que les permitan actuar correctamente, no sólo contemplando mejoras en los procesos productivos, sino actuando directamente en la gestión de los procesos preventivos. (Decreto 1443 de 2014).

Indicadores de gestión: Son la herramienta fundamental para la evaluación, los cuales se refieren a formulaciones (a veces matemáticas) con los que se busca reflejar una situación determinada. Un indicador aislado, obtenido una sola vez, puede ser de poca utilidad; en cambio cuando se analizan los resultados a través de variables de tiempo, persona y lugar, se observan las tendencias que el mismo puede mostrar con el transcurrir del tiempo, y si se analizan, de manera integral, con otros indicadores, se convierten en poderosas herramientas de gerencia, pues permiten mantener un diagnóstico permanentemente actualizado de la situación, tomar decisiones y verificar si éstas fueron o no acertadas. Algunos de ellos pueden ser indicadores de estructura, de proceso o ejecución o de impacto. (Decreto 1443 de 2014).

Lugar de trabajo: Espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (Icontec, 2012).

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las 'actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1443 de 2014).

Programa de Salud Ocupacional: Consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas. (Decreto 1443 de 2014).

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas

Riesgos profesionales: Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional. (Art. 8, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

Riesgos psicosociales (factores): Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Decreto 1443 de 2014).

Riesgos químicos: Son los riesgos que abarcan todos aquellos elementos y sustancias que al entrar en contacto con el organismo por cualquier vía de ingreso pueden provocar intoxicación. Las sustancias de los factores de riesgo químico se clasifican según su estado físico y los efectos que causen en el organismo. (Decreto 1443 de 2014).

2.4 Marco Legal

El decreto (1072) Decreto Único Reglamentario del sector trabajo recopila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes se encontraban dispersas; desde su expedición el

25 de mayo de 2015, este decreto se convirtió en la única fuente para consultar la normatividad laboral en Colombia. El decreto 1443 quedo inmerso en el Decreto 1072 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), por tanto, es de obligatorio cumplimiento. Las empresas sin discriminar su tamaño deben implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

La GTC-45 (Guía Técnica Colombiana) es la Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, la cual ofrece un modelo claro y consistente que permite la implementación de la mejor práctica para identificar, valorar y controlar los riesgos existentes y a los que se encuentran expuestos los empleados y colaboradores dentro de las organizaciones, por tal motivo es pilar fundamental para la realización de este proyecto.

Resolución número 0312 de 2019 (13 feb 2019) por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Artículo 8. Estándares Mínimos para empresas con diez (10) o menos trabajadores y unidades de producción agropecuaria con diez (10) o menos trabajadores de forma permanente, clasificadas con riego IV o V. Las empresas de diez (10) o menos trabajadores y unidades de producción agropecuaria con diez (10) o menos trabajadores de forma permanente clasificadas con riesgo IV o V, deben cumplir con los Estándares Mínimos aplicables a empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, señalados en el Capítulo III de la presente Resolución.

Capitulo II. Estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II o III.

Artículo 9. Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y las unidades de producción

agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II ó III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

Tabla 1. *Estándares mínimos empresas de once a cincuenta trabajadores*

Nota. Elaboración propia. Fuente: Resolución 0312 de 2019 - Estándares mínimos

Parágrafo 1: Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o SST. con licencia vigente en SST, siguiendo los criterios definidos en el Sistema de Gestión de SST y los sistemas de vigilancia epidemiológica.

Cuando en los Departamentos de Amazonas, Arauca, Chocó, Guainía, Guaviare, San Andrés, Putumayo, Vaupés y Vichada no exista disponibilidad de médicos con postgrado en seguridad y salud en el trabajo o su equivalente con licencia vigente, las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por médicos que tengan mínimo dos (2) años de experiencia en seguridad y salud en el trabajo, certificada por las empresas o entidades en las que laboraron y previa inscripción como tales ante las respectivas Secretarias de Salud y mientras subsista dicha situación.

Parágrafo 2. Para facilitar el acceso de los trabajadores a las evaluaciones médicas ocupacionales, estas se podrán hacer a través de las modalidades de prestación de servicio extramural y telemedicina, en cumplimiento de la Resolución 2003 de 2014, del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que la adicione, modifique o sustituya.

Artículo 10. Diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST para las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST, para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados en riesgo I, II ó III, podrá ser realizado por tecnólogos en SST o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.

Estas actividades también podrán ser desarrollada (sic) por profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

Artículo 11. Apoyo, asesoría y capacitación para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, pueden contar con el apoyo y asesoría para el diseño y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las siguientes personas:

Las personas que estén certificadas con el curso virtual de cincuenta (50) horas según lo establecido en la Resolución 4927 del 2016 del Ministerio del Trabajo o la norma que la adicione o modifique y estén cursando último semestre en programas de formación en SST de nivel profesional, especialización o maestría y tengan vínculo laboral con la empresa de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, podrán realizar el diseño del Sistema de Gestión en SST, bajo la supervisión de un docente con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, sin costos para los empleadores o contratantes, este beneficio solo se da una vez por estudiante.

Los gremios, cámaras de comercio, asociaciones de agricultores y de diferentes sectores o actividades económicas, las sociedades científicas, universidades, fundaciones, organismos internacionales e instituciones de educación formal y de formación para el trabajo y desarrollo humano, podrán brindar capacitación y asesoría para el diseño del Sistema de Gestión de SST a las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores de manera gratuita y con personal idóneo debidamente licenciado en SST, de acuerdo a la fuente de financiación específica de cada entidad.

Las empresas contratantes que tengan empresas contratistas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, que presten servicios en sus sedes o instalaciones, podrán asesorar, capacitar y colaborar con el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siempre que cuenten con personal con formación de nivel profesional y posgrado en SST y licencia vigente y acrediten el curso virtual de cincuenta (50) horas establecido en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo.

Artículo 12. Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales para las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadoras permanentes. Las Administradoras de Riesgos laborales deberán brindar a las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes, asesoría, asistencia y acompañamiento técnico para el diseño y ejecución del Sistema de Gestión de SST, que incluya como mínimo las siguientes actividades:

Capacitación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo:

Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.

Formulación de la política y elaboración del plan anual de trabajo.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos según la actividad económica.

Definición de prioridades de intervención y medidas de control.

Desarrollo de actividades de promoción y prevención.

Conformación de la brigada de emergencias, COPASST y Comité de Convivencia Laboral.

Formulación del plan de prevención, preparación respuesta ante emergencias.

Reporte e investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.

Medición y evaluación de la gestión.

Recomendaciones al plan de mejora conforme a la evaluación de los Estándares Mínimos.

Artículo 13. Apoyo, asesoría y capacitación para Unidades de Producción Agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las Unidades de Producción Agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, sin importar su capital o medios de producción, pueden contar con el apoyo, asesoría y asistencia técnica, para el diseño y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las siguientes personas:

Las personas que estén certificadas con el curso virtual de cincuenta (50) horas según lo establecido en la Resolución 4927 del 2016 del Ministerio del Trabajo o la norma que la adicione o modifique y estén cursando último semestre en programas de formación en SST de nivel profesional, o posgrado en SST y experiencia en el sector agropecuario y tengan vínculo laboral

con la Unidad Agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, podrán realizar el diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de SST en tales Unidades de Producción bajo la supervisión de un docente con licencia en SST, sin costos para los empleadores o contratantes.

Los gremios, cámaras de comercio, asociaciones, federaciones de agricultores, ganaderos, paneleros y de diferentes sectores o actividades económicas, sociedades científicas, fundaciones, organismos internacionales, universidades, e instituciones de educación formal y de formación para el trabajo y desarrollo humano, podrán adelantar el diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST en las Unidades de Producción Agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, de manera gratuita y con personal idóneo debidamente licenciado.

Las Unidades de Producción Agropecuaria contratantes que tengan empresas contratistas. que presten servicios. en sus instalaciones, podrán asesorar, capacitar y colaborar con el diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST de éstas, siempre que cuenten con personal con formación de nivel profesional y posgrado en SST y licencia vigente y acrediten el curso virtual de cincuenta (50) horas establecido en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo y experiencia en el sector agropecuario.

Los actores de la cadena de suministro agrícola que se abastecen de la producción en fincas o unidades de producción agropecuaria podrán asesorar, capacitar y colaborar con el diseño e implementación del SG-SST, siempre que cuenten con talento humano de nivel profesional o posgrado en SST y licencia vigente, así como el curso virtual de cincuenta (50) horas establecido en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo y experiencia en el sector agropecuario.

Artículo 14. Selección y evaluación de proveedores y contratistas. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir

criterios que le permitan identificar que el proveedor o contratista cumple con los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores.

Artículo 15. Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes, clasificadas en riego (sic) IV o V. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes, clasificadas en riesgo IV o V, deben cumplir con los Estándares Mínimos aplicables a empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, señalados en el Capítulo III de la presente Resolución.

3. Marco Metodológico

3.1. Población Y Muestra

La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (Tamayo y Tamayo, 1997). Los mencionados anteriormente afirman que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”. (Tamayo y Tamayo (1997) citados por Franco, 2014)

La población y muestra de estudio para este proyecto comprende todos los empleados del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S, en este caso comprendida por 13 empleados.

Personal asistencial:

6 auxiliares de enfermería.

1 jefe de enfermería.

2 médicos especialistas.

Personal administrativo:

Administradora.

Contadora.

Recepcionista.

Coordinadora área de facturación.

3.2. Tipo De Investigación

Para el desarrollo del siguiente proyecto se realizará una investigación descriptiva, a través de la cual en su defecto se identifican hechos o situaciones características de un objeto de estudio, dicha metodología se guía por las preguntas de investigación que se formula el investigador y se soporta en técnicas como la encuesta, entrevista y revisión documental (Bernal, 2006) buscando así presentar una interpretación correcta.

3.3. Enfoque

La investigación maneja un enfoque mixto. Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández Sampieri y Mendoza, 2008).

En el presente proyecto se realizará un análisis y una evaluación inicial al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, o en su defecto a la documentación existente de este, se hará toma de datos que permitan identificar los riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos los empleados a través de entrevistas y observaciones, sumado a esto se utilizaran algunas herramientas que permitan el análisis cuantitativo de la información, en algunas áreas que se requieran.

3.4. Instrumentos De Recolección De Información

3.4.1. Fuentes Primarias

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de esta investigación, se deberá recolectar los datos por medio de un instrumento que sirva como recurso para acercarse al objeto en estudio y poder así extraer la información necesaria, para este proyecto, se tendrá como información primaria en el área administrativa y asistencial, la observación directa, ya que los trabajadores no siempre son conscientes de los riesgos a los que se encuentran expuestos, además de esto se utilizara el tipo de entrevista no estructurada la cual se realizará siguiendo un guion de preguntas abiertas y sin estándares, esta será libre, solo se orienta al empleado y se cuestiona acerca de sus actividades rutinarias dentro de la jornada laboral para así interpretar la información e identificar los riesgos a los cuales están expuestos dichos empleados.

3.4.2. Fuentes Secundarias

La segunda fuente de información se identificará a través de los documentos, normas técnicas, lista de verificación 0312, artículos científicos, tesis e investigaciones relacionadas con la temática en desarrollo, la cual sea el soporte teórico que sustente la actual propuesta.

3.5. Análisis E Interpretación De Información

La información a adquirir será tratada de acuerdo a los fundamentos teóricos en los que se basa el presente documento, con la finalidad de justificar la necesidad de contar con datos específicos de la empresa, ya que estos alimentarán la metodología de estudio definida para su análisis. Estos datos se interpretarán a través de diferentes instrumentos y herramientas, tales como: Microsoft Excel, la lista de verificación de la resolución 0312 de 2019 entre otros.

3.6. Diseño De La Investigación

Tabla 2. *Metodología de desarrollo de los objetivos*

Objetivos Específicos	Actividades
Realizar un diagnóstico inicial basado en la resolución 0312 de 2019 enfocado en el cumplimiento documental.	Realizar un cronograma de actividades donde se registren los pasos a seguir para el desarrollo del sistema y dar cumplimiento a la norma vigente. Recolectar información a través de los empleados por medio de entrevistas y observación directa. Diligenciar la lista de verificación de la Resolución 0312 como diagnóstico inicial para determinar el cumplimiento actual y así poder establecer acciones de mejora.
Desarrollar la planeación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.	Seguir el cronograma paso a paso para el diseño del SGSST 1.Asignacion de una persona que diseñe el SGSST 2. Asignación de recursos para el SGSST 3. Afiliación al sistema de seguridad social integral

	4. Conformación y funcionamiento del COPASST 5. Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral 6. Programa de capacitación 7. Política de seguridad y salud en el trabajo 8. Plan anual de trabajo 9. Archivo y retención documental del SGSST 10. Descripción socio demográfica y diagnóstico de condiciones de salud 11. Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de salud 12. Evaluaciones medicas ocupacionales 13. Restricciones y recomendaciones médicas laborales 14. Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales 15. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales 16. Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos

	17. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas 18. Entrega de los elementos de protección personal- EPP y capacitación en uso adecuado 19. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias 20. Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias 21. Revisión por la alta dirección
Realizar el análisis de los riesgos y peligros laborales presentes dentro del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.	A través de la matriz de riesgos, identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos. Establecer controles que prevengan accidentes, enfermedades laborales y efectos adversos en la salud de los trabajadores.
Elaborar la información documentada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a la normativa vigente legal.	Llevar registro e información documentada de todas las actividades, procesos y formatos que lo requieran para dar cumplimiento a la normatividad vigente (Resolución 0312 de 2019)

Nota. Elaboración propia

3.7. Recursos Disponibles

Tabla 3. *Delimitación de recursos*

RECURSOS HUMANOS	
LAURA MARIA GUZMAN GELVEZ VALENTINA QUINTERO FERNANDEZ	Estudiantes de Ingeniería Industrial- Universidad libre, Seccional Cúcuta- Autoras del proyecto
RICHARD MONROY SEPULVEDA	Ingeniero Industrial- Docente de la universidad libre, seccional Cúcuta- Director del proyecto

RECURSOS FINANCIEROS	
DESCRIPCION	**VALOR**
Internet	$ 80,000
Papelería	$ 150,000

Transporte	$ 200,000
otros	$ 350,000
TOTAL	**$ 780,000**

RECURSOS INSTITUCIONALES
Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.
Universidad libre seccional Cúcuta

RECURSOS MATERIALES
Equipos de computo
impresora
útiles de papelería
Medios de transporte
proyectos de grado relacionados al tema de estudio

Bibliografía tema de estudio
proyectos de investigación relacionados con el tema

Nota. Elaboración propia.

3.8. Cronograma

Tabla 4. *Cronograma del proyecto*

ACTIVIDADES	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4
Realizar un diagnóstico inicial basado en la resolución 0312 de 2019 enfocado en el cumplimiento documental.				
Desarrollar la planeación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.				

Realizar el análisis de los riesgos y peligros laborales presentes dentro del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.		
Elaborar la información documentada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a la normativa vigente legal.		

Nota. Elaboración propia.

2.5. Gestión De La Organización

2.5.1. Generalidades De La Empresa

2.5.1.1. Información Básica de la Empresa.

NIT: 900.607.995-4

Razón Social: Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.

Dirección: Cll 13 #1E – 74 Caobos- Cúcuta Consultorio 103 Torre A Clínica San José

Teléfono: 5719001

Departamento: Norte de Santander

Ciudad: Cúcuta

ARL: Positiva

Clase de riesgo: Tipo 3

Actividad Económica: Atención de pacientes por consulta externa, hospitalización y urgencias

2.5.1.2. Misión.

El compromiso del Instituto Gastroenterológico San José es prestar servicios de salud especializados en el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades del sistema digestivo mediante procesos confiables y seguros, desarrollo del sentido humano, ético y de calidad que nos permite estar en constante innovación de la tecnología e investigaciones

2.5.1.3. Visión.

El Instituto Gastroenterológico será el líder en la prestación de servicios de alta calidad en el diagnóstico y tratamiento de las patologías del sistema digestivo, posicionada a nivel nacional e internacional como institución competitiva, buscando la excelencia del servicio a través de la utilización óptima del recurso humano y apoyado en los avances científicos

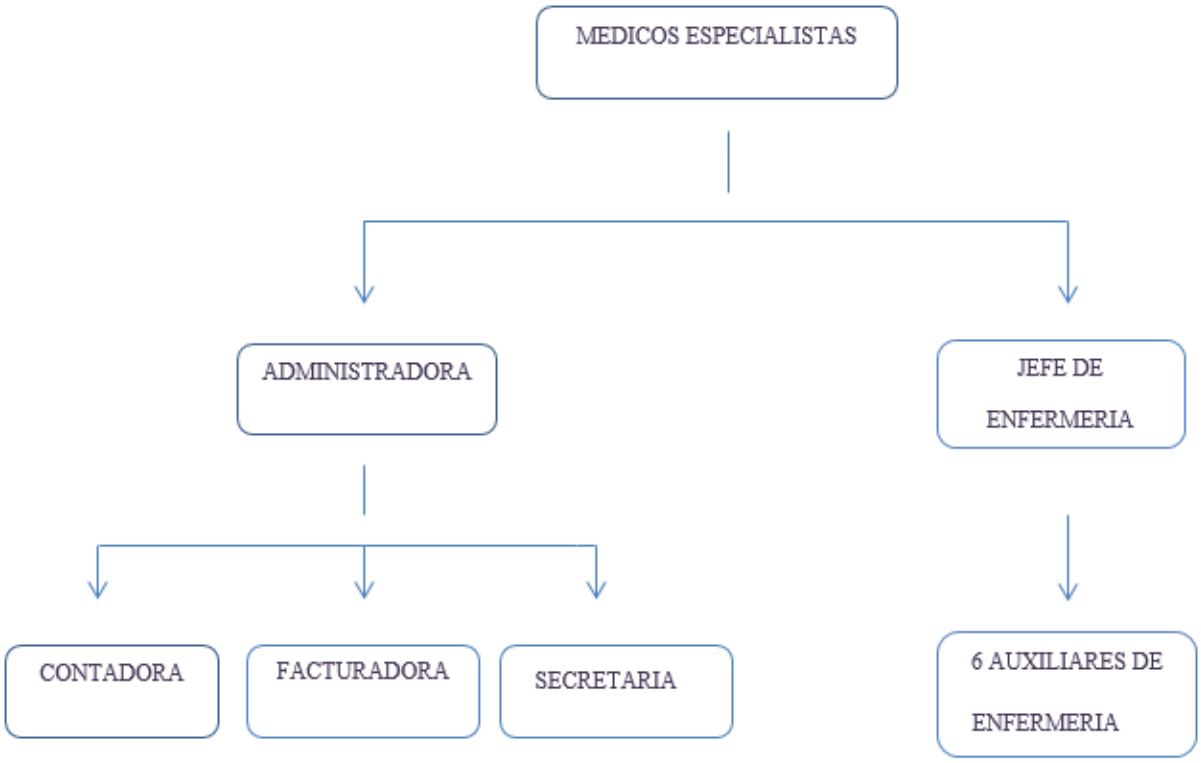
2.5.1.4. Actividad Económica.

El Instituto Gastroenterológico San José S.A.S. abre sus puertas al servicio de la comunidad cucuteña en el año 2013 y su médico fundador es el Dr. José Edgar Salgar Villamizar, esta institución, se encarga de tratar a pacientes con afecciones intestinales y con enfermedades como: gastritis crónica, gastritis ulcerativa, cáncer de páncreas, cáncer de estómago, helicobacter pylori, enfermedad diverticular, pólipos en el colon o el estómago,

varices esofágicas, entre otras, los servicios que ofrece el Instituto son: Consulta de primera vez, y de control por especialista en gastroenterología, endoscopías digestivas, colonoscopias, colangiografías y endosonografias.

2.5.1.5. Organigrama.

Figura 1. *Estructura organizacional de la empresa*



Fuente: Elaboración propia.

2.5.1.6. Perfil Sociodemográfico.

2.5.1.6.1. Objetivo.

Caracterizar la población trabajadora de la empresa **Instituto Gastroenterológico San José S.A.S** mediante el análisis de la información recolectada en el documento “Encuesta Perfil

Sociodemográfico y Morbilidad", evaluando variables sociodemográficas, laborales, antecedentes médicos, hábitos de vida, morbilidad sentida.

2.5.1.6.2. Alcance.

Todo el personal que labora en **Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.**

2.5.1.7. Normatividad De Referencia.

Tabla 5. *Normatividad del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.*

Resolución 2646 de 2008	Consagra la obligación de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente los factores de riesgo psicosocial y la forma como los trabajadores están expuestos a ellos. Para cumplir con esta exigencia se debe llevar a cabo un proceso. La primera fase consiste en identificar y evaluar los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, así como sus efectos sobre el trabajador
Resolución 1443 de 2014	**Documentación.** El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador; Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST; La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos; El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización; El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;
Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;
Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;
Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;
La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.
En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos;
Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;
La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y
Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

Parágrafo 1°. Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de estos y en custodia del responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Parágrafo 2°. La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, debe estar redactada

	de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete. **Parágrafo 3°.** El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.
El Decreto 1072 de 2015	En su artículo 2.2.24.6.2 define la descripción sociodemográfica como: Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Nota. Elaboración propia. **Fuente:**

2.5.1.8. Responsables.

Responsable de la Dirección del SG-SST.

Trabajadores.

2.5.1.9. Definiciones.

Condiciones de Salud: El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Descripción Sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de

trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

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

2.5.2. Matriz De Requisitos Legales

La Matriz de Requisitos Legales, es un documento que contiene información sobre la normatividad exigible a la empresa acorde a las actividades propias o inherentes a la organización, en este caso sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ver anexo #)

Esta identifica las normas aplicables a la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta los distintos tipos de disposiciones, el objeto de la norma, fecha y entidad emisora, de igual forma evalúa el grado de cumplimiento de la normatividad para implementar en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo acciones preventivas o correctivas. La empresa debe establecer una frecuencia de actualización de la matriz de requisitos legales, dependiendo de la importancia, riesgos, grado.

Tabla 6. *Estándares mínimos empresas de once a cincuenta trabajadores*

Ítem	Criterios. Empresas De Once A Cincuenta Trabajadores Clasificadas En Riesgo I, II o III	Modo De Verificación
Asignación de una persona que diseñe el Sistema de Gestión de SST	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño del Sistema de Gestión de SST puede ser realizado por un tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acredite mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que certifique la aprobación del curso de	Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.

	capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Esta actividad también podrá ser desarrollada por profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.	
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST	Asignar recursos económicos para desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.	Solicitar documento soporte de asignación de recursos.
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente. Pago	Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente.

	de pensión de trabajadores de alto riesgo.	
Conformación y funcionamiento del COPASST	Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del COPASST.	Solicitar actas de conformación, actas de reuniones e informes
Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.	Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral	Solicitar actas de reuniones e informes del Comité de Convivencia Laboral
Programa de capacitación	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a	Solicitar el programa de capacitación y los soportes de la ejecución del mismo / planillas donde se evidencie la firma de los trabajadores participantes

	todos los niveles de la organización.	
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Elaborar política de SST escrita, firmada, fechada y comunicada al COPASST y a todos los trabajadores.	Solicitar la política escrita y soportes de su divulgación
Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga plan anual de trabajo
Archivo y retención documental del	Mantener el archivo de los siguientes documentos, por el término establecido en la normatividad vigente: Política en Seguridad y Salud en el	Revisar el archivo con los documentos soporte de acuerdo con la normatividad vigente.

Sistema de Gestión de SST	Trabajo. Identificación de peligros en todos los cargos/oficios y áreas. Conceptos exámenes médicos ocupacionales Plan de emergencias Evidencias de actividades del COPASST. Afiliación a Seguridad Social Comunicaciones de trabajadores, ARL o autoridades en materia de Riesgos Laborales	
Descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud	Identificar las características de la población trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, etc.) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, recopilar,	Solicitar documento que contenga el perfil sociodemográfico y el diagnóstico de condiciones de salud

	analizar e interpretar los datos del estado de salud de los trabajadores	
Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud	Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.	Solicitar las evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de conformidad con las prioridades que se identificaron con base en los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud
Evaluaciones médicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales

Restricciones y recomendaciones médicas laborales	Cumplir las recomendaciones y restricciones que realizan las Entidades Promotoras de Salud y/o Administradoras de Riesgos Laborales, emitidas por los médicos tratantes, de acuerdo con la normatividad vigente. Entregar a quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador conforme a las normas, para la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.	Solicitar las recomendaciones emitidas por la EPS, o ARL y el soporte de la actuación de la empresa frente a las mismas. Solicitar soporte de recibido por parte de quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez, de los documentos que corresponde remitir al empleador para efectos del proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral
Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las	Indagar con los trabajadores si se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales (en caso afirmativo, tomar los datos de nombre y

	enfermedades laborales diagnosticadas. Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como como (sic) las enfermedades diagnosticadas como laborales. Estos reportes se realizan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.	número de cédula y solicitar el reporte). Igualmente, realizar un muestreo del reporte de registro de accidente de trabajo (FURAT) y el registro de enfermedades laborales (FUREL) respectivo, verificando si el reporte a las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud y Dirección Territorial se hizo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y	Investigar los incidentes y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, con	Verificar por medio de un muestreo si se investigan los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades

enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	la participación del COPASST, previniendo la posibilidad de que se presenten nuevos casos.	laborales con la participación del COPASST.
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos	Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer controles que prevengan efectos adversos en la salud de los trabajadores.	Solicitar documento donde se encuentre la identificación de peligros y valoración de riesgos. Solicitar evidencias de las medidas de control implementadas.
Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	Realizar los mantenimientos periódicos de instalaciones, equipo, máquinas y herramientas, de acuerdo con los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.	Solicitar documento con los reportes del mantenimiento de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas realizado.
Entrega de !os elementos de	Realizar la entrega de los elementos de protección personal,	Solicitar la evidencia de la entrega de elementos de

protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado	acorde con el oficio u ocupación que desempeñan los trabajadores y capacitar sobre el uso adecuado de los mismos.	protección personal y de la ejecución de las correspondientes capacitaciones.
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Elaborar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Solicitar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y constatar evidencias de su divulgación.
Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Solicitar el documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación

Revisión por la alta dirección.	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección los resultados del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar a la empresa los soportes que den cuenta de la revisión por la alta dirección de los resultados del Sistema de Gestión de SST.

Nota. Elaboración propia. Fuente: Resolución 0312 de 2019 - Estándares mínimos

2.5.3. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo a la evaluación inicial realizada, la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S no cuenta con una política y objetivos del SG-SST, razón por la cual junto con el gerente se debe decidir el diseño de la misma de acuerdo a los estándares y requisitos legales al igual que los objetivos, política de prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas junto con sus indicadores.

Tabla 7. *Política de Seguridad y Salud en el trabajo de la Empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.*

INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ, es una Empresa dedicada a prestar servicios de salud de alta calidad en prevención, control y tratamiento de afecciones del sistema digestivo, ha establecido dentro de sus prioridades la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta su todo su personal.

Para ello sienta su compromiso en:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, y establecer de los controles respectivos.
2. Designar los recursos humanos, técnicos y económicos para el funcionamiento del sistema.
3. Mantener el bienestar de sus trabajadores a favor de la promoción de la calidad de vida laboral y su mejoramiento continuo, con el objetivo de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y aparición de enfermedades laborales, además de la prevención de daños materiales a la propiedad y todo impacto negativo al medio ambiente y la comunidad.
4. Todos los niveles de la organización son responsables de promover un ambiente de trabajo sano y seguro.
5. Cumplir con las normas legales vigentes en Colombia y otros requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

Lo anterior, se logrará con el compromiso individual, colectivo y productivo de quienes laboran en la empresa.

_____ **Gerente General**
CÓMO CUMPLIR CON LA POLÍTICA DE SST

ELEMENTOS DE LA POLÍTICA	**VERIFICACIÓN**
Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, y establecer de los controles respectivos.	1. Revisar y aplicar el formato seguimiento implementación de controles.
Mantener el bienestar de sus trabajadores a favor de la promoción de la calidad de vida laboral y su mejoramiento continuo, con el objetivo de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y aparición de enfermedades laborales, además de la prevención de daños materiales a la propiedad y todo impacto negativo al medio ambiente y la comunidad.	1. Desarrollar las actividades del plan de trabajo anual. 2. Efectuar las actividades del plan de capacitación anual. 3. Ejecutar los programas de vigilancia epidemiológica planteados en el SG-SST. 4. Realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y retiro de acuerdo a los perfiles de los cargos.

	5. Realizar mensualmente inspección de seguridad determinando e implementando sus recomendaciones. 6. Realizar las mediciones ambientales planteadas de acuerdo a los riesgos higiénicos identificados. 7. Motivar en los trabajadores que reporten las condiciones inseguras, incidentes y accidentes de trabajo para su respectiva investigación.
Todos los niveles de la organización son responsables de promover un ambiente de trabajo sano y seguro.	1. Cumplir con las responsabilidades asignadas en SST para la rendición de cuentas.
Designar los recursos humanos, técnicos y económicos para el funcionamiento del sistema.	1. Desglosar en el presupuesto anual los recursos económicos destinados para las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	2. Demostrar que son destinados recursos humanos y técnicos en los planes de trabajo y capacitación anual.
Cumplir con las normas legales vigentes en Colombia y otros requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.	1. Revisar semestralmente la matriz de requisitos legales validando el cumplimiento del método de verificación de la misma.

Nota. Elaboración propia

Tabla 8. *Matriz de objetivos y metas e indicador*

Instituto Gastroenterológico San José		**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**					**Versión: 01**
		MATRIZ OBJETIVOS Y METAS					
					Fecha de Emisión:		**Página 1 de 2**
OBJETIVOS	**META TOTAL**	**ESTRATEGIAS**	**META POR INDICADOR**	**NOMBRE DEL INDICADOR**	**INDICADOR**	**TIPO DE INDICADOR**	**RECURSOS**
Diseñar, implementar y mantener el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el	20%	Evaluación inicial anual paradeterminar avances del SG-SST	15%	Evaluación Inicial	N° de ítems que No Cumplen gestionados eficazmente / N° deítems que No Cumplen encontrados * 100	Proceso	* Humanos: Gerente General, Responsable de la Dirección del SG-SST. * Económicos: Los descritos en

Trabajo, lo cualgarantice un ambiente de trabajo seguro y saludablepara los trabajadores en el desempeño de sus labores		Cumplimiento del plan de trabajoanual concertado	10%	Ejecución del Plan deTrabajo Anual	N° de actividades ejecutadas / N°de actividades de programadas *100	Proceso	el presupuesto de 2020. * Técnicos: Computadores, impresora, internet teléfono fijo y celular.
Cumplir la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales y otros que regulen el	10%	Revisión y actualización semestralde la matriz de requisitos legales	10%	Requisitos Normativos Aplicables	N° de requisitos normativos cumplidos / N° de requisitos normativos totales aplicables * 100	Resultado	* Humanos: Gerente General, Responsable de la Dirección del SG-SST. * Económicos: Los descritos en

desarrollo de su actividad económica							el presupuesto de 2020. * Técnicos: Computadores, impresora, internet teléfono fijo y celular.
Garantizar condiciones seguras y saludables en el desarrollo del trabajo, a través de las	35%	Implementación de las medidas de intervención dirigidas al control de la fuente - medio y trabajador	50%	Intervención de Peligrosy Riesgos	N° de peligros y riesgos intervenidos / N° de peligros y riesgos priorizados * 100	Proceso	* Humanos: Gerente General, Responsable de la Dirección del SG-SST. * Económicos: Los descritos en

actividades de promoción y protección de la salud y de la identificación de los peligros, evaluación y control de los riesgos, que contribuyan al bienestar físico, metal y social de trabajadores con el fin de evitar accidentes y		Realización de inspecciones de seguridad para identificación de condiciones inseguras.	40%	Inspecciones Realizadas	N° de inspecciones realizadas / N° de inspecciones planeadas *100	Proceso	el presupuesto de 2018. * Técnicos: Computadores,
		Realización de las mediciones ambientales planteadas de acuerdo alos riesgos higiénicos identificados	100%	Ejecución de Mediciones Ambientales Ocupacionales	N° de mediciones ambientales ocupacionales ejecutadas / N° de mediciones ambientales ocupacionales planeadas * 100	Proceso	
		Investigación de los incidentes y accidentes de trabajo para evitar la	50%	Cumplimiento de reportee investigación de los incidentes, accidentes	N° de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Proceso	

enfermedades laborales		ocurrencia de eventos similares		detrabajo y enfermedades laborales	investigados / N° de incidentes, accidentes y enfermedades laborales reportados * 100		
		Realización de exámenes médicosocupacionales al personal contratado	100%	Evaluación de las Condiciones de Salud	N° de exámenes médicos realizados / N°de exámenes médicos programados * 100	Proceso	impresora, internet teléfono fijo y celular.
		Realización de los programas devigilancia epidemiológica	50%	Desarrollo de los PVE deacuerdo con el análisis de las condiciones de salud		Proceso	

				y de trabajo y a los riesgos priorizados	N° de actividades ejecutadas / N°de actvidades planeadas * 100		
Ejecutar el plan de capacitación orientado a la promoción de la salud y estilos de vida saludable, prevención de los peligros y riesgos propios de la actividad de la empresa	60%	Cumplimiento del plan de capacitación anual en SST concertado	60%	Ejecución del Plan deCapacitación Anual	N° de actividades ejecutadas / N°de actividades programadas * 100	Proceso	* Humanos: Gerente General, Responsable de la Dirección del SG-SST. * Económicos: Los descritos en el presupuesto de 2020. * Técnicos: Computadores, impresora, internet teléfono fijo y celular.

Nota. Elaboración propia

Tabla 9. *Indicador cumplimiento de los objetivos en SST*

INDICADOR		
Tipo De Indicador	**Nombre Indicador**	**Fórmula De Cálculo**
Resultado	Cumplimiento de los Objetivos en SST	No. de estrategias que se cumplen / No. total, de estrategias planteadas * 100
Responsable		Responsable de la Dirección del SG-SST
Frecuencia De Medición		Semestral
Interpretación		% de cumplimiento de los objetivos establecidos en SST
Personas A Presentar El Resultado		Gerente General

Nota. Elaboración propia

Tabla 10. *Estándares de seguridad y salud en el trabajo SG-SST y riesgos laborales*

ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST Y RIESGOS LABORALES	LISTA DE CHEQUEO
REQUERIMIENTOS	**% CUMPLIMIENTO**
1. IDENTIFICACIÓN Y GENERALIDADES DE LA EMPRESA - CENTRO DE TRABAJO	**0.00%**
2. POLÍTICA DE SST	**0.00%**
3. COPASST - VIGÍA SST	**0.00%**
4. RECURSOS	**0.00%**
5. DIAGNÓSTICO	**0.00%**
6. PLANEACIÓN	**0.00%**

7. INTERVENCIÓN	**0.00%**
8. SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	**0.00%**
TOTAL	**0.00%**

Nota. Elaboración propia

Tabla 11. *Política de Prevención de Sustancias Psicoactivas de la Empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S*

Instituto Gastroenterológico San José	**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**		**Versión: 01**
	POLITICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS		
	Código:	**Fecha de Emisión:**	**Página 1 de 1**
INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ, ha establecido que, dentro de sus prioridades, se debe asegurar un ambiente de trabajo exento del consumo de alcohol, drogas y cigarrillo, para que se refleje en bienestar, salud y protección de sus trabajadores.			

Prohibido para todos los trabajadores directos, en misión y contratista el consumo, posesión y/o comercialización de drogas ilícitas y bebidas embriagantes.

Se prohíbe fumar cigarrillo, así como invitar e incitar a otros a consumirlo dentro de las instalaciones de INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ

No es permitido presentarse a laborar bajo la influencia de alcohol (resaca) o sustancias psicoactivas.

El no acatar esta política, se considera falta grave y en consecuencia INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ., puede adoptar medidas disciplinarias de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la Legislación Nacional Vigente, aplicable a la empresa.

Para el éxito y cumplimiento, la Gerencia General establece lo siguiente:

_____

Gerente General

Calle 13 #1e-44 Caobos, Clínica San José cons. 103 Cúcuta – Colombia

2.5.4. Recursos Y Presupuesto

Para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), **el INSTITUTO GASTROENTEROLLÓGICO SAN JOSE S.A.S.** debe disponer

de recursos humanos, tecnológicos y financieros que garantizan el cumplimiento de los objetivos propuestos para el funcionamiento del mismo.

2.5.4.1. Humanos.

Los recursos humanos contemplan todo el personal que interviene en el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es propio y contratado (externo).

La empresa debe asignar al responsable de la Dirección del SG-SST para la planeación, ejecución, evaluación y seguimiento; facilita la participación de los trabajadores en las actividades que se programen para tal fin. También disponer de otros recursos humanos que complementan la gestión del sistema, entre ellos están:

Médico especialista en Salud Ocupacional.

Profesional Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe contener Licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo.

COPASST.

Comité de Convivencia Laboral.

Brigada de Emergencia.

Proveedores que brindan servicios con base a las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo propuestas.

Aseguradora de Riesgos Laborales: quien asume la atención caso de una contingencia laboral.

2.5.4.2. Técnicos.

Reglamentos de la organización, reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, MEDEVAC, matriz de evaluación de peligros, identificación y evaluación de riesgos, matriz de EPP, diagnóstico de condiciones de salud, equipos de comunicación, de oficina y tecnológicos, botiquín de primeros auxilios, kit de emergencias

2.5.4.3. Locativos.

Los medios requeridos para el desarrollo del sistema de gestión implican el uso de ayudas audiovisuales, computador, internet para las actividades de capacitación.

2.5.4.4. Financieros.

El Gerente General debe disponer de recursos financieros, que integran las inversiones económicas de los recursos anteriores y otros aspectos necesarios que la empresa identifica para desarrollo del SG-SST; lo cual es registrado en el formato “Presupuesto Anual”.

2.5.5. Plan de Trabajo Anual

El plan de trabajo es un instrumento que permite a las empresas realizar actividades que permitan alcanzar los objetivos propuestos en el plazo de un año, de igual forma relaciona los responsables con los recursos (materiales y financieros) que permitan crear acciones.

2.5.6. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

2.5.6.1. Identificación De Peligros Y Valoración De Riesgos En La Empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.

La matriz de riesgos es una herramienta que permite identificar los riesgos y peligros prioritarios que afectan la seguridad y salud de los trabajadores en la empresa, para ello se debe determinar los procesos, actividades y tareas que desarrollan los trabajadores. Esta matriz al estimar los impactos de una actividad específica se proponen acciones de mejora, correctivas o preventivas para disminuir los riesgos. Para la elaboración de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos se empleó la GTC 45 de 2012, guía de peligros y valoración de riesgos de la seguridad y salud en el trabajo, "utilizando las escalas que contiene para evaluar y valorar los riesgos como lo son: nivel de deficiencia (ND), nivel de exposición (NE), nivel de probabilidad (NP), nivel de consecuencia (NC), nivel de riesgo e intervención, interpretación del riesgo y por último la valoración del riesgo". (Tabla 10)

Teniendo en cuenta el procedimiento se procede a identificar los peligros donde se realizó una lista de chequeo desarrollado por observación directa de las áreas de trabajo y entrevista con los trabajadores que desempeñan la tarea teniendo en cuenta los conocimientos y experiencia en las labores, para llevar a cabo el registro en la lista de chequeo algunos trabajadores, en horas de descanso me comentaban aspectos relevantes de la actividad, como se encontraba el sitio de trabajo y una descripción detallada de cada tarea, como por ejemplo la forma en la que se desarrollan las actividades operativas que consisten en procedimientos de salud, teniendo en cuenta esas consideraciones se realizó la lista de chequeo de identificación de peligros (Anexo 3). Por último, se identifican los procesos de trabajo, las actividades y tareas

rutinarias y no rutinarias que lo componen, reuniendo la información necesaria con ayuda de los trabajadores para completar y realizar la matriz. (Anexo 4)

Tabla 12. *Procedimiento para identificación de peligros, y valoración de los riesgos*

<table>
<tr><td rowspan="3">Instituto Gastroenterológico San José</td><td colspan="2">SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</td><td rowspan="2">Versión: 01</td></tr>
<tr><td colspan="2">IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS</td></tr>
<tr><td>Código:</td><td>Fecha de Emisión:</td><td>Página de</td></tr>
<tr><td colspan="4">1. Objetivo

Proporcionar la metodología para identificar los peligros para la salud y la seguridad del trabajo de los aspectos ambientales, evaluar los riesgos y establecer medidas de control apropiadas, su propósito es asegurar que todas las prácticas laborales ya sean nuevas o existentes, rutinarias o no rutinarias, sean evaluadas en cuanto a sus riesgos para la determinación de controles necesarios, de acuerdo con el mandato legal.

2. Alcance</td></tr>
</table>

Este procedimiento aplica a todos los centros de trabajo del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S. incluidos los servicios donde tenga responsabilidad y participación activa.

3. Marco Legal

Ley 16744, sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Decreto Supremo N° 40, Titulo VI: De la obligación de informar de los riesgos laborales.

4. Responsabilidades

El coordinador o encargado del SST es el responsable de formular este procedimiento y mantenerlo actualizado

5. Definiciones

Accidente de trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no se ha planificado ni estandarizado, dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Análisis del riesgo: Proceso para comprender la naturaleza del riesgo

y para determinar el nivel del riesgo (ISO 31000).

Consecuencia: Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente

Elemento de Protección Personal (**EPP):** Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia.

Exposición: Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.

Identificación del peligro: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

Incidente: Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC-OHSAS 18001).

NOTA 1 Un accidente es un incidente que da lugar a una lesión, enfermedad o víctima mortal.

NOTA 2 Un incidente en el que no hay como resultado una lesión, enfermedad ni víctima mortal también se puede denominar como “casi-accidente” (situación en la que casi ocurre un accidente).

NOTA 3 Una situación de emergencia es un tipo particular de accidente.

NOTA 4 Para efectos legales de investigación, tener en cuenta la definición de incidente de la resolución 1401 de 2007 del Ministerio de la Protección Social o aquella que la modifique, complemente o sustituya.

Lugar de trabajo: Espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001).

Nivel de consecuencia (NC): Medida de la severidad de las consecuencias (véase el numeral 2.5).

Nivel de deficiencia (ND): Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2), con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

Nivel de exposición (NE): Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

Nivel de probabilidad (NP): Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición. **Nivel de riesgo:** Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de éstos (NTC-OHSAS 18001).

Personal expuesto: Número de personas que están en contacto con peligros.

Probabilidad: Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias.

Proceso: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados (NTC-ISO 9000).

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001).

Riesgo aceptable: Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar, respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional (NTC-OHSAS 18001).

Valoración de los riesgos: Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001).

6. Descripción de la Actividad

6.1 Identificación de los procesos

En cada área o espacio se identifica y establece en documento cada uno de los procesos necesarios para el negocio, estableciendo su interrelación e interacción.

6.2 Identificación de las actividades de cada proceso

En cada proceso se identifican secuencialmente las actividades rutinarias normales necesarias para su cumplimiento. Especial atención deben tener aquellas actividades no rutinarias que aparecen esporádicamente y deben anexarse necesariamente para el cumplimiento de una parte del proceso.

6.3 Identificación de los “Tópicos” (peligros y aspectos) de cada actividad.

Para identificar los peligros, se recomienda plantear una serie de preguntas como las siguientes:

¿existe una situación que pueda generar daño?

¿quién (o qué) puede sufrir daño?

¿cómo puede ocurrir el daño?

¿cuándo puede ocurrir el daño?

Para cada actividad rutinaria o no rutinaria se identifican los peligros para la salud, los peligros para la seguridad de las personas y los aspectos del medio ambiente y su respectivo potencial de impacto en el negocio, la identificación debe ser realizada especialmente por los equipos de trabajo involucrados en cada actividad (supervisor y trabajadores de cada actividad) acompañados por un asesor.

De acuerdo con el enfoque de procesos, la identificación de los peligros y aspectos debe realizarse en el inicio de cada actividad, igualmente se debería tener en cuenta el nivel de daño que puede generar en las personas. A continuación, se proporciona un ejemplo de descripción de niveles de daño: durante la ejecución de cada actividad y al final de cada actividad.

Tabla 1. Descripción de niveles de daño

Categoría del daño	Daño leve	Daño moderado	Daño extremo
Salud	Molestias e irritación (ejemplo: dolor de cabeza), enfermedad temporal que produce malestar (ejemplo: diarrea)	Enfermedades que causan incapacidad temporal. Ejemplo: pérdida parcial de la audición, dermatitis, asma, desórdenes de las extremidades superiores.	Enfermedades agudas o crónicas, que generan incapacidad permanente parcial, invalidez o muerte.
Seguridad	Lesiones superficiales, heridas de poca profundidad, contusiones, irritaciones del ojo por material particulado.	Laceraciones, heridas profundas, quemaduras de primer grado; conmoción cerebral, esguinces graves, fracturas de huesos cortos.	Lesiones que generen amputaciones, fracturas de huesos largos, trauma cráneo encefálico, quemaduras de segundo y tercer grado, alteraciones severas de mano, de columna vertebral con compromiso de la médula espinal, oculares que comprometan el campo visual, disminuyan la capacidad auditiva.

En la identificación de los procesos y aspectos se debe considerar el análisis de lo siguiente:

Herramientas y equipos necesarios para ejecutar la actividad.

Materiales, insumos y materias primas necesarias para realizar la actividad.

Servicios y recursos naturales

Residuos contaminantes resultantes de la ejecución de la actividad

Reportes de alertas preventivas

Resultados de inspecciones del lugar de trabajo y su entorno (inmediaciones)

Reportes de incidentes/accidentes

Evaluaciones medio ambientales

Monitoreo de SST

Registro de trabajos críticos

Estadística de accidentabilidad de los últimos cuatro años

Listado de atenciones médicas y reconocimientos médicos especiales

Existencia de trabajadores especialmente sensibles a algún riesgo por sus características personales o estado biológico conocido

Existencia de trabajadores especialmente sensibles a algún riesgo por sus características personales o estado de salud conocido

Existencia de trabajadores especialmente sensibles a algún riesgo por sus características emocionales y/o limitaciones conocidas.

Los peligros cuyo origen está fuera del lugar de trabajo que puede afectar la seguridad y salud de los trabajadores bajo el control de la organización en el lugar de trabajo

Diferencias culturales presentes en los sitios de trabajo

Interfaces y otras actividades del entorno

Requisitos legales aplicables

Sanciones, demandas, jurisprudencia, SUSESO

Además, desde el punto de vista del tipo de incidentes que podrían ocurrir, o la forma de contacto o intercambio de energía que podría presentarse, considerar lo siguiente:

Caída al mismo nivel

Contacto con objetos calientes

Contacto con fuego

Contacto con electricidad

Contacto con objetos cortantes/punzantes

Contacto con sustancias químicas

Golpeado con o por objeto o herramienta

Golpeado contra objetos o equipos

Golpeado contra objetos móviles

Choque contra objetos o estructuras fijas

Choque por otro vehículo

Atrapamiento por objetos en movimiento

Exposición a polvo

Exposición a gases y/o vapores

Exposición a rocíos y/o nieblas

Exposición a humos metálicos

Exposición a radiaciones ionizantes

Exposición a radiaciones infrarrojas

Exposición a radiaciones ultravioleta

Exposición a agentes biológicos (bacterias, hongos, etc.)

Exposición a frio o calor

Exposición a ruido

Exposición a vibraciones

Exposición a presiones anormales

Inmersión

Sobreesfuerzo por manejo manual de materiales

Sobreesfuerzo por movimiento repentino

Incendio

Explosión

Causado por terceras personas

Causados por insectos o animales

Atropello

Intoxicación por alimentos

Derrames

Emisiones

6.3.1 Identificar los controles existentes

Las organizaciones deberían identificar los controles existentes para cada uno de los peligros identificados, y clasificarlos en: fuente, medio, e individuo.

Se deberían considerar también los controles administrativos que las organizaciones han implementado para disminuir el riesgo, por ejemplo: inspecciones, ajustes a procedimientos, horarios de trabajo, entre otros.

6.3.2 Valorar el riesgo

La valoración del riesgo incluye:

a) la evaluación de los riesgos, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y

b) la definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo,

c) la decisión de si son aceptables o no, con base en los criterios definidos.

6.3.3 Definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo

Para determinar los criterios de aceptabilidad del riesgo, la organización debería tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes: cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros; su política de S y SO; objetivos y metas de la organización; aspectos operacionales, técnicos, financieros, sociales y otros, y opiniones de las partes interesadas.

6.4 Evaluación de los riesgos

La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que

ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático

de la información disponible.

Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se debería determinar lo siguiente:

NR = NP x NC

en donde

NP = Nivel de probabilidad

NC = Nivel de consecuencia

A su vez, para determinar el NP se requiere:

NP = ND x NE

en donde:

ND = Nivel de deficiencia

NE = Nivel de exposición

Para determinar el ND se puede utilizar la Tabla 2, a continuación:

Tabla 2. Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase la Tabla 8.

Para determinar el NE se podrán aplicar los criterios de la Tabla 3

Tabla 3. Determinación del nivel de exposición

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

Para determinar el NP se combinan los resultados de las Tablas 2 y 3, en la Tabla 4.

Tabla 4. Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de probabilidad		Nivel de exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A -20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

El resultado de la Tabla 4, se interpreta de acuerdo con el significado que aparece en la Tabla 5

Tabla 5. Significado de los diferentes niveles de probabilidad

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

A continuación, se determina el nivel de consecuencias según los parámetros de la Tabla 6.

Tabla 6. Determinación del nivel de consecuencias

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

NOTA Para evaluar el nivel de consecuencias, tenga en cuenta la consecuencia directa más grave que se pueda presentar en la actividad valorada.

Los resultados de las Tablas 5 y 6 se combinan en la Tabla 7 para obtener el nivel de riesgo, el cual se interpreta de acuerdo con los criterios de la Tabla 8.

Tabla 7. Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4 000-2 400	I 2 000-1 200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2 400-1 440	I 1 200-600	II 480-360	II 200 III 120
	25	I 1 000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Tabla 8. Significado del nivel de riesgo

Nivel de riesgo	Valor de NR	Significado
I	4 000 - 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360.
III	120 - 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

6.4.1 Decidir si el riesgo es aceptable o no

Una vez determinado el nivel de riesgo, la organización debería decidir cuáles riesgos son aceptables y cuáles no. En una evaluación completamente cuantitativa es posible evaluar el riesgo antes de decidir el nivel que se considera aceptable o no aceptable. Sin embargo, con métodos semicuantitativos tales

como el de la matriz de riesgos, la organización debería establecer cuáles categorías son aceptables y cuáles no.

Para hacer esto, la organización debe primero establecer los criterios de aceptabilidad, con el fin de proporcionar una base que brinde consistencia en todas sus valoraciones de riesgos. Esto debe incluir la consulta a las partes interesadas y debe tener en cuenta la legislación vigente.

Un ejemplo de cómo clasificar la aceptabilidad del riesgo se muestra en la Tabla 9.

Tabla 9. Aceptabilidad del riesgo

Nivel de Riesgo	Significado
I	No Aceptable
II	No Aceptable o Aceptable con control específico
III	Aceptable
IV	Aceptable

Al aceptar un riesgo específico, se debería tener en cuenta el número de expuestos y las exposiciones a otros peligros, que pueden aumentar o disminuir el nivel de riesgo en una situación particular. La exposición al riesgo individual de los miembros de los grupos especiales también se debería considerar, por ejemplo, los grupos vulnerables, tales como nuevos o

inexpertos.

6.5 Elaborar el plan de acción para el control de los riesgos

Los niveles de riesgo, como se muestra en la Tabla 8, forman la base para decidir si se requiere mejorar los controles y el plazo para la acción. Igualmente muestra el tipo de control y la urgencia que se debería proporcionar al control del riesgo. El resultado de una valoración de los riesgos debería incluir un inventario de acciones, en orden de prioridad, para crear, mantener o mejorar los controles.

6.6 Criterios para establecer controles

Si existe una identificación de los peligros y valoración de los riesgos en forma detallada es mucho más fácil para las organizaciones determinar qué criterios necesita para priorizar sus controles; sin embargo, en la práctica de las empresas en este proceso deberían tener como mínimo los siguientes tres (3) criterios:

Número de trabajadores expuestos: importante tenerlo en cuenta para identificar el alcance del control que se va a implementar.

Peor consecuencia: aunque se han identificado los efectos posibles, se debe tener en cuenta que el control que se va a implementar evite siempre la peor consecuencia al estar expuesto al riesgo.

Existencia requisito legal asociado: la organización podría establecer si existe o no un requisito legal específico a la tarea que se está evaluando para tener parámetros de priorización en la implementación de las medidas de intervención.

6.7 Medidas de intervención

Una vez completada la valoración de los riesgos la organización debería estar en capacidad de determinar si los controles existentes son suficientes o necesitan mejorarse, o si se requieren nuevos controles.

Si se requieren controles nuevos o mejorados, siempre que sea viable, se deberían priorizar y determinar de acuerdo con el principio de eliminación de peligros, seguidos por la reducción de riesgos

(es decir, reducción de la probabilidad de ocurrencia, o la severidad potencial de la lesión o daño), de acuerdo con la jerarquía de los controles contemplada en la norma NTC-OHSAS 18001:2007.

A continuación, se presentan ejemplos de implementación de la jerarquía de controles:

Eliminación: modificar un diseño para eliminar el peligro, por ejemplo, introducir dispositivos mecánicos de alzamiento para eliminar el peligro de manipulación manual.

Sustitución: reemplazar por un material menos peligroso o reducir la energía del sistema (por ejemplo, reducir la fuerza, el amperaje, la presión, la temperatura, etc.).

Controles de ingeniería: instalar sistemas de ventilación, protección para las máquinas, enclavamiento, cerramientos acústicos, etc.

Controles administrativos, señalización, advertencias: instalación de alarmas, procedimientos de seguridad, inspecciones de los equipos, controles de acceso, capacitación del personal. - Equipos / elementos de protección personal: gafas de seguridad, protección auditiva, máscaras faciales, sistemas de detención de caídas, respiradores y guantes.

Al aplicar un control determinado se deberían considerar los costos relativos, los beneficios de la reducción de riesgos, y la confiabilidad de las opciones disponibles.

Una organización también debería tener en cuenta: - Adaptación del trabajo al individuo (por ejemplo, tener en cuenta las capacidades físicas y mentales del individuo). - La necesidad de una combinación de controles, combinación de elementos de la jerarquía anterior (por ejemplo, controles de ingeniería y administrativos).

Buenas prácticas establecidas en el control del peligro particular que se considera.

Utilización de nuevas tecnologías para mejorar los controles.

Usar medidas que protejan a todos (por ejemplo, mediante la selección de controles de ingeniería que protejan a todos en las cercanías del riesgo).

El comportamiento humano y si una medida de control particular será aceptada y se puede implementar efectivamente.

Los tipos básicos habituales de falla humana (por ejemplo, falla simple de una acción repetida con frecuencia, lapsos de memoria o atención, falta de comprensión o error de juicio y violación de las reglas o procedimientos) y las formas de prevenirlos.

La necesidad de introducir un mantenimiento planificado, por ejemplo, de las guardas de la maquinaria.

La posible necesidad de disposiciones en caso de emergencias/contingencias en donde fallan los controles del riesgo.

La falta potencial de familiaridad con el lugar de trabajo y los controles existentes de quienes no tienen un empleo directo en la organización, por ejemplo, visitantes o personal contratista.

Una vez que la organización haya determinado los controles, ésta puede necesitar priorizar sus acciones para implementarlos. Para priorizar las acciones, se debería tener en cuenta el potencial de reducción de riesgo de los controles planificados.

Puede ser preferible que las acciones que abordan una actividad de alto riesgo u ofrecen una reducción considerable de éste, tengan prioridad sobre otras acciones que solamente ofrecen un beneficio limitado de reducción del riesgo.

En algunos casos puede ser necesario modificar los procesos, actividades o tareas laborales hasta que los controles del riesgo estén implementados, o aplicar controles de riesgo temporales hasta que se lleven a cabo acciones más eficaces. Por ejemplo, el uso de protección auditiva como una medida temporal hasta que se pueda eliminar la fuente de ruido, o la separación del lugar de trabajo hasta que se reduzcan los niveles de ruido. Los controles temporales no se deberían considerar como un sustituto a largo plazo de medidas de control de riesgo más eficaces.

6.8 Revisión de la conveniencia del plan de acción

La organización debería generar un proceso de revisión del plan de acción seleccionado con personal experto interno o externo, o ambos, esto garantizaría que el proceso de valoración de los riesgos y de establecimiento de criterios es correcto y la ejecución del proceso es eficaz.

6.9 Mantenimiento y actualización

La organización debería identificar los peligros y valorar los riesgos periódicamente. La determinación de la frecuencia se puede dar por alguno o varios de los siguientes aspectos:

La necesidad de determinar si los controles para el riesgo existentes son eficaces y suficientes. - La necesidad de responder a nuevos peligros.

La necesidad de responder a los cambios que la propia organización ha llevado a cabo.

La necesidad de responder a retroalimentación de las actividades de seguimiento, investigación de incidentes, situaciones de emergencia o los resultados de las pruebas de los procedimientos de emergencia.
Cambios en la legislación.
Factores externos, por ejemplo, problemas de salud ocupacional que se presenten.
Avances en las tecnologías de control.
La diversidad cambiante en la fuerza de trabajo, incluidos los contratistas.
Las revisiones periódicas pueden ayudar a asegurar la consistencia en las valoraciones de los riesgos llevadas a cabo, por diferente personal, en diferentes momentos. Donde las condiciones hayan cambiado o haya disponibles mejores tecnologías para manejo de riesgos, se deberían hacer las mejoras necesarias.
No es necesario llevar a cabo nuevas valoraciones de los riesgos cuando una revisión puede demostrar que los controles existentes o los planificados siguen siendo eficaces.

Nota. Elaboración propia

2.5.6.2. Identificación De Riesgos Prioritarios.

Teniendo en cuenta la matriz de identificación y control de riesgos en proceso operativo y administrativo, aquellos que fueron identificados como No Aceptables se consideran como riesgos prioritarios en el desarrollo de cada tarea de la Empresa Ingalec Services S.A.S.

2.5.6.2.1. Riesgos Prioritarios Proceso Administrativo.

En la tabla 4 se pueden observar los riesgos con valoración NO ACEPTABLE identificados en la matriz de identificación y control de riesgos proceso administrativo, por lo que la Empresa Instituto Gastroenterológico San José debe enfocarse en reducirlos o eliminarlos de tal forma que no afecten en gran medida a los trabajadores.

3.9. Diagnostico Actual Del Sistema

El presente trabajo pretende realizar un diagnóstico actual, de cómo se encuentra la empresa frente a la normativa legal vigente de Seguridad y Salud en el Trabajo, para posteriormente iniciar el diseño documental de lo necesario para dar cumplimiento al SG-SST.

Inicialmente se hará el diligenciamiento de la lista de verificación de la resolución 0312 para conocer el cumplimiento que está dando la empresa, frente al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para así ejecutar los 21 estándares mínimos que exige la norma de acuerdo a la cantidad de trabajadores del instituto Gastroenterológico San José S.A.S. de la ciudad de Cúcuta.

Este proyecto, además de realizar el diseño documental del SG-SST pretende analizar y valorar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores del Instituto Gastroenterológico, para así, reducir el índice de probabilidad y ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, con el fin de mejorar el rendimiento y productividad de la empresa, reducir costos extras generados por estos, y brindar las condiciones laborales óptimas para cada colaborador, realizar un plan de acciones correctivas y de mejora con el propósito de disminuir las falencias presentes dentro de la empresa.

4. Resultados

4.1. Perfil Sociodemográfico

Tabla 13. *Delimitación sociodemográfica*

RANGO DE EDAD	CANT	PROPORCIÓN %	GÉNERO	CANT	PROPORCIÓN %
Menor de 18 años	0	0%			
			Femenino	11	85%
18 - 27 años	4	31%			
28 - 37 años	4	31%			
38 - 47 años	4	31%	Masculino	2	15%
48 años y más	1	7%			
TOTAL	13	**100%**	**TOTAL**	38	**100%**

Nota. Elaboración propia.

Figura 2. *Diagrama circular sobre la edad de los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José*

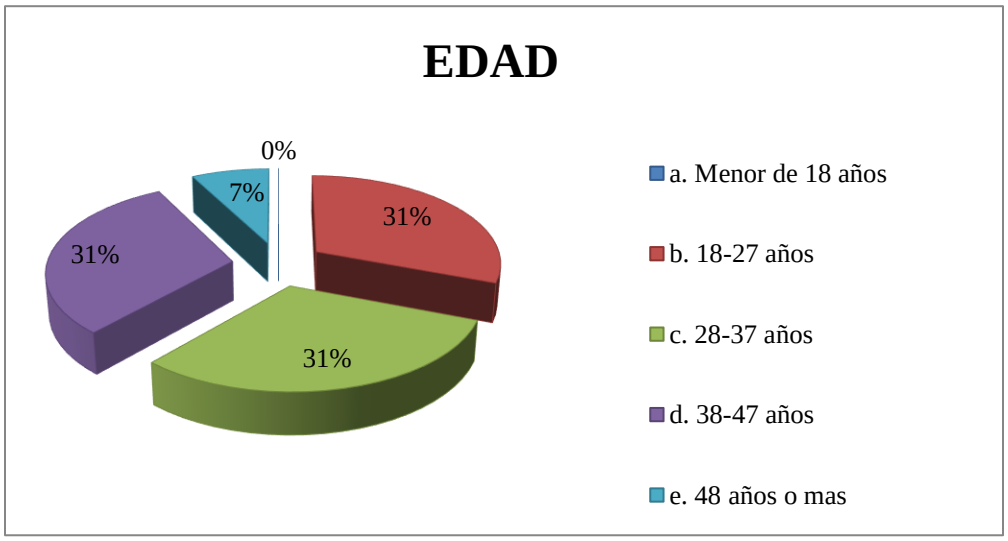
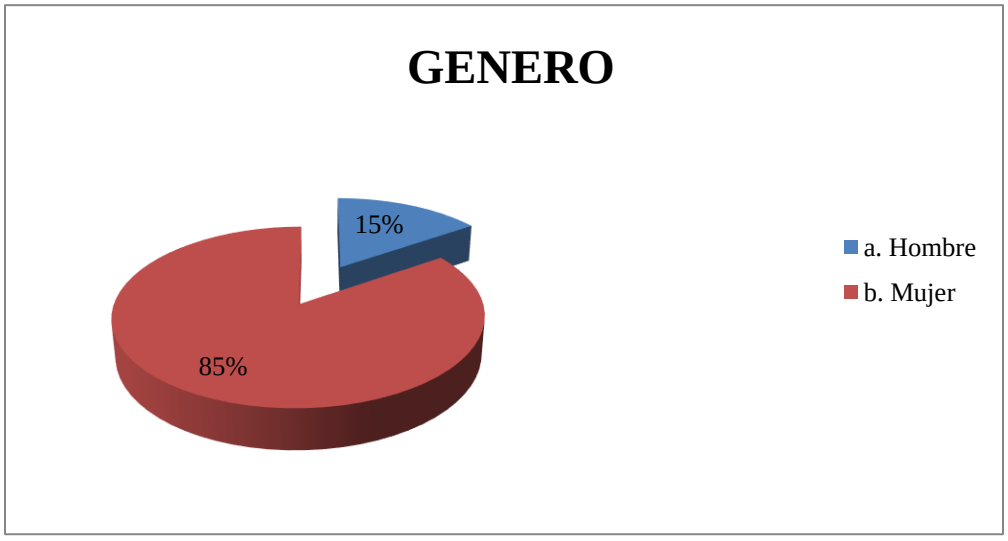


Figura 3. *Diagrama circular sobre el género de los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José*



De acuerdo al rango de edad, la población trabajadora de la empresa se encuentra distribuida en porcentajes iguales en los rangos **18 – 27 años, 28-37 años y 38-47 años** con un

31% cada rango, lo cual permite visualizar responsabilidad en el desempeño laboral, teniéndose en cuenta que son personas con familias establecidas y con prioridades en sus vidas. En cuanto al género, se evidencia que, del total de la población encuestada, el predominante es el femenino con un **85%**.

Tabla 14. *Distribución porcentual de la población según el estado civil*

Distribución Porcentual De La Población Según Estado Civil		
Estado Civil	**Cant.**	**Proporción %**
Soltero (a)	6	46%
Casado (a) / Unión Libre	7	54%
Separado (a) /Divorciado(a)	2	5%
Viudo (a)	0	0%
TOTAL	**13**	**100%**

Nota. Elaboración propia.

Tabla 15. *Distribución porcentual de la población según personas a cargo*

Distribución Porcentual De La Población Según Personas A Cargo		
N° De Personas A Cargo	**Cant.**	**Proporción %**
Ninguna	1	8%
1 - 3 personas	9	69%
4 - 6 personas	3	23 %
Más de 6 personas	0	0%
TOTAL	38	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 4. *Diagrama circular sobre el estado civil de los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José*

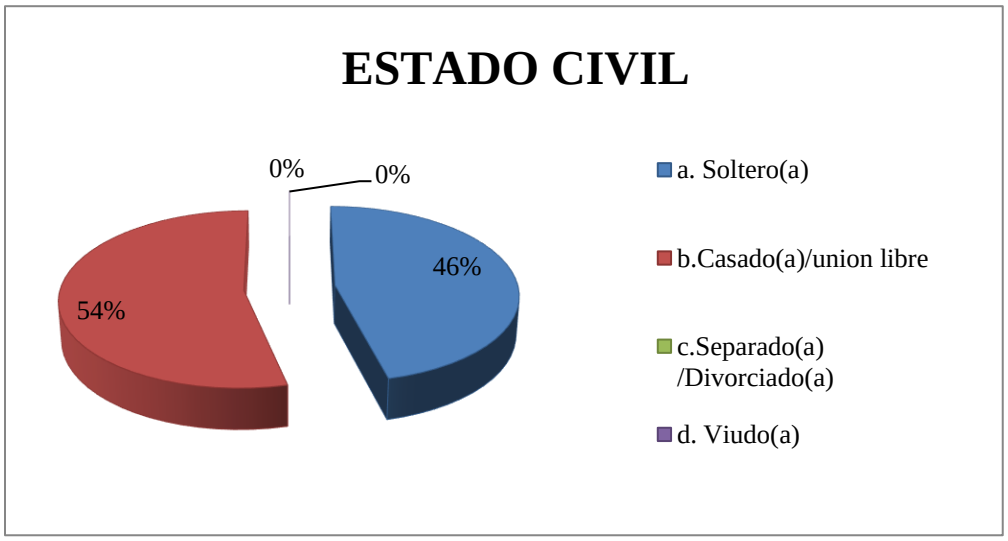
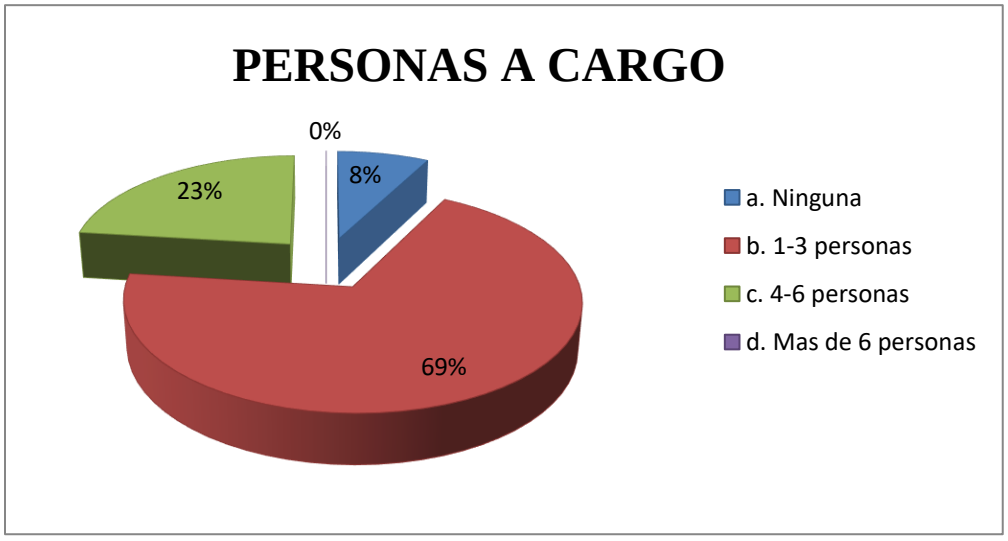


Figura 5. *Diagrama circular sobre la cantidad de personas a cargo que tienen los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S*



Del total de la población trabajadora, el estado civil que predomina es la **Casado / Unión Libre** con un **54%**, lo que demuestra estabilidad emocional al tener la responsabilidad de cubrir los gastos de familia.

El **69%** de la población tiene a su cargo de **1 a 3 personas**, de las cuales debe responder por su manutención, lo que hace que sean más responsables y cumplidores con sus responsabilidades laborales.

Tabla 16. *Distribución porcentual del nivel de escolaridad*

Distribución Porcentual Del Nivel De Escolaridad		
Grado	**Cant**	**Proporción %**
Primaria	0	0%
Secundaria	0	0%
Técnico/ Tecnólogo	0	0 %
Universitario	11	85%
Especialista/Maestro	2	15%
TOTAL	**38**	**100%**

Nota. Elaboración propia.

Tabla 17. *Distribución porcentual de la población según tenencia de vivienda*

Distribución Porcentual De La Población Según Tenencia De Vivienda		
Tipo De Vivienda	**Cant.**	**Proporción %**
Propia	7	54%
Arrendada	0	0%
Familiar	6	46%
Compartida con otra(s) familia(s)	0	0%
TOTAL	**13**	**100%**

Nota. Elaboración propia.

Figura 6. *Diagrama circular sobre el nivel de escolaridad de los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S*

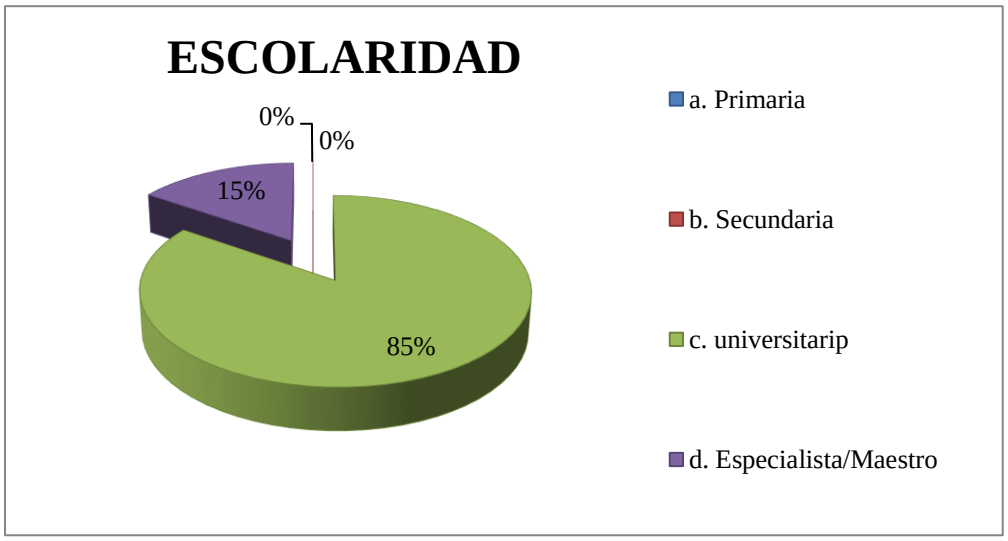
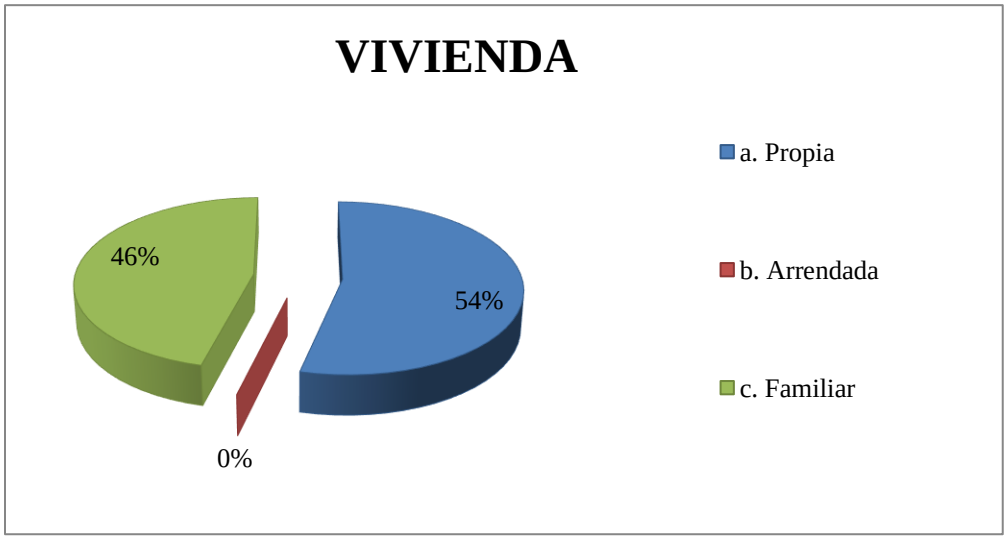


Figura 7. *Diagrama circular sobre el tipo de vivienda que tienen los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S*



De acuerdo a la distribución de la población, en el nivel de escolaridad predomina la educación **universitaria** con un **85%**, siendo una población completamente capacitada, que demuestran la capacidad de cambio de pensamiento y actitud.

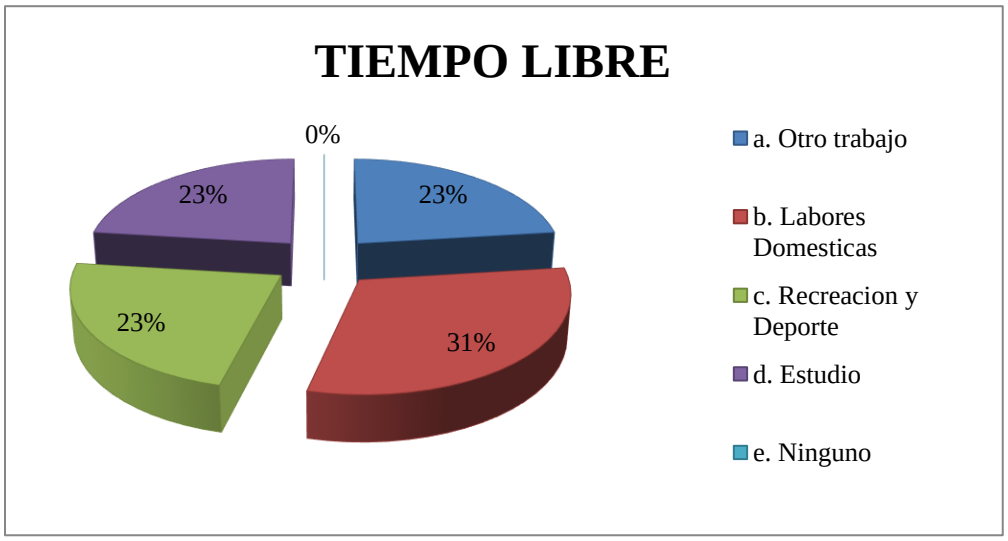
Esta variable deja ver que el **46%** de la población trabajadora vive en **Casa Familiar**, puede deberse a la juventud de los trabajadores, afectando el desarrollo personal y la proyección hacia el futuro.

Tabla 18. *Distribución porcentual en el uso del tiempo libre*

Distribución Porcentual En El Uso Del Tiempo Libre		
Tipo	**Cant**	**Proporción %**
Otro trabajo	3	23%
Labores Domesticas	4	31%
Recreación y Deporte	3	23%
Estudio	3	23%
Ninguno	0	0%
TOTAL	**13**	**100%**

Nota. Elaboración propia.

Figura 8. *Diagrama Circular acerca del uso del tiempo libre de los trabajadores de la empresa Instituyo Gastroenterológico San José S.A.S.*



Se evidencia que un **23%** de la población trabajadora dedica su tiempo libre a la realización de actividades **Recreativas y Deportivas**, los otros porcentajes similares son **Otro Trabajo y Estudio** lo que demuestra que les gusta mantenerse activos y saludables cuidando su salud física y mental, promoviendo y en búsqueda de mejorar su calidad de vida laboral y superarse cada día.

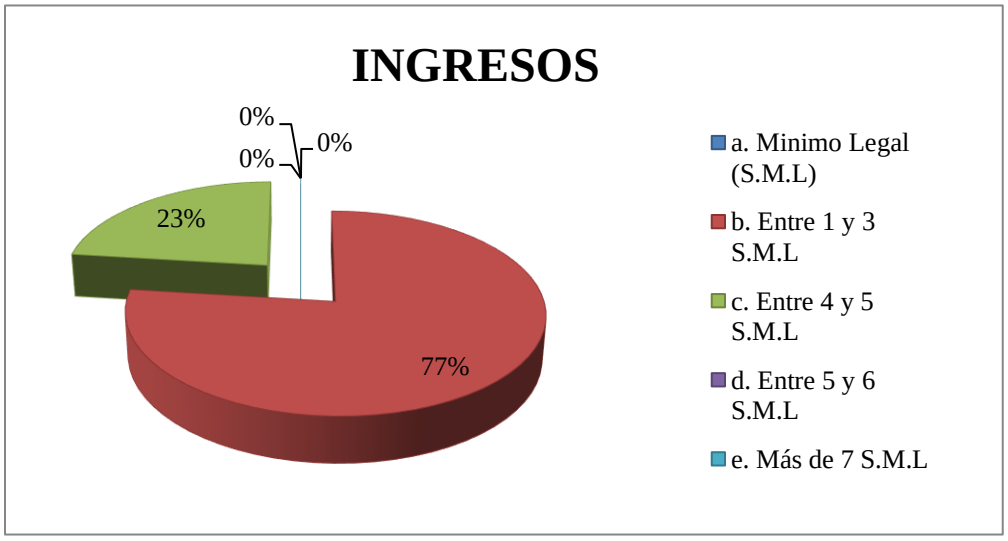
Tabla 19. *Distribución porcentual de ingresos mensuales*

Distribución Porcentual De Ingresos Mensuales		
Ingreso	**Cant**	**Proporción %**
Mínimo Legal (S.M.L)	0	0%

Entre 1 y 3 S.M.L	10	77%
Entre 4 y 5 S.M.L	3	23%
d. Entre 5 y 6 S.M.L	0	0%
e. Más de 7 S.M.L	0	0%
TOTAL	**13**	**100%**

Nota. Elaboración propia.

Figura 9. *Diagrama circular sobre los ingresos que tienen los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.*



El **77%** de los trabajadores reciben de entre **1 y 3 mínimo legal vigente** con el cual cubre las necesidades básicas mensuales de él y su familia. Esto demuestra que teniendo en cuenta que

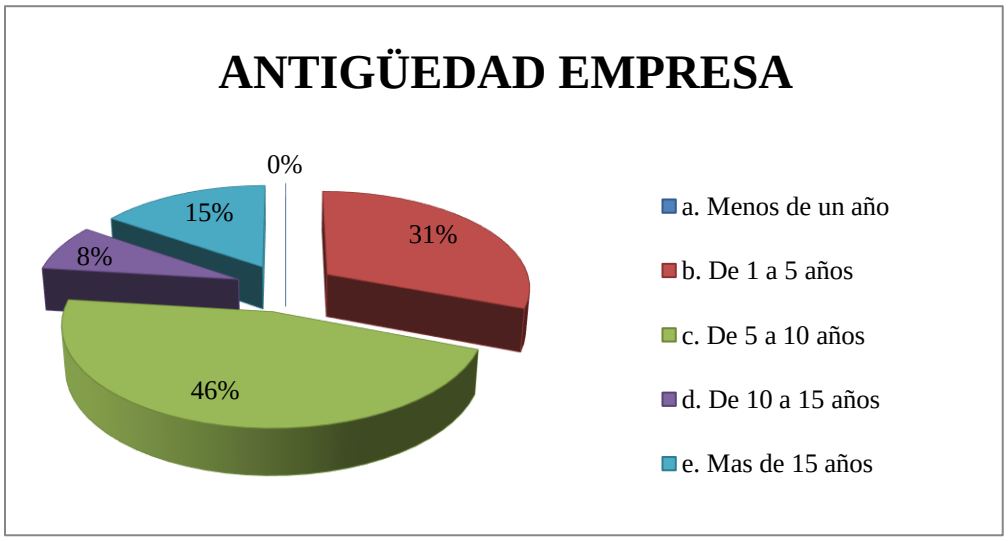
vive en casa familiar sus ingresos se distribuyen adecuadamente, sin afectar el desempeño laboral.

Tabla 20. *Distribución porcentual antigüedad en la empresa*

Distribución Porcentual Antigüedad En La Empresa		
Ingreso	**Cantidad**	**Proporción %**
Menos de un año	0	0%
De 1 a 5 años	4	31%
De 5 a 10 años	6	46%
De 10 a 15 años	1	8%
Más de 15 años	2	15%
TOTAL	**13**	**100%**

Nota. Elaboración propia.

Figura 10. *Diagrama circular sobre la antigüedad que tienen los trabajadores en la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S*



El **46%** de los trabajadores tienen de **5 a 10 años** de estar trabajando en la empresa, esto hace que tengan mayor conocimiento sobre el trabajo que desarrollan dentro de la empresa; además les da mayor estabilidad económica para cubrir sin problema los gastos propios y de su familia.

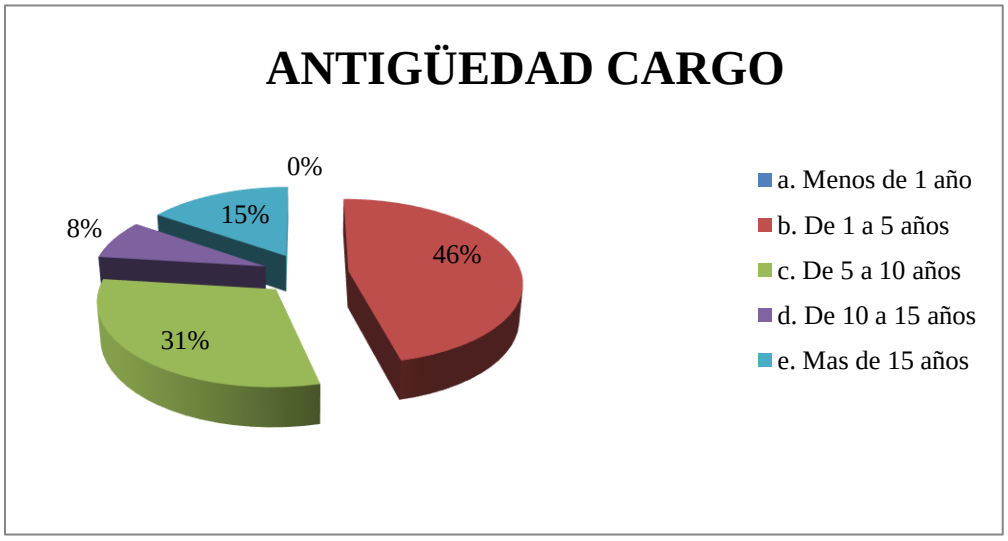
Tabla 21. *Distribución porcentual antigüedad en el cargo*

Distribución Porcentual Antigüedad En El Cargo		
Ingreso	**Cantidad**	**Proporción %**
Menos de un año	0	21%

De 1 a 5 años	4	31%
De 5 a 10 años	6	46%
De 10 a 15 años	1	8%
Más de 15 años	2	15%
TOTAL	**13**	**100%**

Nota. Elaboración propia

Figura 11. *Diagrama circular sobre la antigüedad que tienen los trabajadores en el cargo actual con la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.*



Esta variable demuestra que el 100% de los trabajadores llevan haciendo la misma labor entre 1 a 5 años, puede deberse a que en la empresa no se presenta rotación en los puestos de trabajo y esto les da experiencia y calidad en la realización de sus tareas.

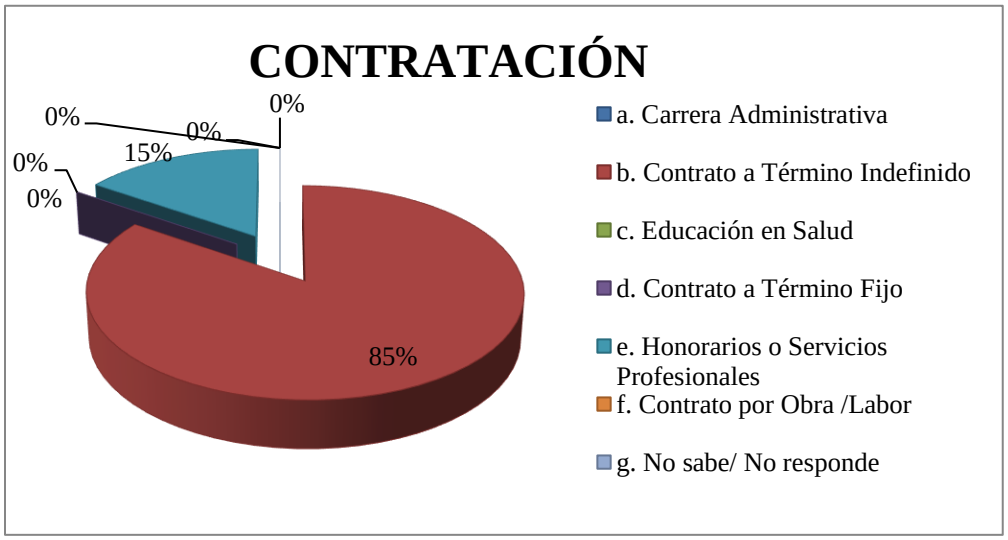
Tabla 22. *Distribución porcentual del tipo de contratación*

Distribución Porcentual Del Tipo De Contratación		
Ingreso	**Cantidad**	**Proporción %**
Carrera Administrativa	0	0%
Contrato a Término Indefinido	11	85%
Educación en Salud	0	0%
Contrato a Término Fijo	0	0%
Honorarios o Servicios Profesionales	2	15%
Contrato por Obra /Labor	0	0%
No sabe/ No responde	0	0%

TOTAL	**13**	**100%**

Nota. Elaboración propia

Figura 12. *Diagrama circular sobre el tipo de contratación de los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S*



La empresa tiene establecido dos tipos de contrato; el de mayor preponderancia es el **Contrato a Término indefinido** con un **85%**, dando las garantías legales; esto influye de manera positiva para las actividades que tienen que ver con la seguridad y salud en el trabajo, porque la empresa tiene un compromiso social y legal.

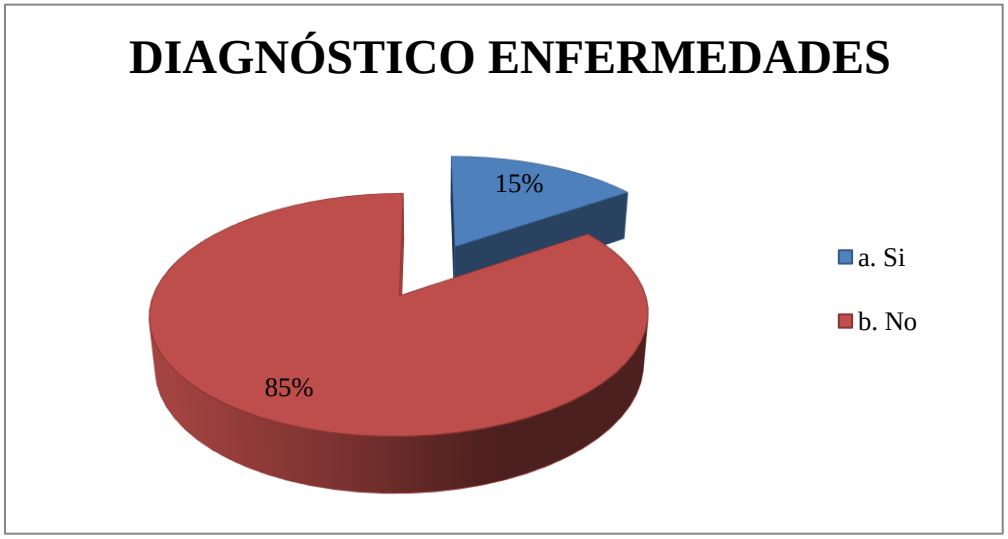
Tabla 23. *Distribución porcentual de enfermedades*

Distribución Porcentual De Enfermedades		
Ingreso	**Cantidad**	**Proporción %**

Si	2	15%
No	11	85%
TOTAL	**13**	**100%**

Nota. Elaboración propia

Figura 13. *Diagrama circular sobre las enfermedades que han sido diagnosticadas a los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.*



El **85%** de la población trabajadora manifiesta que no le han diagnosticado ningún tipo de patología, es decir es una población sana.

Tabla 24. Distribución porcentual en el consumo de cigarrillo y alcohol

Distribución Porcentual En El Consumo De Cigarrillo Y Alcohol					
Fuma	**Cant.**	**Proporción %**	**Consumo De Alcohol**	**Cant.**	**Proporción %**
Si	0	0%	Si	7	15%
No	13	100%	No	6	85%
TOTAL	13	100%	**TOTAL**	12	**100%**

Nota. Elaboración propia

Figura 14. *Diagrama circular sobre informacion si los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S. fuman*

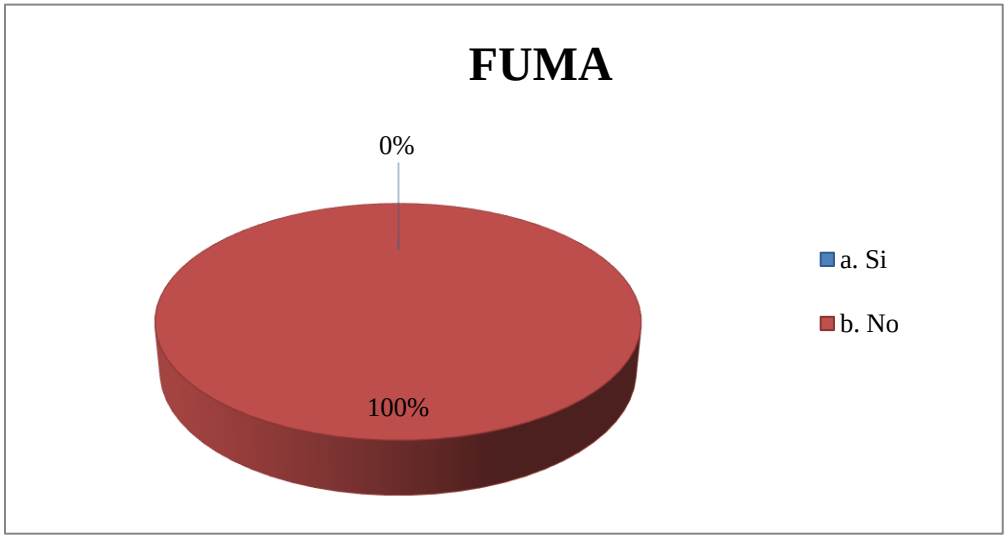


Figura 15. *Diagrama circular sobre información si los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S. toman alcohol*

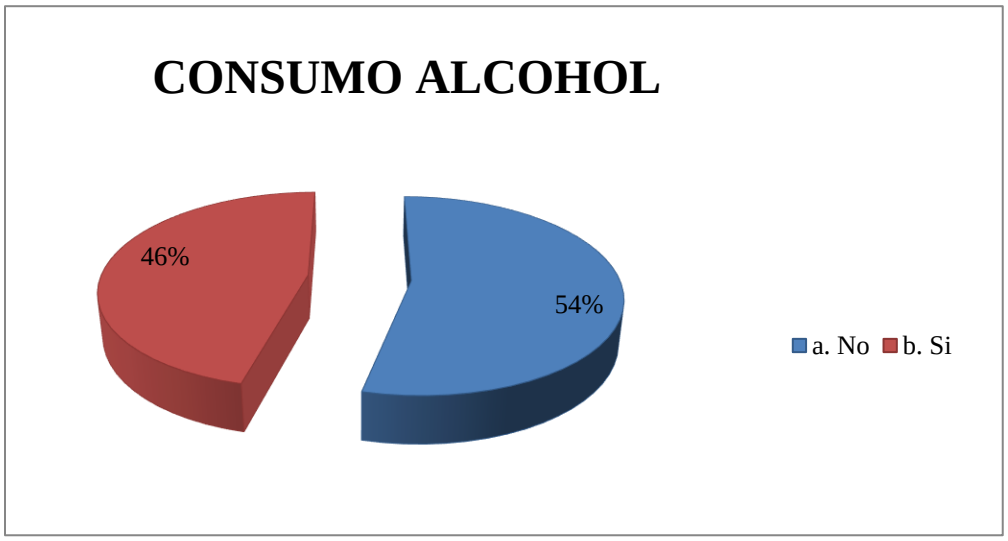
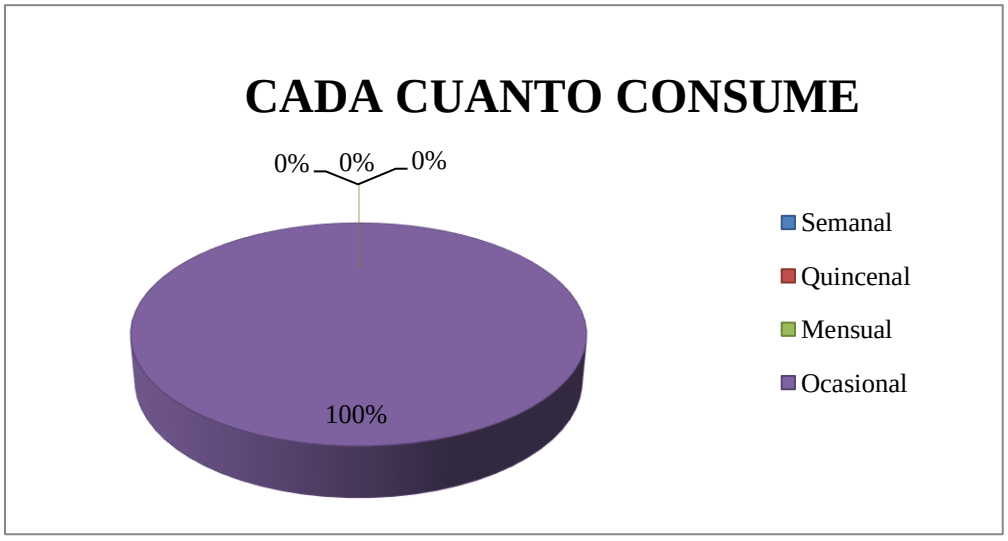


Figura 16. *Diagrama circular sobre la frecuencia con que los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S fuman o consumen alcohol*



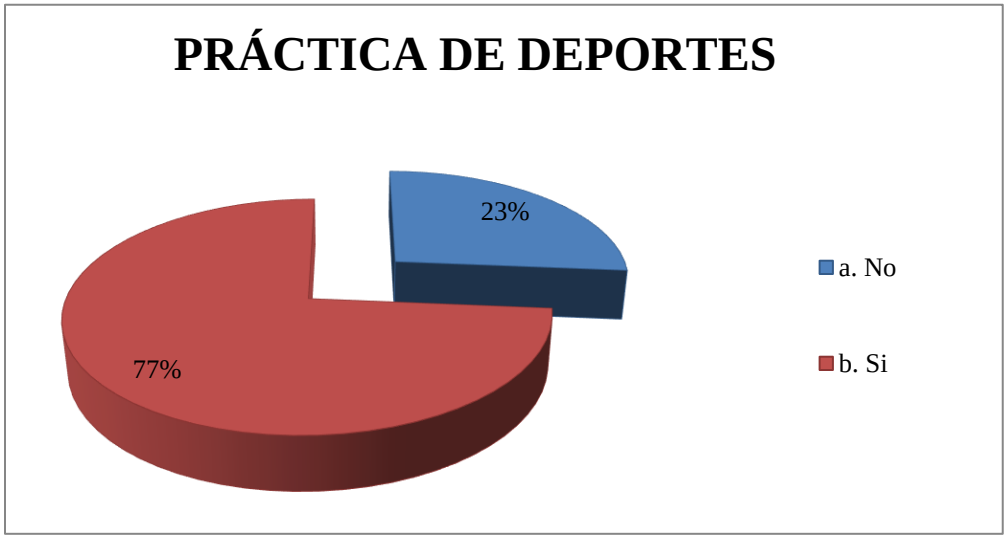
El **100%** de la población trabajadora no consume cigarrillo; en cuanto al **consumo del alcohol**, el **46%** consume especialmente cerveza, haciéndolo de manera ocasional.

Tabla 25. *Distribución porcentual de los deportistas*

Distribución Porcentual De Los Deportistas		
Ingreso	**Cantidad**	**Proporción %**
Si	10	77%
No	3	23%
TOTAL	**13**	**100%**

Nota. Elaboración propia

Figura 17. *Diagrama circular sobre si los trabajadores de la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S practican algún deporte*



El **77%** de la población trabajadora realiza actividad física, especialmente futbol y baloncesto y realiza actividad física en el gimnasio de manera ocasional, esto demuestra el cuidado por su salud.

5. Conclusiones

Del total de la población trabajadora, en porcentajes iguales los trabajadores se encuentran en rangos de edades de 18-27 28-37 38-49 años lo que indica ser una población adulta joven; y en su mayoría de género femenino en un 77%, y realizan de manera ocasional algún tipo de actividad física, que afecta positivamente su salud física y mental.

Con un 54% este grupo de trabajadores están casados o viven en unión libre y tienen a su cargo de 1 a 3 personas en un 69%, lo que da a ellas estabilidad emocional y laboral al tener responsabilidades que deben cumplir con la familia y con la sociedad.

De acuerdo a la actividad desarrollada por la empresa, la educación es universitaria con un 85%, quienes desempeñan funciones operativas, con altas exigencias a nivel cognitivo dentro de la empresa; un 77% de toda la población recibe de uno a tres salarios mínimos con el cual cubren sus necesidades básicas.

El 54% de los trabajadores habita en vivienda propia; y el 46% en vivienda familiar compartiendo posiblemente gastos con otros familiares; él se identifica también que las personas cuidan de su salud al realizar algún tipo de deporte y además dedican su tiempo libre a cursar otros estudios

La empresa realiza jornadas de vacunación, cubriendo con al 100% la población trabajadora, donde se les previenen acerca de enfermedades virales como la influenza, entre otros.

El 85% de la población trabajadora manifiestan no tener problemas en su salud, que puede ser relacionada con su actividad en los tiempos libres considerando que su salud es buena; y a la fecha no han presentado ningún tipo de enfermedad.

6. Recomendaciones

Implementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Biomecánico como uno de los riesgos prioritarios presentes en la empresa para la detección y seguimiento de grupos de riesgo.

Así mismo, realizar capacitación de higiene postural - pausas activas para concientizar a los trabajadores en la adopción de posturas apropiadas durante la jornada de trabajo.

Realizar campañas de cuidado dirigidas a concientizar a los trabajadores en la higiene auditiva y la importancia del control y evaluación anual en la EPS tratante.

Desarrollar capacitaciones en: prevención de hábitos nocivos: alcohol y tabaco; prevención de enfermedades de transmisión sexual dirigidas a concientizar a los trabajadores sobre el cuidado de la salud.

Capacitar en la prevención de los factores de riesgo cardiovascular, promover estilos de vida saludables.

Referencias Bibliográficas

Alcaldia Mayor De Bogotá. (septiembre de 2014). *Instructivo para La elaboracion de la matriz de riesgos.* Obtenido de Servicio Civil Distrital: https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/GUIA_INSTRUCTIVO_RIESGOS.pdf

Congreso de la República de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993*. Obtenido de Función Pública: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248

Durango, J. (2009). *Ciclo PHVA*. Obtenido de Escolme: https://www.escolme.edu.co/almacenamiento/oei/tecnicos/ppios_admon/contenido_u3_2.pdf

Garcia, C. A. (03 de Marzo de 2018). En el 2017, cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo. *El Tiempo*. Obtenido de https://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464#:~:text=El%20a%C3%B1o%20pasado%20se%20presentaron,1%20por%20ciento%20real%20anual.

Grupo Gestion del Talento Humano Secretaria General. (enero de 2019). *Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.* Obtenido de Instituto Nacional de Salud: https://www.ins.gov.co/Transparencia/SiteAssets/Paginas/planeacion/MIPG/PLAN%20SST.pdf

Icontec Internacional. (2010). *guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.* Obtenido de Instituto Dsitrital de Recreación y Deporte: https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf

Jaimes Carrillo, A. M., Lozano Alonso, N., & Gutiérrez Bernal, L. G. (2017). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Inversiones FASULAC LTDA. *Trabajo de Grado*. Universidad Minuto de Dios. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5382

Lizarazo, C., Javier, F., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales, 14*(1), 38-42. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3413344

Maria Cano Fundacion Universitaria. (2015). *COPASST.* Obtenido de Fundacion Universitaria Maria Cano: https://www.fumc.edu.co/documentos/gestionhumana/Informacion_general_copasst.pdf

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072.* Obtenido de Ministerio del Trabajo: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+27+de+julio+de+2018.pdf/ef22f64e-574d-ec3e-af6a-2368f9349e74

SafetYA. (30 de Junio de 2019). *GTC 45, guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos*. Obtenido de SafetYA: https://safetya.co/gtc-45-guia-identificacion-peligros/

Supersalud. (2018). *IPS Norte de Santander.* www.supersalud.gov.co.

Tamayo y Tamayo (1997) citados por Franco, Y. (2014). *Población y Muestra. Tamayo y Tamayo*. Obtenido de Tesis de Investigacion: http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html

Anexos

Anexo 1. *Encuesta de perfil socio demográfico aplicado a la empresa Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.*

Fuente: Ministerio de trabajo

Instituto Gastroenterológico San José

INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSE

ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Esta encuesta hace parte de la estructura del Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo y el contenido de la misma es información clasificada.

	MEDICO GASTROENTERÓLOGO

FECHA ____ ******

SUBRAYE

1. EDAD
a. Menor de 18 años
b. 18 - 27 años
c. 28 - 37 años
d. 38 - 47 años
e. 48 años o mas

2. ESTADO CIVIL
a. Soltero (a)
b. Casado (a)/union libre
c. Separado (a)/Divorciado
d. Viudo (a)

3. GÉNERO
a. Masculino
b. Femenino

4. NÚMERO DE PERSONAS A CARGO
a. Ninguna
b. 1 - 3 personas
c. 4 - 6 personas
d. Más de 6 personas

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD
a. Primaria
b. Secundaria
c. Técnico / Tecnólogo
d. Universitario
e. Especialista / Maestro

6. TENENCIA DE VIVIENDA
a. Propia
b. Arrendada
c. Familiar
d. Compartida con otra(s) familia(s)

7. USO DEL TIEMPO LIBRE
a. Otro trabajo
b. Labores domèsticas
c. Recreacion y deporte
d. Estudio
e. Ninguno

8. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)
a. Mínimo Legal (S.M.L.)
b. Entre 1 a 3 S.M.L.
c. Entre 4 a 5 S.M.L.
d. Entre 5 y 6 S.M.L.
e. Mas de 7 S.M.L.

9. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
a. Menos de 1 año
b. De 1 a 5 años
c. De 5 a 10 años
d. De 10 a 15 años
e. Más de 15 años

10. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL
a. Menos de 1 año
b. De 1 a 5 años
c. De 5 a 10 años
d. De 10 a 15 años
e. Más de 15 años

11. TIPO DE CONTRATACIÓN
a. Carrera Administrativa
b. Provisionalidad
c. Libre nombramiento y remoción
d. Contrato de Prestación de Servicios
e. Honorarios/servicios profesionales

12. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA
a. Vacunación
b. Salud oral
c. Exámenes de laboratorio/otros
d. Exámenes periódicos
e. Spa (Relajación)
f. Capacitaciones en Salud Ocupacional
g. Ninguna

13. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD
a. Si
b. No
CUAL: _____

14. FUMA
a. Si
b. No
Promedio diario _____

15. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS
a. No
b. SI
Semanal_____
Mensual_____
Quincenal_____
Ocasional_____

16. PRACTICA ALGUN DEPORTE
a. No
b. SI
Diario _____
Semanal _____
Quincenal _____
Mensual_____
Ocasional _____

17-CONSENTIMIENTO INFORMADO
a. No
b. SI

Ley 1581 de 2012: de protección de datos personales, es una ley que complementa la regulación vigente para la protección del derecho

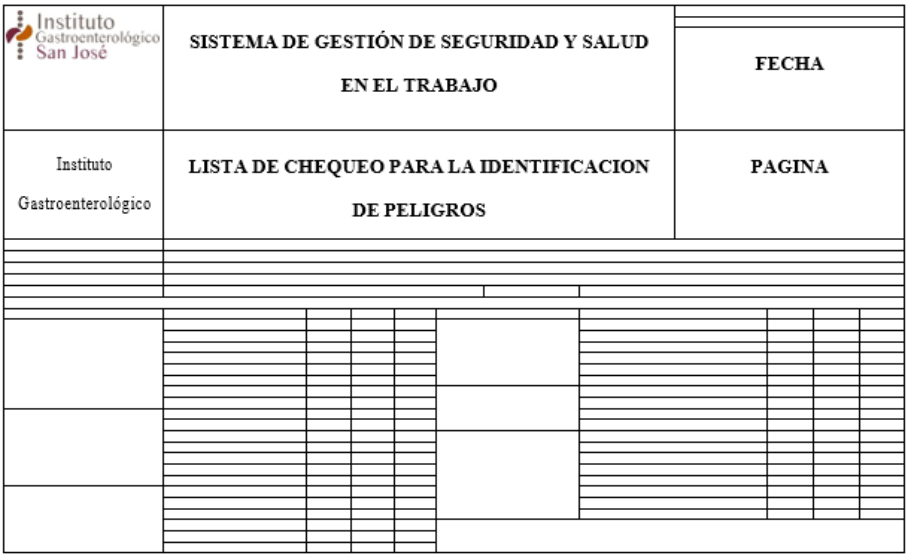
Anexo 2. *Plan de acción de Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.*

RAZÓN SOCIAL INSTITUTO GASTROENTEROLOGICO SAN JOSÉ - NIT 900607995-4
PLAN DE MEJORA PARA LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS SGSST

Plan de mejora para la Evaluación de Estándares Mínimos SGSST - Vigencia 2019			
Actividad	**Responsable**	**Fecha Fin**	**Ítem Estándar**
Contratar profesional para el cumplimiento de la norma	SG-SST		1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Asignar a los responsables para el cumplimiento implementación, mantenimiento y continuidad	SG-SST		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST
Definir y asignar el mantenimiento implementación mantenimiento y continuidad del sistema de gestión	SG-SST		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST
Conformar el comité ya que nunca ha existido	SG-SST		1.1.6 Conformación COPASST
Luego de crear el comité, iniciar con actividades pertinentes	SG-SST		1.1.7 Capacitación COPASST
Crear el comité ya que nunca ha sido creado	SG-SST		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia
Iniciar con las actividades pertinentes, luego de crear el comité	SG-SST		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia
Diseñar el plan de capacitación según los riesgos de la matriz	SG-SST		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP
Se realizará el plan de capacitación anual se dará cumplimento a las realización de inducción y re inducción	SG-SST		1.2.2 Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP
Se realizara el plan de trabajo anual y se dará el respectivo cumplimiento del mismo	SG-SST		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado
Nunca se ha realizado la rendición de cuentas, se debe designar a la persona encargada	SG-SST		2.6.1 Rendición sobre el desempeño
Se recibe y se maneja de manera verbal, se debe implementar los formatos para iniciar con los registros y/o constancias	SG-SST		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST
No se conserva la información respecto al último año, se procederá a realizar una nueva recolecta de la información	SG-SST		3.1.1 Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud
Se debe iniciar un trabajo con la IPS para iniciar el proceso de esta actividad	SG-SST		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud
Implementar el programa de estilos de vida saludable	SG-SST		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)
Se descnonce si han ocurrido accidentes en el año 2021, se debe generar las investigaciones de accidentes y recopilar información del año 2020	SG-SST		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral
Implementar esta medición	SG-SST		3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad
Verificar para definir y aplicar las causas en cada puesto de trabajo	SG-SST		4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos
crear un formato para la identificación de los mismos	SG-SST y personal en general		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa
Designar al personal para verificar	SG-SST		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos
Pendiente por asignar la elaboración de esta actividad	SG-SST		4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados
Diseñar matriz de identificación de peligro	SG-SST		4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores
realizar hoja de vida de la maquinaria y empezar a la realización de mantenimiento preventivo	SG-SST y personal en general		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas

Actividad	Responsable	Fecha Fin	Ítem Estándar
Realizar hoja de vida de la maquinaria y empezar a la realización de mantenimiento preventivo	SG-SST y personal en general		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas
Socialización y conformación de las brigadas de emergencia	SG-SST		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada
Socialización y conformación de las brigadas de emergencia	SG-SST		6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo con las condiciones de la empresa
Diseñar e implementar plan de trabajo anual y programar la auditoria	SG-SST		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año
Se realizara el plan de trabajo anual y se dará el respectivo cumplimiento del mismo	SG-SST		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría
Se realizara el plan de trabajo anual y se dará el respectivo cumplimiento del mismo	SG-SST - copasst		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST
Según el plan de trabajo anual se ejecutara el plan de acción de medidas correctivas y preventivas	SG-SST		7.1.1 Definir acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST
Se realiza el plan de trabajao anual y segun fecha de la revision de la auditoria se realizara las respectivas acciones	SG-SST		7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección
se realiza el plan de trabajao anual y segun fecha de la revision de la auditoria se realizara las respectivas acciones	SG-SST		7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección
se realizaran las respectivas investigaciones de los accidentes y se continuara con las respectivas acciones de mejora	SG-SST		7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
se realizaran las respectivas investigaciones de los accidentes y se continuara con las respectivas acciones de mejora	SG-SST		7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
se realizara llevara registro de las acciones correctivas emitidas por la administradora de riesgos laborales	SG-SST		7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL

Anexo 3. *Lista de chequeo para la identificación de peligros*



Anexo 4. *Plan de emergencias*

https://drive.google.com/file/d/1UQTZMQ7a-CnaT_34RjGtx1Xh0zjG9-KL/view?usp=sharing

Anexo 5. *Lista de Chequeo para la actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante una emergencia*

Instituto Gastroenterológico San José	**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**	
	LISTA DE CHEQUEO PARA ACTUALIZACIÓN PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA	**Versión: 01**
	Código: **Fecha de Emisión:**	**Página 133 de 284**

LISTA DE CHEQUEO PARA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA

Aspecto a evaluar	SI	NO	Observaciones

¿Se han definido en el plan objetivos claros, viables y orientados a las actividades esenciales de reducción del riesgo?
¿La información general de **INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S** está incluida en el plan y permite que una persona externa identifique adecuadamente la empresa?
¿Se han identificado y calificado las amenazas internas y externas de **INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S** que pueden generar situaciones de emergencia o desastre?
¿Se ha realizado el análisis de vulnerabilidad en todas las áreas de **INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S S**?

¿El plan incluye un análisis de capacidad de respuesta frente a emergencias en función de los recursos disponibles, la capacidad de atención?	
¿Está definida la organización que **INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S** asumirá en una situación crítica?	
¿Está conformado el Comité Administrativo de Emergencias?	
¿Se han modificado los integrantes del Comité Administrativo de Emergencias?	
¿Está definido quienes serán los responsables de coordinar la respuesta en las diferentes áreas de **DEL BEN S.A.S**?	
¿Está conformada la Brigada de emergencias?	

¿Se han modificado los integrantes de la Brigada de Emergencias?			
¿Ha recibido capacitación periódica la brigada en prevención y atención de emergencias?			
Aspecto a evaluar	**SI**	**NO**	**Observaciones**
¿Los trabajadores de **INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S** han recibido capacitación acerca de que hacer antes, durante y después de una emergencia?			
¿Dispone **INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S** de un sistema interno para la notificación de un evento crítico, en la declaración de alertas o alarmas?			

¿Está definida la cadena de llamado y la activación del Plan de Emergencias?	
¿Tiene el Plan un manual de procedimientos generales para atender un evento adverso interno o externo?	
¿El plan establece el sistema de información y registro que se requiere para la atención de una emergencia o desastre?	
¿El plan incluye anexos que orienten los procedimientos de prevención y atención de situaciones de emergencia?	
¿**INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S** ha realizado actividades de difusión del Plan de Emergencias que garantice su conocimiento en todos los niveles de la sede?	
¿Se han llevado a cabo en el último año simulacros de evacuación con la brigada y personal de la empresa?	

Anexo 6. *identificación de amenazas y análisis de probabilidad*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 01
	IDENTIFICACIÓN DE LAS AMENAZAS Y ANÁLISIS DE PROBABILIDAD	
	Código: / Fecha de Emisión:	Página 1 de 12

INFORMACION GENERAL

Nombre de la Empresa	INSTITUTO GASTROENTEROLOGICO SAN JOSE S.A.S.	NIT	X	CC		CE		No.	900.607.995-4
Actividad Económica	Atención de pacientes por consulta externa, hospitalización y urgencias	Centros de Trabajo	SI		NO	X		No. CT	
Dirección	Calle 13 #1E-44 Caobos-Cúcuta Consultorio 103 Torre A clínica San José de Cúcuta	Teléfono (s)	5719001					FAX	N.A.
Correo electrónico	gastro-sanjose@hotmail.com	No. de Trabajadores	13		Clase de Riesgo	III			
Prima Mensual $	Ciudad / Municipio	Cúcuta	Departamento	Norte de Santander					

Fecha de realización		**Responsable Empresa**	JOSÉ EDGAR SALGAR VILLAMIZAR
Fecha última evaluación		**ARL**	Positiva Compañía de Seguros

IDENTIFICACION DE LAS AMENAZAS

Las amenazas se encuentran relacionadas con el peligro que significa la posible ocurrencia de un fenómeno físico de origen natural, tecnológico o provocado por el hombre y que puede manifestarse en un sitio específico y en un tiempo determinado, produciendo efectos adversos a las personas, los bienes y al medio ambiente.

Seleccione las diferentes amenzas identificadas por peligros, como resultado de la inspección de situaciones potenciales de emergencia que pueden ocurrir en la empresa o centro de trabajo

NATURALES	
SISMO	X
TERREMOTO	X
VIENTOS FUERTES	X
LLUVIAS TORRENCIALES	X
INUNDACIONES	
MAREMOTOS	
DESLIZAMIENTOS O AVALANCHAS	
ERUPCION VOLCANICA	

TECNOLÓGICOS	
INCENDIO	X
EXPLOSION	X
FUGAS	
DERRAMES DE SUSTANCIAS PELIGROSAS	
INTOXICACIONES	
FALLAS ELECTRICAS	X
FALLAS ESTRUCTURALES	
FALLAS EN MAQUINARIA - EQUIPOS	X

SOCIALES	
ATRACO - ASALTO	
SECUESTRO	
TERRORISMO	
DESORDEN CIVIL - ASONADAS	

CALIFICACIÓN

Asigne a cada una de las amenazas identificadas por peligros, de acuerdo con la condición existente en la empresa o del centro de trabajo:
SI (0.0) Si la condición se cumple
PARCIAL (0.5) Se cuenta parcialmente o está en proceso de adquisición.
NO (1.0) Si la condición no se cumple.

1 PLAN DE EVACUACIÓN

0.0	Se ha determinado previamente por parte del personal de la empresa los aspectos básicos a poner en práctica en caso de una evacuación del mismo
0.5	Solo algunos empleados conocen sobre normas de evacuación o han tenido en cuenta aspectos al respecto
1.0	Ningún empleado de la empresa conoce sobre medidas de evacuación y no se han desarrollado hasta el momento estrategias o planes al respecto

PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				

2 ALARMA PARA EVACUACION

0.0	Está instalada y es funcional
0.5	Es funcional solo en un sector, bajo ciertas condiciones
1.0	Es sólo un proyecto que se menciona en algunas ocasiones

PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				

3 RUTA DE EVACUACION

0.0	Existe una ruta exclusiva de evacuación, iluminada, señalizada, con pasamanos a la izquierda y derecha en caso de ser escaleras
0.5	Presenta deficiencia en alguno de los aspectos anteriores
1.0	No hay ruta exclusiva de evacuación

PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				

4 LOS VISITANTES DEL EDIFICIO CONOCEN LAS RUTAS DE EVACUACIÓN

0.0	Fácil y rápidamente gracias a la señalización visible desde todos los ángulos
0.5	Difícilmente por la poca señalización u orientación al respecto
1.0	No se reconocen fácilmente

PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	**1.0**	**1.0**	**1.0**					**1.0**	**1.0**				**1.0**		**1.0**				

5	**LOS PUNTOS DE REUNION EN UNA EVACUACION**
0.0	Se han establecido claramente y los conocen todos los ocupantes de la empresa
0.5	Existen varios sitios posibles pero ninguno se ha delimitado con claridad y nadie sabría hacia donde evacuar exactamente
1.0	No existen puntos óptimos donde evacuar

PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	0.5	**0.5**	**0.5**	**0.5**					**0.5**	**0.5**				**0.5**		**0.5**				

6	**LOS PUNTOS DE REUNION EN UNA EVACUACION**
0.0	Son amplios y seguros
0.5	Son amplios pero con algunos riesgos
1.0	Son realmente pequeños para el número de personas a evacuar y realmente peligrosos

PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	0.0	**0.0**	**0.0**	**0.0**					**0.0**	**0.0**				**0.0**		**0.0**				

7	**LA SEÑALIZACION PARA EVACUACION**
0.0	Se visualiza e identifica plenamente en todas las áreas de la empresa
0.5	Está muy oculta y apenas se observa en algunos sitios
1.0	No existen flechas o croquis de evacuación en ninguna parte visible

PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	0.5	**0.5**	**0.5**	**0.5**					**0.5**	**0.5**				**0.5**		**0.5**				

8	**LAS RUTAS DE EVACUACION SON**
0.0	Antideslizantes y seguras en todo recorrido
0.5	Con obstáculos y tramos resbalosos
1.0	Altamente resbalosos, utilizados como bodegas o intransitables en algunos tramos

PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	0.0	**0.5**	**0.5**	**0.0**					**0.0**	**0.0**				**0.0**		**0.0**				

9	**LA RUTA PRINCIPAL DE EVACUACION**
0.0	Tiene ruta alterna óptima y conocida
0.5	Tiene una ruta alterna pero deficiente
1.0	No posee ninguna ruta alterna o no se conoce

PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	0.5	**0.5**	**0.5**	**0.5**					**0.5**	**0.5**				**0.5**		**0.5**				

10	**LA SEÑAL DE ALARMA**
0.0	Se encuentra o se ve claramente en todos los sitios
0.5	Algunas veces no se escuchan ni se ven claramente
1.0	Los ocupantes no la conocen

PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	**1.0**	**1.0**	**1.0**					**1.0**	**1.0**				**1.0**		**1.0**				

11	**SISTEMA DE DETECCION**
0.0	El edificio posee sistema de detección de incendio revisado en el último trimestre en todas las áreas
0.5	Sólo existen algunos detectores sin revisión y no en todas las áreas

1.0	No existe ningún tipo de detector																			
PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
									1.0	**1.0**				**1.0**		**1.0**				

12	**EL SISTEMA DE ILUMINACION DE EMERGENCIA**																			
0.0	Es óptimo de día y noche (siempre se ve claramente, aún de noche)																			
0.5	Es óptimo sólo en el día (en la noche no se ve con claridad)																			
1.0	No existe sistema de iluminación de emergencia																			
PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	**1.0**	**1.0**	**1.0**					**1.0**	**1.0**				**1.0**						

13	**EL SISTEMA DE ILUMINACION DE EMERGENCIA**																			
0.0	Es de encendido automático en caso de corte de energía																			
0.5	Es de encendido manual en caso de corte de energía																			
1.0	No se tiene																			
PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	**1.0**	**1.0**	**1.0**					**1.0**	**1.0**				**1.0**						

14	**EL SISTEMA CONTRA INCENDIO**																			
0.0	Es funcional																			
0.5	Funciona parcialmente																			
1.0	No existe o no funciona																			
PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	**1.0**	**1.0**	**1.0**					**1.0**	**1.0**				**1.0**		**1.0**				

15	**LOS EXTINTORES PARA INCENDIO**																			
0.0	Están ubicados en las áreas críticas y son funcionales																			
0.5	Existen pero no en número suficiente																			
1.0	No existen o no funcionan																			
PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	0.0	**0.0**	**0.0**	**0.0**					**0.0**	**0.0**				**0.0**		**0.0**				

16	**DIVULGACION DEL PLAN DE EMERGENCIA A LOS EMPLEADOS**																			
0.0	Se ha desarrollado mínimo una por semestre																			
0.5	Esporádicamente se ha divulgado para algunas áreas																			
1.0	No se ha divulgado																			
PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	**1.0**	**1.0**	**1.0**					**1.0**	**1.0**				**1.0**		**1.0**				

17	**COORDINADOR DEL PLAN DE EMERGENCIA**																			
0.0	Existe y está capacitado																			
0.5	Existe pero no está capacitado																			
1.0	No existe																			
PELIGRO / AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	0.5	**0.5**	**0.5**	**0.5**					**0.5**	**0.5**				**0.5**		**0.5**				

18	**LA BRIGADA DE EMERGENCIA**																			
0.0	Existe y está capacitada																			
0.5	Existe y no está capacitada																			
1.0	No existe																			
/ A	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			

PELIGRO AMENZ	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				

19	SE HAN REALIZADO SIMULACROS
0.0	Un simulacro en el último año
0.5	Un simulacro en los últimos dos años
1.0	Ningún simulacro

	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
PELIGRO / AMENZA	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				

20	ENTIDADES DE SOCORRO EXTERNAS
0.0	Conocen y participan activamente en el plan de emergencia de la empresa
0.5	Están identificadas las entidades de socorro pero no conocen el plan de emergencia de la empresa
1.0	No se tienen en cuenta

	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
PELIGRO / AMENZA	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				

21	LOS OCUPANTES DEL EDIFICIO SON
0.0	Siempre los mismos con muy pocos visitantes
0.5	Con un 10 a 20% de visitantes nuevos cada día
1.0	El 90% de los ocupantes son visitantes

	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
PELIGRO / AMENZA	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	0.0	0.0	0.0	0.0					0.0	0.0				0.0		0.0				

22	EN LA ENTRADA DEL EDIFICIO O EN CADA PISO
0.0	Existe y es visible un plano de evacuación en cada piso
0.5	No existe un plano de evacuación en cada piso pero alguien daría información
1.0	No existe un plano de evacuación y nadie está responsabilizado de dar información al respecto

	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
PELIGRO / AMENZA	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				

23	LAS RUTAS DE CIRCULACION
0.0	En general las rutas de acceso y circulación de los trabajadores y visitantes son amplias y seguras
0.5	En algún punto de las rutas no se circula con facilidad por falta de espacio u obstáculos al paso
1.0	En general las rutas y áreas de circulación son congestionadas y de difícil uso

	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
PELIGRO / AMENZA	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	0.5	0.5	0.5	0.5					0.5	0.5				0.5		0.5				

24	LAS PUERTAS DE SALIDA DEL EDIFICIO
0.0	Las puertas cumplen con las medidas mínimas reglamentarias y de uso de cerraduras de seguridad
0.5	Solo algunas puertas permiten una salida rápida y no poseen cerraduras de seguridad
1.0	Ninguna puerta es lo suficiente amplia o brinda garantías para salida segura

	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
PELIGRO / AMENZA	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	0.5	0.5	0.5	0.5					0.5	0.5				0.5		0.5				

25	ESTRUCTURA Y TIPO DE CONSTRUCCION
0.0	La estructura del edificio se soporta en estructuras de concreto y no presenta ningún deterioro en paredes, columnas, techos o aditamentos internos
0.5	Presenta deterioro observable en paredes y techos que hagan pensar en daños estructurales
1.0	La estructura no posee cimentación ni soportes de concreto y presenta deterioros estructurales observables en progreso durante los últimos 6 meses

	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
PELIGRO / AMENZA	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ATRACO / ASALTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	0.0	0.0	0.0	0.0					0.0	0.0				0.0		0.0				

PELIGRO/AMENZA	NATURALES								TECNOLÓGICOS								SOCIALES			
	SISMO	TERREMOTO	VIENTOS FUERTES	LLUVIAS TORRENC	INUNDA.	MAREMOT.	DESLIZAM./ AVALAN	ERUPCION VOLCANI.	INCENIDO	EXPLOS.	FUGAS	DERRAM. SUST. PEL	INTOXIC.	FALLAS ELECT	FALLAS ESTRUCT	FALLAS EN MAQ / EQUIPO	ASALTO / HURTO	SECUEST	TERROR.	DESORD. CIVIL
	X	X	X	X	0	0	0	0	X	X	0	0	0	X	0	X	0	0	0	0
1	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				
2	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				
3	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				
4	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				
5	0.5	0.5	0.5	0.5					0.5	0.5				0.5		0.5				
6	0.0	0.0	0.0	0.0					0.0	0.0				0.0		0.0				
7	0.5	0.5	0.5	0.5					0.5	0.5				0.5		0.5				
8	0.0	0.5	0.5	0.0					0.0	0.0				0.0		0.0				
9	0.5	0.5	0.5	0.5					0.5	0.5				0.5		0.5				
10	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				
11	0	0	0	0					1.0	1.0				1.0		1.0				
12	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		0				
13	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		0				
14	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				
15	0.0	0.0	0.0	0.0					0.0	0.0				0.0		0.0				
16	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				
17	0.5	0.5	0.5	0.5					0.5	0.5				0.5		0.5				
18	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				
19	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				
20	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				
21	0.0	0.0	0.0	0.0					0.0	0.0				0.0		0.0				
22	1.0	1.0	1.0	1.0					1.0	1.0				1.0		1.0				
23	0.5	0.5	0.5	0.5					0.5	0.5				0.5		0.5				
24	0.5	0.5	0.5	0.5					0.5	0.5				0.5		0.5				
25	0.0	0.0	0.0	0.0					0.0	0.0				0.0		0.0				
0.0	5	4	4	5	0	0	0	0	5	5	0	0	0	5	0	5	0	0	0	0
0.5	6	7	7	6	0	0	0	0	6	6	0	0	0	6	0	6	0	0	0	0
1.0	13	13	13	13	0	0	0	0	14	14	0	0	0	14	0	12	0	0	0	0
Total	**88**	**90**	**90**	**88**	**0**	**0**	**0**	**0**	**93**	**93**	**0**	**0**	**0**	**93**	**0**	**83**	**0**	**0**	**0**	**0**
	3	**3**	**3**	**3**	**1**	**1**	**1**	**1**	**4**	**4**	**1**	**1**	**1**	**4**	**1**	**3**	**1**	**1**	**1**	**1**

CALIFICACION TOTAL POR AMENAZA	
No.de item con respuesta 0.0 x (1,0) =	38
No.de item con respuesta 0.5 x (3,0) =	150
No.de item con respuesta 1.0 x (5,0) =	530
Puntaje total (A+B+C)=	**718**

TABLA DE COMPARACION PARA EL NIVEL DE PROBABILIDAD	
25	La edificación presenta una baja probabilidad de ocurrencia
26-57	La edificación presenta una mediana probabilidad de ocurrencia
58-92	La edificación presenta una probabilidad media-alta que puede ocurrir en forma imprevista
93-125	La edificación presenta una alta probabilidad de ocurrencia, se deben revisar todos los aspectos que puedan estar representando amenzas para las personas que permanecen en el edificio en un momento de emergencia.

1	BAJA	2	MEDIA	3	MEDIA -ALTA	4	ALTA

Anexo 7. *Análisis de amenazas*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	ANÁLISIS DE LAS AMENAZAS		
	Código:	Fecha de Emisión:	Página 1 de 2

La calificación de la amenaza se realiza mediante colores teniendo en cuenta la probabilidad de ocurrencia, de la siguiente forma:

ESCALA		
POSIBLE	PROBABLE	INMINENTE
Es aquel fenómeno que puede suceder o que es factible porque no existen razones históricas y científicas para decir que esto no sucederá. Se le asigna el color **VERDE.**	Es aquel fenómeno esperado del cual existen razones y argumentos técnicos y científicos para creer que sucederá. Se le asigna el color AMARILLO.	Es aquel fenómeno esperado que tiene alta probabilidad de ocurrir. Se le asigna el color **ROJO.**

AMENAZAS	CAUSAS	CALIFICACIÓN	AREAS AFECTADAS	COLOR
NATURALES				
SISMO	La ciudad se encuentra ubicada sobre terrenos considerados de alto impacto sísmico, atravesado por fallas geológicas, la principal y más conocida es la denominada falla de Boconó que atraviesa la ciudad de norte a sur. Cúcuta tiene historial de terremoto, que destruyó gran parte de la ciudad y sus edificaciones.	Probable	Toda la edificación	
TERREMOTO		Probable	Toda la edificación	
VIENTOS FUERTES	Cambio climáticos	Probable	Toda la edificación	
LLUVIAS TORRENCIALES	Cambio climáticos	Probable	Toda la edificación	
TECNOLÓGICOS				
INCENDIO	Instalaciones eléctricas para iluminación y equipos para la producción y de cómputo, materia prima combustible (madera).	Probable	Toda la edificación	
EXPLOSIÓN	Descarga en las subestaciones eléctricas.	Probable	Toda la edificación	
FALLAS ELÉCTRICAS	Tomas eléctricos que se pueden sobrecargar, cableado desprotegido o roto y/o empalmado, tableros de control por mal contacto del cableado, suciedad, por falta de ajuste de los puntos de contacto del tablero en general, interrumptores dañados.	Posible	Toda la edificación	
FALLAS EN MAQUINARIA - EQUIPOS	Fallas en el funcionamiento de los equipos por corto circuito, descargas eléctricas, recalentamiento del cableado.	Posible	Toda la edificación	

Anexo 8. *Análisis de vulnerabilidad*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD		
	Código:	Fecha de Emisión:	Página de

Califique según corresponda en cada uno de los factores, de acuerdo con la condición existente en la empresa o del centro de trabajo:
(0,0) Si la condición se cumple
(0,5) Si la condición se cumple parcialmente
(1,0) Si la condición no se cumple

	VULNERABILIDAD EN LAS PERSONAS	0,0	0,5	1,0
A	**Organización**			
1	¿Existe una política general en Gestión del Riesgo donde se indica la prevención y preparación para afrontar una emergencia?			**1,0**
2	¿Existe comité de emergencias y tiene funciones asignadas?			**1,0**
3	¿Promueve activamente el programa de preparación para emergencias en sus trabajadores?			**1,0**
4	¿Los empleados han adquirido responsabilidades específicas en caso de emergencias?		**0,5**	
5	¿Existe brigada de emergencias?			**1,0**
6	¿Existen instrumentos o formatos para realizar inspecciones a las áreas para identificar condiciones inseguras que puedan generar emergencias?	**0,0**		
7	¿Hay un responsable en la empresa que se encargue de elaborar y mantener actualizado el plan de emergencias?	**0**		
		0,0	**0,5**	**4,0**
	Subtotal		**0,6**	
B	**Capacitación**			
8	¿Se cuenta con un programa de capacitación en prevención y control de emergencias?			**1,0**
9	¿Los miembros del comité de emergencias se encuentran capacitados según los planes de acción?			**1,0**
10	¿Las personas han recibido capacitación general en temas básicos de emergencias y en general saben las personas autoprotegerse?			**1,0**
11	¿El personal de la brigada ha recibido entrenamiento y capacitación en temas de prevención y control de emergencias?			**1,0**
12	¿Está divulgado el plan de emergencia y contingencias y los distintos planes de acción?			**1,0**
13	¿Se cuenta con manuales, folletos como material de difusión en temas de prevención y control de emergencias?			**1,0**
		0,0	**0,0**	**6,0**
	Subtotal		**1,0**	

C	**Dotación**			
14	¿Existen recursos y suministros para el personal de las brigadas y del comité de emergencias?		**0,5**	
15	¿Se tienen implementos básicos para el plan de acción de primeros auxilios en caso de requerirse?	**0**		
16	¿Se cuenta con implementos básicos para el plan de acción de contraincendios, tales como herramientas, manuales, extintores, palas, entre otros. De acuerdo con las necesidades especificas y reales para la instalaciones de su Organización?	**0**		
		0,0	**0,5**	**0,0**
Subtotal		**0,2**		
Calificación		**1,8**		
VULNERABILIDAD EN LOS RECURSOS		**0,0**	**0,5**	**1,0**
A	**Materiales**			
1	¿Se cuenta con cinta de acordonamiento o balizamiento?			**1,0**
2	¿Se cuenta con extintores?	**0,0**		
3	¿Se cuenta con camillas?	**0,0**		
4	¿Se cuenta con botiquines?	**0,0**		
		0,0	**0,0**	**1,0**
Subtotal		**0,3**		
B	**Edificaciones**			
5	¿El tipo de construcción es sismoresistente?		**0,5**	
6	¿Existen puertas y muros cortafuego?			**1,0**
7	¿Las escaleras de emergencias se encuentran en buen estado y poseen doble pasamanos?		**0,5**	
8	¿Existe más de una salida?	**0,0**		
9	¿Existen rutas de evacuación?	**0,0**		
10	¿Se cuenta con parqueaderos?	**0,0**		
11	¿Las ventanas cuentan con película de seguridad?			**1,0**
12	¿Están señalizadas vías de evacuación y equipos contraincendios?		**0,5**	
		0,0	**1,5**	**2,0**
Subtotal		**0,4**		

C	Equipos			
13	¿Se cuenta con algún sistema de alarma?			**1,0**
14	¿Se cuenta con sistemas automáticos de detección de incendios?			**1,0**
15	¿Se cuenta con sistemas automáticos de control de incendios?			**1,0**
16	¿Se cuenta con sistema de comunicaciones internas?			**1,0**
17	¿Se cuenta con una red de contraincendios?			**1,0**
18	¿Existen hidrantes públicos y/o privados?	**0,0**		
19	¿Se cuentan con gabinetes contraincendios?			**1,0**
20	¿Se cuenta con vehículos?			**1,0**
21	¿Se cuenta con programa de mantenimiento preventivo para los equipos de emergencia?		**0,5**	
		0,0	**0,5**	**7,0**
	Subtotal		**0,8**	
	Calificación		**1,5**	

	FACTOR SISTEMAS Y PROCESOS	**0,0**	**0,5**	**1,0**
A	**Servicios Públicos**			
1	¿Se cuenta con buen suministro de energía?	**0,0**		
2	¿Se cuenta con buen suministro de agua?	**0,0**		
3	¿Se cuenta con un buen programa de recolección de basuras?	**0,0**		
4	¿Se cuenta con buen servicio de radio comunicaciones?	**0,0**		
		0,0	**0,0**	**0,0**
	Subtotal		**0,0**	

B	**Sistemas Alternos**			
5	¿Se cuenta con un tanque de reserva de agua?	**0,0**		
6	¿Se cuenta con una planta de emergencia?			**1,0**
7	¿Se cuenta con hidrantes exteriores?	**0,0**		
8	¿Se cuenta con sistema de iluminación de emergencia?			**1,0**
9	¿Se cuenta con un buen sistema de vigilancia física?	**0,0**		
10	¿Se cuenta con un sistema de comunicación diferente al público?			**1,0**
		0,0	**0,0**	**3,0**
Subtotal		**0,5**		
C	**Recuperación**			
11	¿Se cuenta con algún sistema de seguros para los funcionarios?		**0,5**	
12	¿Se cuenta asegurada la edificación en caso de terremoto, incendio, atentados terroristas, entre otros?	**0,0**		
13	¿Se cuenta con un sistema alterno para asegurar la información en medios magnéticos y con alguna compañía aseguradora?	**0,0**		
14	¿Se cuenta asegurados los equipos y todos los bienes en general?	**0,0**		
		0,0	**0,5**	**0,0**
Subtotal		**0,1**		
Calificación		**0,6**		

Anexo 9. *Consolidado de la vulnerabilidad*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	CONSOLIDADO DE LA VULNERABILIDAD		
	Código: SST-MT-07	Fecha de Emisión: 04/01/2018	Página: 1 de 1

PUNTO VULNERABLE A CALIFICAR	CALIFICACIÓN	INTERPRETACIÓN	COLOR
EN LAS PERSONAS	**1,9**	**MEDIO**	
Organización	0,6		
Capacitación	0,8		
Dotación	0,5		
EN LOS RECURSOS	**1,5**	**MEDIO**	
Materiales	0,3		
Edificaciones	0,4		
Equipos	0,8		
EN LOS SISTEMAS Y PROCESOS	**0,7**	**BAJO**	
Servicios Públicos	0,1		
Sistemas Alternos	0,5		
Recuperación	0,1		

BAJO	MEDIO	ALTO
0,0 - 1,0	1,1 - 2,0	2,1 - 3,0

Anexo 10. *Interpretación del nivel del riesgo*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO		
	Código: SST-MT-07	Fecha de Emisión: 04/01/2018	Página: 1 de 2

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

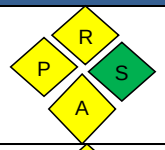
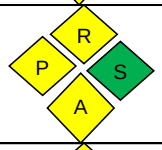
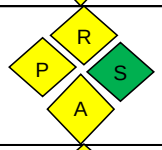
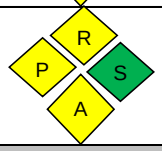
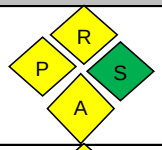
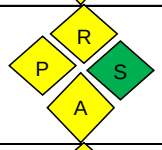
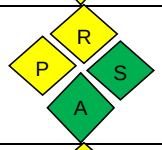
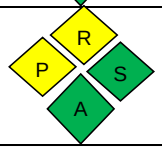
El riesgo es la posibilidad de exceder a un valor específico de consecuencias económicas, sociales o ambientales en un sitio particular y durante un tiempo determinado de exposición, se obtiene de relacionar la amenaza o probabilidad de ocurrencia de un fenómeno con una intensidad específica y la vulnerabilidad de los elementos expuestos.

RIESGO = AMENAZA * VULNERABILIDAD

Esta relación puede ser representada en un diamante de riesgos, el cual posee cuatro cuadrantes. Uno de ellos representa la amenaza para la cual se va a determinar el nivel de riesgo y los otros tres representan los elementos bajo riesgo: Personas, Recursos, Sistemas y Procesos.

Para la calificación del nivel de riesgo se tienen en cuenta los colores asignados en el diamante de riesgo y las siguientes consideraciones:

NÚMERO DE ROMBOS	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
3 ó **4** rombos en **rojo**	El riesgo es **ALTO** y significa que los valores que representan la vulnerabilidad y la amenaza, están en su punto máximo para que los efectos de un evento representen un cambio significativo en la comunidad, economía, infraestructura y el medio ambiente.	Del **75%** al **100%**
1 a **2** rombos **rojos** o 4 **amarillos**	El riesgo es **MEDIO**, lo cual significa que de los valores que representan la vulnerabilidad son altos o la amenaza es alta, también es posible que 3 de todos los componentes son, calificados como medios, por lo tanto las consecuencias y efectos sociales, económicos y del medio ambiente pueden ser de magnitud, pero se espera sean inferiores a los ocasionados por el riesgo alto.	Del **50%** al **74%**
1 a **3** rombos **amarillos** y los restantes **verdes**	El riesgo es **BAJO**, lo cual significa que la vulnerabilidad y la amenaza están controladas. En este caso se espera que los efectos sociales, económicos y del medio ambiente representen perdidas menores.	Del **25%** al **49%**

AMENAZA	DIAMANTE DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
NATURALES		
SISMO		BAJO
TERREMOTO		BAJO
VIENTOS FUERTES		BAJO
LLUVIAS TORRENCIALES		BAJO
TECNOLÓGICAS		
INCENDIO		BAJO
EXPLOSIÓN		BAJO
FALLAS ELÉCTRICAS		BAJO
FALLAS EN MAQUINARIA - EQUIPOS		BAJO

Anexo 11. *Formato de inscripción a brigada de emergencias*

<table>
<tr><td rowspan="3"> </td><td colspan="2">SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</td><td>Versión: 01</td></tr>
<tr><td colspan="2">INSCRIPCIÓN BRIGADA DE EMERGENCIAS</td><td></td></tr>
<tr><td>Código:</td><td>Fecha de Emisión:</td><td>Página de</td></tr>
<tr><td colspan="4">FORMATO DE INSCRIPCIÓN

BRIGADA DE EMERGENCIA

Grupo de trabajadores organizados, entrenados y equipados para identificar las condiciones de riesgo que puedan generar emergencias; desarrollar acciones de: Prevención de las mismas, Preparación para actuar adecuadamente, Mitigación de los efectos y Atención de las emergencias en su etapa inicial.

FICHA DE INGRESO

NOMBRE: _____

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: _____

CEDULA No. _____ DE: _____</td></tr>
</table>

LIBRETA MILITAR No.: _____ CLASE: ____

ESTATURA: _____ PESO: _____ TALLA: _____

GRUPO SANGUINEO: _____

LIMITACIONES FISICAS: ¿NO ____ SI ____ CUAL? _____

HA SIDO INTERVENIDO QUIRURGICAMENTE: _____

_____

ESTADO CIVIL: _____ No. DE HIJOS: _____

USA ANTEOJOS_____ FUMA: _____ ALERGIAS (Especificar) _____

_____

DIRECCIÓN RESIDENCIA: _____

TELÉFONO: _____ CELULAR: _____

CORREO ELECTRONICO: _____

NIVEL DE ESTUDIOS: _____

C. EDUCATIVO: _____

TITULO: _____ PROFESIÓN: _____

AGRUPACIONES CIVICAS O VOLUNTARIAS A LAS QUE HAYA PERTENECIDO O

PERTENEZCA: _____

FECHA DE INGRESO A LA EMPRESA: _____

CARGO QUE OCUPA: _____

TIEMPO EN EL CARGO: _____

DEPORTES QUE PRACTICA: _____

HOBBIES: _____

A QUE CURSOS DE CAPACITACIÓN SOBRE EMERGENCIAS HA ASISTIDO:

_____

En caso de ser aceptado como integrante de la BRIGADA DE EMERGENCIA el suscrito hace constar:

MI PARTICIPACIÓN en la Brigada de Emergencia es VOLUNTARIA.

Esta participación no constituye un trabajo adicional o suplementario al que me ha sido asignado por la empresa.

La empresa NO está obligada al pago de remuneración alguna por mi participación en la Brigada.

Me comprometo a cumplir con las normas que regulan el funcionamiento de la Brigada.

Cuando termine mi participación en la Brigada de Emergencia, me comprometo a devolver los elementos entregados como parte del equipo de un brigadista.

Firma del solicitante: _____

Vo. Bo. jefe Inmediato: _____

Dependencia: _____

Teléfono o extensión: _____

Anexo 12. *Formato hoja de vida brigadista*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	HOJA DE VIDA BRIGADISTA		
	Código:	Fecha:	Página: de

1. Datos Laborales del Candidato a Brigadista

Apellidos y Nombres		ESPACIO PARA LA FOTO DEL BRIGADISTA
Área de Trabajo		
Cargo desempeñado		
Antiguedad en la entidad (meses)		
Nombre del Jefe Inmediato		
Teléfono oficina y extensión		

2. Datos Personales del Brigadista

No. De Cedula _____ Edad _____ No. Celular _____ GR. Sang y RH _____

Estatura (mts) _____ Peso (Kg) _____ Estado Civil _____

Fecha de Nacimiento DD _____ MM _____ AAAA _____ Lugar de Nacimiento _____

Dirección de domicilio brigadista _____ Teléfonos _____

En caso de emergencia avisar a _____ Parentesco _____

Telefonos fijos del acudiente _____ Celular acud _____

3. Experiencia previa en Brigadas o Grupos de Socorro

Nombre del grupo o Brigada	Empresa	Cargo en el Grupo	Tiempo en meses

4. Capacitaciones Recibidas en Brigadas o Temas Relacionados

Nombre del Curso	Tiempo de duración en horas	Institución

5. Acondicionamiento Físico

Deporte Practicado	**Intensidad semana** (días)	**Tiempo practica** (horas)

6. Estado de Salud

¿Hay razones médicas que limiten su desempeño en la brigada? (Si su respuesta es **SI**, específique cuáles)

Firma del Candidato a Brigadista

7. Concepto del Jefe de la Brigada (Espacio para uso exclusivo del Jefe de la Brigada)

¿Se acepta al candidato en la Brigada? ☐ **Sí** ☐ **No**

Justificación del concepto:

Firma del Jefe de la Brigada

Anexo 13. *Formato de acta de reunión de brigadas de emergencia*

<table>
<tr><td rowspan="3">Instituto Gastroenterológico San José</td><td colspan="2">SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</td><td>Versión: 01</td></tr>
<tr><td colspan="2">ACTA DE REUNIÓN BRIGADA DE EMERGENCIA</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>Código:</td><td>Fecha de Emisión:</td></tr>
<tr><td colspan="4">Acta de Reunión Brigada de Emergencia

Acta No. _____

Fecha de la reunión _____

Hora inicio: _____ Hora finalización: _____

Participantes

_____ _____
_____ _____
_____ _____

Temas por Tratar:</td></tr>
</table>

COMPROMISO ADQUIRIDOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE

Fecha próxima reunión: _____

Empleados: _____ Visitantes: _____

Entidades de apoyo que participaron: _____

_____

Orden de finalización de la actividad: _____

_____

Conclusiones:

_____

_____

Anexo 14. *Formato d evaluación de la brigada en el simulacro de evacuación*

FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA BRIGADA EN SIMULACRO DE EVACUACIÓN

EVALUACIÓN – BRIGADA				
Nombre evaluador:	**Empresa:**	**Fecha:**	**Hora:**	
Sitio simulacro:	**Tipo de evento:**			
EVALUAR **(B)** BUENO (**R**) REGULAR (**D**) DEFICIENTE				
ACTIVIDAD	**B**	**R**	**D**	**OBSERVACIONES**
Hora del evento.				
Tiempo de reunión de la brigada.				
Liderazgo del jefe de brigada.				
Procedimiento de búsqueda.				
Tiempo de localización de víctimas.				
Primeros auxilios				
Procedimiento de transporte de heridos				
Comunicaciones				
Uso de elementos de bioseguridad				
Uso de equipo colectivo				
Barrido final de la zona				
Firma Evaluador:			**Firma Encargado Simulacro:**	

Anexo 15. *Guion Simulacro de emergencias*

Instituto Gastroenterológico San José	**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**		**Versión: 01**
	GUIÓN SIMULACRO DE EMERGENCIA		
	Código:	**Fecha de Emisión:**	**Página de**

GUIÓN SIMULACRO DE EMERGENCIA

ITEM	DESCRIPCIÓN
Objetivo	1. Evaluar los procedimientos de actuación definidos en el Plan de Emergencia de INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S.

	2. Evaluar la efectividad de los brigadistas en la emergencia. 3. Medir el tiempo de evacuación de todo el personal de INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S.
Fecha	
Hora	
Información al Personal	Avisado ☐ No Avisado ☐
Tipo de Emergencia	Incendio ☐ Explosión ☐ Sismo ☐
Lugar de la Emergencia	

Detección de la Emergencia	
Lesionado y/o Paciente	
Lesiones	
Tipo de Alarma	
Tipo de Evacuación	Total ☐ Parcial ☐
Personal participante externo	

Se interrumpe la afluencia de visitantes	
Desarrollo	1.. 2.. 3.. 4.. 5.. 6.. 7.. 8..

	9.. 10..
Participantes en la elaboración del documento	

Anexo 16. *Informe simulacro de emergencias*

Fecha de realización	
Hora de realización	
Lugar	
Lugar específico	
Clase de simulacro	Avisado ☐ No Avisado ☐
Tipo de simulacro	Primeros Auxilios ☐ Incendio ☐ Evacuación ☐ Combinado ☐
Descripción del simulacro	
Capacidad de respuesta de la Brigada	

Anexo 17. *Procedimiento de gestión del cambio*

<table>
<tr><td rowspan="3">Instituto Gastroenterológico San José</td><td colspan="2">SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</td><td rowspan="2">Versión: 01</td></tr>
<tr><td colspan="2">PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DEL CAMBIO</td></tr>
<tr><td>Código:</td><td>Fecha de Emisión:</td><td>Página de</td></tr>
</table>

1. OBJETIVO

Establecer la metodología para evaluar y controlar el impacto que los cambios internos o externos de INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S. puedan generar peligros inminentes sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. ALCANCE

Aplica para las instalaciones y/o equipos que estén en operación;

cubre las modificaciones, los cambios permanentes, cambios temporales o cambio de emergencia.

3. RESPONSABLES

Responsable de la Dirección del SG-SST: da el visto bueno para la aprobación del cambio.

Gerente General: aprueba el cambio.

4. DEFINICIONES

Autorización para Alteración: Formato que es diligenciado para aprobar el cambio, sin esta autorización no se puede realizar ninguna acción.

Cambio: Referente a cualquier adición, eliminación, modificación temporal o permanente realizada a un sistema existente.

Cambio Permanente: Aquel que implica cambios en un documento de ingeniería (redes eléctricas, cambios estructurales de los vehículos, entre otros); y se considera que permanecerá indefinidamente.

Cambio Temporal: Una modificación que es planeada y efectuada con la intención de retornar a las condiciones de diseño originales después de un tiempo específico.

Cambio de Emergencia: Cambio que sigue un camino corto a través del procedimiento normal, de manera que se pueda ejecutar rápidamente. La documentación detallada requerida se completará posteriormente y solo entonces el cambio se clasificará como temporal o permanente.

Gestión: Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. DESARROLLO

5.1. IDENTIFICACIÓN DEL CAMBIO

El responsable del área involucrada informa de los cambios que se van a presentar, a la responsable de la Dirección del SG-SST; para esto se dispondrá el formato “Gestión de Cambios”.

Los cambios se pueden dar por las siguientes razones:

Adquisición de nuevos equipos.

Manipulación de nuevos materiales.

Construcción de instalaciones nuevas.

Modificaciones del sistema eléctrico, suministros de gas.

Nueva legislación.

Nuevos procesos que involucren riesgos no contemplados.

Exigencias del mercado.

Cambio del grupo directivo.

Personal con nuevo cargo.

Nuevas actividades.

Sistemas de Gestión

Nuevos clientes o proyectos.

5.2. EVALUACIÓN DEL CAMBIO

En compañía con el área involucrada se identifican los riesgos que se puedan presentar por los cambios y los requisitos de ley si aplica; a la responsable de la Dirección del SG-SST evalúa los nuevos peligros, valora los riesgos asociados estableciendo los respectivos controles o acciones necesarios que

eviten la materialización de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales, así como los responsables de la implementación de dichos controles y actividades.

Éstos quedan registrados en la "Matriz de Identificación de Peligros, Valoración del Riesgo y Determinación de Controles"

Si el cambio se presente por nueva legislación o modificación de la existente se aplicará el procedimiento de Identificación de Requisitos Legales.

5.3. APROBACIÓN DEL CAMBIO

El Gerente General es quien autoriza la ejecución del cambio teniendo en cuenta las recomendaciones y seguimiento de la responsable de la Dirección del SG-SST, quien verifica la efectividad de las medidas de control de riesgos.

5.4. ESTUDIO Y ANÁLISIS PARA IMPLEMENTAR CONTROLES

Se debe determinar y analizar la inversión requerida para la implementación de las medidas de control que requiere el cambio, estos incluyen: capacitaciones al personal, costo de implementar el control, entre otros.

5.5. DESARROLLAR Y EJECUTAR EL CAMBIO

Se desarrolla la ejecución del cambio verificando que las recomendaciones de la responsable de la Dirección del SG-SST hayan sido implementadas, y que todo el personal involucrado en la ejecución del cambio ha sido completamente entrenado y los procedimientos a utilizar son los adecuados.

5.6. MODIFICACIÓN DE DOCUMENTOS AFECTADOS POR EL CAMBIO

La responsable de la Dirección del SG-SST verifica que los cambios no afecten la documentación del sistema, y en caso que así suceda se identifican aquellos para darles un tratamiento adecuado dependiendo de los nuevos requisitos a cumplir, se crean los documentos necesarios para el control de las actividades relacionadas con el cambio, a cargo del responsable del área involucrada.

5.7. SOCIALIZACIÓN DEL CAMBIO

El responsable del área involucrada realiza la divulgación de los cambios al personal que le competa.

6. REGISTROS APLICABLES

"Formato Gestión del Cambio".

"Matriz de Identificación de Peligros, Valoración del Riesgo y Determinación de Controles".

Anexo 18. *Formato de gestión de cambio*

Instituto Gastroenterológico San José	**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**		**Versión: 01**
	GESTIÓN DE CAMBIOS		
	Código:	**Fecha:**	**Página: de**

No. de Solicitud		**Fecha de Solicitud**	
SOLICITANTE DEL CAMBIO			
Nombre		**Cargo**	**Área de Trabajo**

TIPO DE CAMBIO		**CLASIFICACIÓN DEL CAMBIO**			
Permanente		Construcción de nuevas instalaciones		Nuevos procesos	
Temporal		Adquisición de nuevos equipos		Sistemas de Gestión	
De Emergencia		Manipulación de nuevos materiales		Otro	
		Cuál:			

Propósito del Cambio (Beneficios)			
Antecedentes del Cambio (Por qué se requiere)			
Descripción del Cambio			
Análisis de Riesgos			
Los riesgos asociados involucran:	**SI**	**NO**	**No Aplica**

* Lesiones al personal				
* Condiciones de trabajo				
* Incendios				
* Daños a la propiedad				
* Otros				
Cuál:				
Areas afectadas por el cambio:	**SI**	**NO**		**No Aplica**
* Oficinas administrativas				
* Escuela de formación				
* Otras				
Cuál:				
Requerimientos del cambio:	**SI**	**NO**		**No Aplica**

* El cambio requiere diseños			
* El cambio afecta los planos			
* El cambio afecta procedimientos existentes			
* Otros			
Cuál:			
Implementación del Cambio			
Tareas		**Responsable**	**Fecha de Ejecución**
Registro Fotográfico			

Seguimiento
¿El cambio fue eficaz? Sí_____ No _____
Descripción:
Aprobación y Cierre del Cambio

Descripción	**Nombre**	**Cargo**	**Firma**	**Fecha**
Elaborado por				
Revisado por				
Aprobado por				

Anexo 19. *Documentos necesarios para la conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) del Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.*

<table>
<tr><td rowspan="3"></td><td colspan="2">SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</td><td rowspan="2">Versión: 01</td></tr>
<tr><td colspan="2">CONFORMACIÓN COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</td></tr>
<tr><td>Código:</td><td>Fecha de Emisión:</td><td>Página de</td></tr>
<tr><td colspan="4">

CONVOCATORIA

San José de Cúcuta, dd/mm/aa

TODO EL PERSONAL

Asunto: **ELECCIÓN DE REPRESENTANTES POR LOS TRABAJADORES AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST**

Día:

Dirigido a:

Hora:

Lugar:

</td></tr>
</table>

Encargado:

Agradezco la asistencia y participación.

Cordialmente,

_____

Responsable de la Dirección del SG-SST

ELECCIÓN COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ACTA DE APERTURA DE ELECCIÓN DE LOS CANDIDATOS POR LOS TRABAJADORES

PERIODO (mes–año) FEBRERO (mes–año)

En la ciudad de Cúcuta siendo las _____ (a.m. - p.m.) del día ____ de _____ de 202__, se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos por los trabajadores al **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo**, de acuerdo a lo establecido en el Resolución 2013 del 06 de junio de 1986

del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para el periodo comprendido entre el ____ de _____ de 202__ al ____ de _____ de 202__.

En calidad de Jurados de Votación se nombró de manera paritaria a:

NOMBRE	C.C

Firman:

_____

Jurado de Votación

_____

Jurado de Votación

REGISTRO DE VOTANTES PARA ELECCIÓN DE REPRESENTANTES POR LOS TRABAJADORES AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST

(*Anexar Registro de Asistencia*)

Firma Responsable: _____

ELECCIÓN COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ACTA DE CIERRE Y ESCRUTINIO DE VOTACIÓN PARA ELECCIÓN DE REPRESENTANTES POR LOS TRABAJADORES

PERIODO _____ 201__ - _____ 201__

Siendo las _____ (a.m.-p.m.) del día _____ de _____ de 201__, se dio por finalizado el proceso de votación para la elección de los candidatos por los trabajadores al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período ____ de _____ de 202__ al ____ de _____ de 202__.

Una vez revisados cada uno de los votos se llevó a cabo el escrutinio y conteo obteniendo los siguientes resultados:

CANDIDATOS	NUMERO DE VOTOS
VOTOS EN BLANCO	
VOTOS ANULADOS	
TOTAL VOTOS	

Los resultados definitivos del conteo de los votos fueron los siguientes:

Nombres y Apellidos	C.C.	Cargo	Categoría	
			Principal	Suplente
			X	

				X

Firman:

_____ _____

Jurado de Votación **Jurado de Votación**

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ACTA No.001

El día __ de_____ de 202_ siendo las: ___ (a.m.), se reunieron en las instalaciones de la Empresa **INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S.** con Nit. 900607995-4, el Gerente General y los trabajadores para conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo dando cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2013 de 1986, modificada por el Decreto 1295 de 1994 emanados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para la organización de éste Comité, el Gerente General ha asignado a 2 __ representantes y ha solicitado a los trabajadores que entre ellos elijan 2 representantes que hagan parte del Comité.

Los representantes de la empresa al Comité son:

Nombre del Representante	C.C.	Principal / Suplente
		Principal
		Suplente

Nombre del Representante	C.C.	Principal / Suplente
		Principal
		Suplente

Integrado el Comité se procedió de acuerdo a la Resolución 2013 a nombrar un presidente y un secretario con el objeto de mantener la coordinación, organización y funcionamiento del Comité.

La Empresa designa a: _____como presidente, y por votación del comité se nombra como secretario (a) a: _____.

Una vez asignadas las personas que van a ser cabezas visibles del comité se procedió a darle la instalación al mismo, para lo cual se hizo conocer lo establecido en la Resolución 2013 de 1986 como funciones principales

que en ésta se establece para cada uno de los miembros, así como para el presidente y secretario y las responsabilidades que éstos tienen en dicho organismo.

FUNCIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Vigilar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Colaborar con el análisis de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar la maquinaria y equipos con los cuales se realizan las labores diarias e informar sobre su estado y posibles riesgos que estos generan con el fin de adoptar medidas correctivas.

Servir como organismo de coordinación entre el empleador y trabajadores en la búsqueda de las soluciones en lo que hace referencia a Salud Ocupacional.

Demás funciones que le señalen las normas sobre Salud Ocupacional.

FUNCIONES DEL PRESIDENTE

Presidir y orientar las reuniones del comité.

Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el sitio de las reuniones.

Preparar los temas de cada reunión.

Tramitar ante la dirección de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del comité.

FUNCIONES DEL SECRETARIO

Verificar la asistencia a las reuniones programadas.

Tomar atenta nota de todos los temas tratados.

Elaborar el acta de cada reunión y someterla a votación.

Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el comité.

Teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 63 del Decreto 1295 de 1994, este comité tendrá una vigencia de dos (2) años.

Con la creación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se está dando cumplimiento a las normas legales vigentes en lo que a Salud Ocupacional se refiere.

Siendo las 8 AM se da por terminada la primera reunión del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Damos constancia:

Firman,

_____ _____

Presidente del Comité **Secretario del Comité**

Integrantes del Comité:

_____	_____
Nombres y Apellidos	Nombres y Apellidos
_____	_____
Nombres y Apellidos	Nombres y Apellidos

_____

Gerente General

Anexo 20. *Acta de reunión mensual del COPASST Instituto Gastroenterológico San José S.A.S.*

<table>
<tr><td rowspan="3"> </td><td colspan="2">SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</td><td>Versión: 01</td></tr>
<tr><td colspan="2">ACTA REUNIÓN MENSUAL COPASST</td></tr>
<tr><td>Código:</td><td>Fecha de Emisión:</td><td>Página 185 de 284</td></tr>
<tr><td colspan="4">San José de Cúcuta, XX de XXXXXXXX de 202__

ACTA No. XXXX (consecutivo)

Siendo las _____ (a.m. / p.m.) se reunieron en las instalaciones del INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ, los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo con el siguiente orden del día:

1. Verificación de quórum

2. Lectura y aprobación del acta anterior

3. Revisión de compromisos

4. Temas a tratar:

4.1. Estadística de accidentalidad y ausentismo laboral por enfermedad</td></tr>
</table>

4.2. Resultado de investigaciones de incidentes y/o accidentes de trabajo

4.3. Resultado de inspecciones de seguridad

4.4. Seguimiento a programas de control de riesgos

4.5. Seguimiento Plan de Trabajo Anual y Cronograma de Capacitación

5. Varios

6. Compromisos

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Verificación de Quórum

Se llamó a lista a todos los integrantes del Comité, encontrándose reglamentario para deliberar y decidir:

NOMBRE	FIRMA

Invitados:

Nombre	Profesión o Cargo	Motivo Asistencia

2. Lectura y Aprobación del Acta Anterior

Se dio lectura del acta No. **XX** siendo aprobada por unanimidad por los integrantes.

3. Revisión de Compromisos

No.	ACTIVIDADES	C	P	OBSERVACIONES

C: Cumplido P: Pendiente

4. Temas a Tratar:

4.1. Estadísticas:

Accidentalidad

No. Eventos Mes xxx	**Días Perdidos**	**Parte del cuerpo afectado más representativa**	**Acumulado al Año**	
			No. A.T.	**No. días perdidos**

Ausentismo Laboral por Enfermedad

No. Ausencia mes XX	Días perdidos	Enfermedad más representativa	Origen		Acumulado al año	
			Común	Laboral	No. eventos	No. días perdidos

4.2. Resultado de las investigaciones de los incidentes y/o accidentes de trabajo:

Tipo de Evento		Fecha del Evento	Nombre del Trabajador	Causas	Recomendaciones
IT	AT				

4.3. Resultado de inspecciones de seguridad

Fecha de la Inspección	**Condición Encontrada**	**Recomendaciones**

4.4. Seguimiento a programas de control de riesgos:

_____

_____

_____

_____

4.5. Seguimiento Plan de Trabajo Anual y Cronograma de Capacitación:

Actividades mes XXX	**Actividades desarrolladas del Plan de Trabajo Anual (indicar fecha de realización)**	**Actividades desarrolladas del Cronograma de Capacitación (indicar fecha de realización)**

5. Varios:

_____

_____

_____

_____

6. Compromisos:

ACTIVIDAD	ORIGEN	RESPONSABLE	FECHA EJECUCIÓN	FECHA VERIFICACIÓN

Inspección de Seguridad – Investigación de Incidente de Trabajo – Investigación de Accidente de Trabajo – Programa de Control de Riesgos - Varios

Se dio por terminada la reunión a las_____ a.m. / p.m.

Próxima reunión el día _____

_____ _____

PRESIDENTE **SECRETARIO**

Anexo 25. Acta de nombramiento de nuevo integrante del COPASST

<table>
<tr><td rowspan="3">Instituto Gastroenterológico San José</td><td colspan="2">SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</td><td rowspan="2">Versión: 01</td></tr>
<tr><td colspan="2">ACTA NOMBRAMIENTO NUEVO INTEGRANTE COPASST</td></tr>
<tr><td>Código:</td><td>Fecha de Emisión:</td><td>Página de</td></tr>
<tr><td colspan="4">

ACTA DE NOMBRAMIENTO NUEVO INTEGRANTE DE

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El día __ de _____de _____ en las instalaciones de la Empresa **INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ** con Nit. 900607995-4, se reunió el COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO dando cumplimiento a lo estipulado en la RESOLUCIÓN 2013 de 1986; y a su vez se estableció:

Que el señor _____ identificado con C.C. _____, será el nuevo integrante del COPASST en reemplazo del señor _____**,** quien no se encuentra laborando actualmente en la empresa, el cual se desempeñaba en el cargo de **PRINCIPAL** en representación por la **EMPRESA** y **PRESIDENTE** del mismo.

Se hizo entrega oficial de las responsabilidades como miembro del COPASST, las cuales son de obligatorio cumplimiento:

</td></tr>
</table>

Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la empresa de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios mostrados en el panorama de riesgos de la empresa.

Proponer y participar en actividades de Salud Ocupacional dirigidas a trabajadores y directivos.

Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y operaciones realizadas por los trabajadores en cada área de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

Estudiar y considerar las sugerencias que presentan los trabajadores en materia de Salud Ocupacional.

Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la Salud Ocupacional.

Participar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

Seguidamente, las funciones del **PRESIDENTE** para el funcionamiento de su rol:

Presidir y orientar las reuniones del comité.

Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el sitio de las reuniones.

Preparar los temas de cada reunión.

Tramitar ante la dirección de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del comité.

El periodo del nuevo miembro del comité será hasta el mes de _____que se cumple la vigencia del COPASST _____ – _____.

El Empleador está obligado a proporcionar por lo menos cuatro horas semanales dentro de la jornada laboral normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del Comité.

Conformado nuevamente el Comité el objetivo es mantener la coordinación, organización y funcionamiento del mismo.

En constancia firman:

_____ _____

Principal Empresa **Suplente Empresa**

Presidente **Secretario**

_____ _____

Principal Trabajadores **Suplente Trabajadores**

_____

Gerente General

Anexo 21. *Indicador COPASST*

INDICADOR		1 SEMESTRE	2 SEMESTRE
		Enero 202_ - Jun 202_	Jul 202_ - Dic 202_
FÓRMULA DE CÁLCULO	N° de reuniones realizadas por el COPASST / N° reuniones programadas del COPASST * 100	**0%**	**0%**
TIPO DE INDICADOR	Estructura		
NOMBRE DEL INDICADOR	Funcionamiento del COPASST		
RESPONSABLE	Representante de la Dirección del SG-SST		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Semestral		
INTERPRETACIÓN	% cumplimiento de reuniones COPASST		
PERSONAS A PRESENTAR EL RESULTADO	Gerente General - COPASST		

Anexo 22. *Conformación del comité de convivencia laboral*

Instituto Gastroenterológico San José	**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**		**Versión: 01**
	CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código:	**Fecha de Emisión:**	**Página 197 de 284**
CONVOCATORIA			

PROCESO DE ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA

POR EL PERIODO _____ – _____.

La Empresa **INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ**, convoca a las elecciones de los representantes de los trabajadores para integrar el Comité de Convivencia Laboral.

El objetivo de este comité es contribuir al desarrollo armónico del ambiente laboral, a través de la comunicación asertiva en la cual todo colaborador tiene la posibilidad de ser escuchado y que en actuación del comité se identifique y evalúe los posibles factores que afecten el bienestar laboral individual o grupal; así mismo desarrollar mecanismos de prevención de dichos factores.

Los miembros del comité elegidos por los trabajadores y los elegidos por el Gerente General de la empresa, tienen la importante misión de actuar como mediadores y conciliadores de los trabajadores ante solicitudes o requerimientos que se presenten en la cotidianidad del trabajo y que puedan afectarla.

A continuación, se presentan las generalidades a tener en cuenta durante la creación, conformación y gestión del comité.

1. Número de representantes:

Dos, un representante titular y un representante suplente.

2. Periodo de vigencia del comité:

Dos (2) años

3. Requisitos de postulación:

Ser empleado directo de la Empresa

Tener permanencia dentro de la empresa.

Estar en adecuado estado físico y mental.

Ser mayor de edad

No habérsele formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctima de acoso laboral en los últimos 6 meses.

4. Proceso de inscripción de candidatos

Los trabajadores interesados pueden postularse a partir del __ al __de _____ de ____; durante toda la jornada laboral personalmente en la oficina de Contabilidad en Recursos Humanos.

5. Publicación del listado de candidatos

__ de _____ de _____

6. Fecha, lugar y hora de elección de representantes

-____ de _____ de _____

Lugar: Área de Producción

Horario: __: __ am a __: ___ am

7. Responsables del escrutinio de votación

POR DEFINIR C.C. _____

POR DEFINIR C.C. _____

8. Publicación integrantes del Comité de Convivencia Laboral

__ de Noviembre de ____, en cartelera

Cordialmente,

_____

Responsable de la Dirección del SG-SST

HOJA DE INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS A LA ELECCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

VIGENCIA _____ 202___ A _____ DE 202___.

No	NOMBRE DEL CANDIDATO	CEDULA	AREA DONDE TRABAJA	FIRMA

RESPONSABLE

_____

Responsable de la Dirección del SG-SST

ACTA DE ESCRUTINIO Y VOTACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Siendo las _____ (a.m.- p.m.), del día ___ de _____ de 202__, se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos al COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL para el período que va del ___ de _____ de 202__ al ___ de _____ de 202_.

En calidad de jurados de votación se encargó a los señores:

Nombre de los Jurados	**C.C.**

Después del conteo de votos se obtuvieron los siguientes resultados:

Nombre postulado	No. Total de Votos
VOTOS EN BLANCO	
VOTOS ANULADOS	
TOTAL	

De acuerdo a los resultados se eligieron las siguientes personas para representar a los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral:

Nombre del Representante	C.C.	Principal / Suplente
		Principal

		Suplente

Se adjunta listado del personal que participó en la elección de los representantes al Comité de Convivencia Laboral.

_____ _____

Jurado Escrutador **Jurado Escrutador**

_____

Gerente General

ACTA DE CONSTITUCIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El día ___ de _____ de 202__ en las instalaciones de la empresa se reunió el Gerente General y sus trabajadores para conformar el Comité de Convivencia Laboral, dando cumplimiento a la Resolución 652 de 2012 y a las exigencias del Ministerio de Trabajo, así como lo dispuesto en el SG-SST.

El período de los miembros del comité es de dos (2) años y El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada 3 meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por

cualquiera de sus integrantes. El Gerente General de la empresa **INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ** nombró a las siguientes personas:

POR PARTE DE LA EMPRESA

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CARGO EN EMPRESA	SECCIÓN DONDE LABORA	CARGO EN EL COMITÉ
				Principal
				Suplente

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CARGO EN EMPRESA	SECCIÓN DONDE LABORA	CARGO EN EL COMITÉ
				Principal
				Suplente

Estos últimos nombrados por votación de los Trabajadores. Integrado el comité se procedió a nombrar el presidente y Secretario del mismo, con el objeto de mantener la coordinación y funcionamiento del Comité.

El Gerente General de la empresa designa a _____ como presidente y por votación de los miembros del mismo se nombró a _____ como secretario.

_____ _____

Presidente **Secretario**

Paso seguido todos los integrantes que conforman el comité, firman el acuerdo de confidencialidad de la información de los temas que atañen al comité y a su condición de miembros del Comité de Convivencia Laboral.

Una vez concluidas las firmas, se procedió a dar la instalación formal del Comité de Convivencia Laboral, se procede a dar lectura la Resolución 652 de 2012.

En constancia firman,

REPRESENTANTES DEL COMITÉ

Nombres y Apellidos	Firmas

_____

Gerente General

ACUERDO COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Yo, _____, mayor de edad, identificado con documento de identidad número _____ de _____, he acordado celebrar el presente compromiso de confidencialidad, el cual se regirá por las siguientes consideraciones (cláusulas):

CONSIDERACIONES.

Como miembro del Comité de Convivencia Laboral de la empresa INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAS JOSÉ y debido a la naturaleza de la información que se maneja al interior del mismo, acepto las siguientes consideraciones:

1. El objeto del presente acuerdo es fijar los términos y condiciones bajo los cuales los miembros del Comité de Convivencia Laboral, mantendrán la confidencialidad absoluta de cualquier tipo de información ya sea verbal, escrita o conocida por cualquier medio y/o cualquier información revelada por otras personas, que tenga que ver investigaciones relacionadas con quejas de acoso laboral.

2. Acepto que, como miembro del Comité de Convivencia Laboral, que cualquier información intercambiada, facilitada o creada al interior del mismo será mantenida en estricta confidencialidad, durante el ejercicio como miembro, después de haber cesado sus labores como tal y, aun así, cuando éste no labore con la empresa INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAS JOSÉ

3. Únicamente el presidente del Comité de Convivencia Laboral podrá revelar información, de acuerdo al canal de comunicación establecido con la dirección de la Empresa, y en todo caso con el único propósito de cumplir con el objetivo del comité y de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral.

4. Toda información elaborada, adquirida o intercambiada, con referencia al análisis de casos por Acoso Laboral, es de propiedad exclusiva del Comité de Convivencia Laboral de la empresa INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAS JOSÉ en consecuencia, ningún miembro del mismo utilizará esta información para su uso propio.

Se firma a los _____ días, del mes de _____ de _____.

_____

NOMBRE MIEMBRO DEL COMITÉ

C.C.

Anexo 23. *Acta de reunión trimestral del comité de convivencia laboral*

Instituto Gastroenterológico San José	**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**	**Versión: 01**
	ACTA REUNIÓN TRIMESTRAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	

	Código:	Fecha de Emisión:	Página 210 de 284

ACTA N:	FECHA:
HORA INICIO:	HORA FIN:
TEMAS TRATADOS: Se dio apertura al comité de convivencia, se explicó funciones - Se aprobó el plegable del Programa de Convivencia Laboral	
TAREAS PENDIENTES Programar actividad mensual	ASISTENTES A LA REUNION:

EVIDENCIAS (fotografías, escáner, etc.)	
Próxima reunión el día:	
Firma presidente:	Cargo:
Firma secretario:	Cargo:

Anexo 24. *Radicación de queja por presunto acoso laboral*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	RADICACIÓN QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL		
	Código:	Fecha de Emisión:	Página de

FECHA DE RADICACIÓN		
DÍA	**MES**	**AÑO**
Nombres y Apellidos de quien radica la queja		**No. Identificación**
Cargo	**Área de Trabajo**	

Número de Celular	Correo electrónico

Descripción del Evento (queja)
Describa de manera precisa los hechos por los cuales se manifiesta la queja, por favor registre de manera muy clara cuales fueron las circunstancias en las que se presentó y quienes están involucrados
Fecha (Cuándo)
Modo (Cómo), *Descripción puntual de la situación*

Sujeto (Quién o Quiénes)
Lugar (Dónde)
Soporte de la Situación (pruebas)
Describa el tipo de pruebas con las que cuenta para soportar el caso. *En la medida de las posibilidades debe aportarlas con la presente queja*

Pruebas Testimoniales (testigos de los hechos)
Pruebas Audiovisuales (Grabaciones de vos, Videos, fotografías)
Pruebas Físicas (Cartas, Correos Electrónicos

La queja presentada está soportada en las disposiciones establecidas en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 652 de 2012.

Nombre:
No. Identificación:
Firma

Anexo 25. *Reglamento de higiene y seguridad industrial*

Instituto Gastroenterológico San José	**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**		**Versión: 01**
	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL		
	Código:	**Fecha de Emisión:**	**Página de**

RAZÓN SOCIAL	**INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSE S.A.S.**
NIT	900.607.995-4
ARL	Positiva Compañía de Seguros
DIRECCIÓN	Calle 13 # 1E-44 Caobos. Cúcuta consultorio 103 torre A clínica San José de Cúcuta
TELÉFONO	5719001
CIUDAD	Cúcuta
DEPARTAMENTO	Norte de Santander
CORREO	Gastro-sanjose19@hotmail.com
SUCURSALES	NO
CLASE DE RIESGO ASIGNADO POR LA ARL	III – 2.436%
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Atención de pacientes por consulta externa, hospitalización y urgencias
CÓDIGO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DECRETO 1607 DE 2002	8621

INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S, prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1: La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo tendientes a garantizar los mecanismos que

aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con los Artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª. de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Resolución 1401 de 2007, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1409 de 2012, Ley 1562 de 2012, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015 y demás normas que se establezcan.

ARTÍCULO 2: La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1771 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015, y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 3: La empresa se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, (Elaborado de acuerdo al Decreto 1443 de 2014 - hoy compilado en el Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6), el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 4: Los riesgos existentes en la empresa están constituidos principalmente por:

a) Área Administrativa:

BIOLÓGICOS: Virus. Picaduras de insectos.	**FÍSICOS:** Ruido (continuo) Temperatura (cambios bruscos)
QUÍMICOS: Vapores Material particulado	**PSICOSOCIALES:** Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea) Características de la Organización del Trabajo (demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)
BIOMECÁNICOS: Postura (prolongada) Movimiento repetitivo	**CONDICIONES DE SEGURIDAD**: Mecánico (herramientas de oficina) Eléctrico (baja tensión y estática) Locativo (superficies de trabajo deslizante) Tecnológico (explosión, incendio) Accidentes de Tránsito (colisiones, atropellamiento por medios de transporte)

	Público (atraco, de orden público)
FENÓMENOS NATURALES: Sismo Terremoto	

b) Área Operativa:

BIOLÓGICOS: Virus Bacterias Hongos Parásitos Fluidos o excrementos	**PSICOSOCIALES:** Condiciones de la tarea (carga mental, monotonía)
BIOMECÁNICOS: Postura (prolongada, forzada) Esfuerzo Manipulación manual de cargas	**CONDICIONES DE SEGURIDAD**: Eléctrico (baja tensión) Locativo (condiciones de orden y aseo) Tecnológico (explosión, incendio)

FENÓMENOS NATURALES: Sismo Terremoto	

PARAGRAFO: A efecto de que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejercerá control en la fuente, en el medio o en el individuo, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se dé a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

ARTÍCULO 5: La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean concordantes con el presente Reglamento de Higienes y Seguridad Industrial y con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 6: El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 7: Este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

ARTÍCULO 8: El presente reglamento tendrá vigencia a partir de su publicación y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales las condiciones existentes en el momento de su emisión, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

_____

Gerente General

Anexo 26. *Programa de vigilancia epidemiológica para riesgo cardiovascular*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA RIESGO CARDIOVASCULAR		
	Código:	Fecha de Emisión:	Página: 1 de 2

OBJETIVO

Minimizar el riesgo cardiovascular en los trabajadores de la empresa; brindándoles las pautas de prevención para la conservación de un estilo de vida saludable

ALCANCE

El programa de vigilancia epidemiológica cardiovascular aplica para la población de la empresa DEL BEN S.A.S.

INDICADORES DE GESTIÓN

TIPO	NOMBRE	FÓRMULA DE CÁLCULO	META
Cobertura	Indice de cobertura de trabajadores en el PVE para riesgo cardiovascular	Total de trabajadores cubiertos por el PVE / Total de trabajadores X 100	
Cumplimiento	Indice de actividades realizadas	N° actividades ejecutadas / Total de actividades programadas X 100	60%
Incidencia	Indice de casos asociado a patología cardiovascular	N° de casos con sospecha de patología cardiovascular / Total de trabajadores de la empresa X 100	Incidencia =< 10%

DATOS	MESES	1/03/20201	abr-21	may-21	jun-21	jul-21	ago-21	
	Total trabajadores cubiertos en el periodo	0		13				
	Total trabajadores de la empresa	13	13	13	13	13	13	
	No. de casos con sospecha de patología cardiovascular	0	0					

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PVE CARDIOVASCULAR

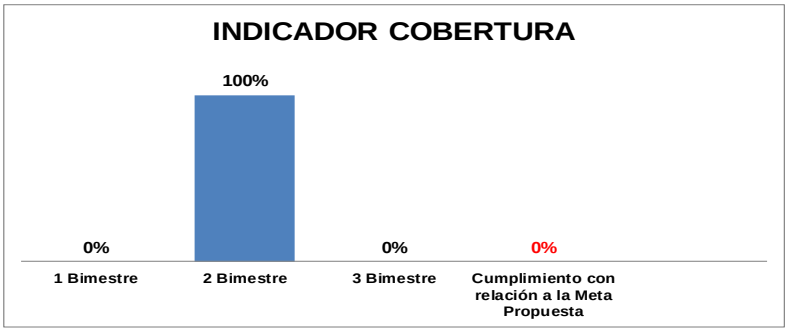
	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	mar-20		abr-20		may-20		jun-20		jul-20		ago-20		OBSERVACIONES
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
	PLANEAR															
1	Revisión de resultados del Dx. de condiciones de salud emitida por la IPS de S.O., identificando riesgo cardiovascular	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
2	Clasificación de la población expuesta al factor de riesgo cardiovascular	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
	HACER															
3	Aplicación tamizaje de índice de masa corporal, tensión arterial a todos los trabajadores de la empresa	Proveedor Externo (Personal de Enfermería)	Humanos Técnicos Económicos													
4	Tabulación, análisis, elaboración y entrega de informe de índice de masa corporal y tensión arterial a la Responsable de la Dirección del SG-SST	Proveedor Externo (Personal de Enfermería)	Humanos Técnicos Económicos													
5	Remisión a EPS personal con sospecha de riesgo cardiovascular	Responsable de la Dirección del SG-SST	Humanos Técnicos													
6	Capacitaciones orientadas a la prevención del factor de riesgo cardiovascular para todo el personal sobre: * Hábitos Nocivos: El Alcohol y el Tabaco * Estilo de Vida Saludable: Alimentación y Nutrición Sana	Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
7	Actividad física de estilo de vida saludable a todo el personal: Bailoterapia	Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
	VERIFICAR															
8	Seguimiento a tratamiento médico específico por historia clínica solicitada al trabajador con sospecha de riesgo cardiovascular	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
9	Aplicación, tabulación y entrega de informe de tamizaje de índice de masa corporal, tensión arterial a los trabajadores con sospecha de riesgo cardiovascular a la Responsable de la Dirección del SG-SST	Proveedor Externo (Personal de Enfermería)	Humanos Técnicos Económicos													
10	Continuar seguimiento a recomendaciones médicas a los trabajadores con sospecha de riesgo cardiovascular que no logran mejorar su condición de salud	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
11	Seguimiento a indicadores del PVE cardiovascular	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
	ACTUAR															
12	Ajustes al PVE cardiovascular	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
	TOTAL ACTIVIDADES			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TOTAL ACTIV. PROGR. 0 / TOTAL ACTIV. EJEC. 0

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	COBERTURA	META		MÉTODO DE CÁLCULO	Total de trabajadores cubiertos por el PVE / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Bimensual	RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN			* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2021			
	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
COBERTURA	0%	100%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

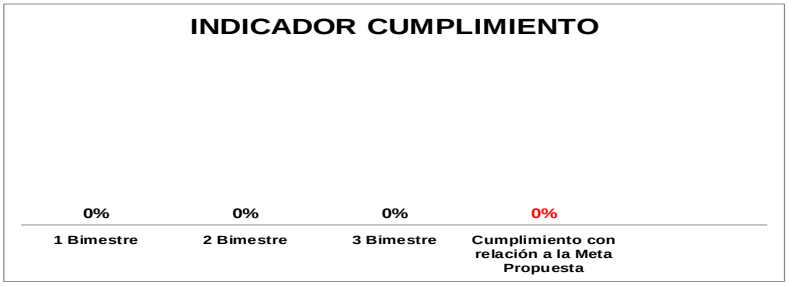
PERIODO	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Total
Total trabajadores cubiertos en el periodo	0	13	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
Total trabajadores de la empresa	13	13	13	13

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	CUMPLIMIENTO	META	60%	MÉTODO DE CÁLCULO	N° actividades ejecutadas / Total de actividades programadas X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Bimensual	RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN			* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2021			
	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
CUMPLIMIENTO	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

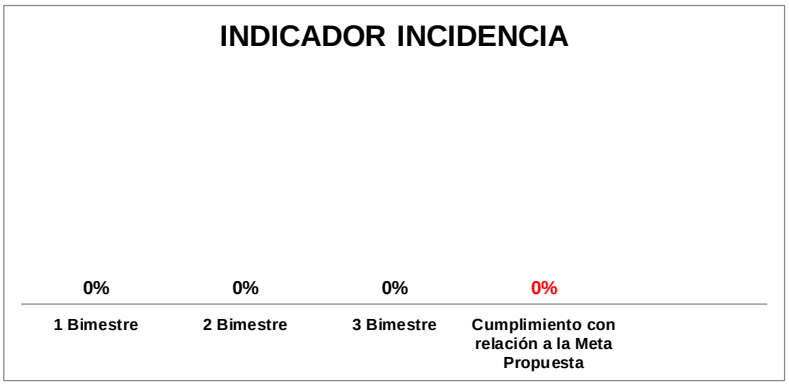
PERIODO	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Total
N° Actividades ejecutadas	0	0	0	0
N° Actividades programadas	0	0	0	0

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	INCIDENCIA	**META**	=< 10%	**MÉTODO DE CÁLCULO**	N° de casos con sospecha de patología cardiovascular / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Bimensual		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2021			
	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
INCIDENCIA	0%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

PERIODO	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Total
N° de casos con sospecha de patología cardiovascular	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
Total de trabajadores de la empresa	13	13	13	13

Anexo 27. *Programa de vigilancia epidemiológica para riesgo biomecánico*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA RIESGO BIOMECÁNICO		
	Código:	Fecha de Emisión:	Página: de

OBJETIVO

Prevenir la aparición de desórdenes músculo esqueléticos a través de la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo biomecánico, mejorando las condiciones de salud y trabajo de la población expuesta.

ALCANCE

INDICADORES DE GESTIÓN

TIPO	NOMBRE	FÓRMULA DE CÁLCULO	META
Cobertura	Indice de cobertura de trabajadores en el PVE de riesgo biomecánico	Total de trabajadores cubiertos por el PVE / Total de trabajadores X 100	
Cumplimiento	Indice de actividades realizadas	N° actividades ejecutadas / Total de actividades programadas X 100	60%
Incidencia	Indice de casos asociado a patología osteomuscular	N° de casos con sospecha de patología osteomuscular / Total de trabajadores de la empresa X 100	Incidencia =< 10%
Prevalencia	Indice de casos nuevos y antiguos asociado a patología osteomuscular	N° de casos nuevos con sospecha y antiguos con diagnóstico de patología osteomuscular / Total de trabajadores de la empresa X 100	Prevalencia =< 10%

	MESES	abr-21	may-21	jun-21	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	nov-21	dic-21	
DATOS	Total trabajadores cubiertos en el periodo	13	13	13	13	13	13	13	13	13	
	Total trabajadores de la empresa	13	13	13	13	13	13	13	13	13	
	No. de casos con sospecha de patología osteomuscular	0	0	0	0	3	3	3	3	3	
	No. de casos antiguos con diagnóstico de patología osteomuscular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

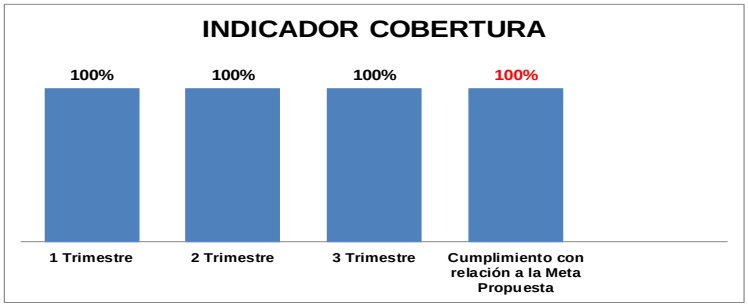
	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	abr-21		may-21		jun-21		jul-21		ago-21		sep-21		oct-21		nov-21		dic-21		OBSERVACIONES
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
	PLANEAR																					
1	Revisión de resultados del Dx. de condiciones de salud emitida por la IPS de S.O., identificando riesgo biomecánico	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
2	Clasificación de la población expuesta al factor de riesgo biomecánico	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
	HACER																					
3	Aplicación encuesta sintomatología sentida a todo el personal de la empresa	Proveedor Externo (Profesional de Rehabilitación)	Humanos Técnicos Económicos																			
4	Tabulación, análisis y entrega de informe de la encuesta de sintomatología sentida a la Responsable de la Dirección del SG-SST	Proveedor Externo (Profesional de Rehabilitación)	Humanos Técnicos Económicos																			
5	Valoraciones médicas al personal con sintomatología sentida	Proveedor Externo (Profesional de Rehabilitación)	Humanos Técnicos Económicos																			
6	Elaboración y entrega de informe de las valoraciones médicas a la Responsable de la Dirección del SG-SST	Proveedor Externo (Profesional de Rehabilitación)	Humanos Técnicos Económicos																			
7	Remisiones a EPS trabajadores con sospecha de patología osteomuscular	Responsable de la Dirección del SG-SST	Humanos Técnicos																			
8	Selección de los puestos de trabajo críticos para evaluaciones ergonómicas	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
9	Evaluación con enfoque ergonómico a los puestos de trabajo críticos	Proveedor Externo (Profesional de Rehabilitación)	Humanos Técnicos Económicos																			
10	Elaboración y presentación de informe con recomendaciones de las evaluaciones ergonómicas realizadas en los puestos de trabajo a la Responsable de la Dirección del SG-SST	Proveedor Externo (Profesional de Rehabilitación)	Humanos Técnicos Económicos																			
11	Capacitaciones a todo el personal sobre: Higiene Postural - Manipulación Manual de Cargas y Pausas Activas	Proveedor Externo (Profesional de Rehabilitación)	Humanos Técnicos Económicos																			
	VERIFICAR																					
12	Seguimiento a tratamiento médico específico por historia clínica solicitada al trabajador con sospecha de patología osteomuscular	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
13	Aplicación de encuesta sintomatología sentida a los trabajadores con sospecha de patología osteomuscular	Proveedor Externo (Profesional de Rehabilitación)	Humanos Técnicos Económicos																			
14	Elaboración y entrega de informe de la encuesta de sintomatología sentida aplicada a trabajadores con sospecha de patología osteomuscular para verificar si fueron efectivas las actividades de control	Proveedor Externo (Profesional de Rehabilitación)	Humanos Técnicos Económicos																			
15	Continuar seguimiento a recomendaciones médicas a los trabajadores con sospecha de patología osteomuscular que no logran mejorar su condición de salud	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
16	Seguimiento a indicadores del PVE Biomecánico	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
	ACTUAR																					
17	Ajustes al PVE Biomecánico	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	TOTAL ACTIVIDADES			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**TOTAL ACTIV. PROGR.** **0** **TOTAL ACTIV. EJEC.** **0**

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	COBERTURA	**META**		**MÉTODO DE CÁLCULO**	Total de trabajadores cubiertos por el PVE / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Trimestral		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	**AÑO 2020**			
	1 Trimestre	**2 Trimestre**	**3 Trimestre**	**Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta**
COBERTURA	100%	100%	100%	100%

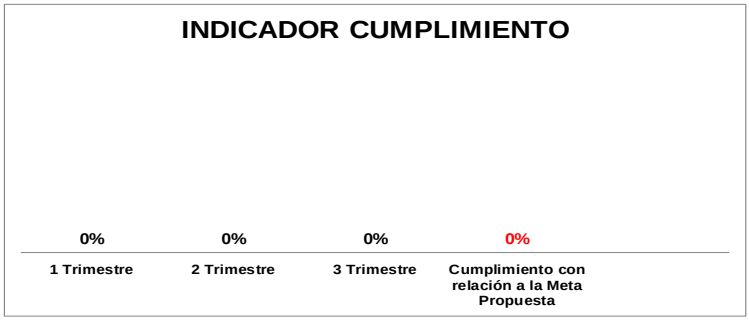
PERIODO	**1 Trimestre**	**2 Trimestre**	**3 Trimestre**	**Total**
Total trabajadores cubiertos en el periodo	13	13	13	13
Total trabajadores de la empresa	13	13	13	13

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	CUMPLIMIENTO	**META**	60%	**MÉTODO DE CÁLCULO**	N° actividades ejecutadas / Total de actividades programadas X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Trimestral		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	**AÑO 2020**			
	1 Trimestre	**2 Trimestre**	**3 Trimestre**	**Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta**
CUMPLIMIENTO	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

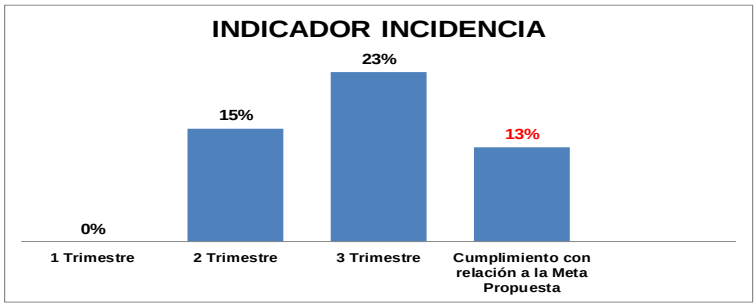
PERIODO	**1 Trimestre**	**2 Trimestre**	**3 Trimestre**	**Total**
N° Actividades ejecutadas	0	0	0	0
N° Actividades programadas	0	0	0	0

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	INCIDENCIA	**META**	=< 10%	**MÉTODO DE CÁLCULO**	N° de casos con sospecha de patología osteomuscular / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Trimestral		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2020			
	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
INCIDENCIA	0%	15%	23%	13%

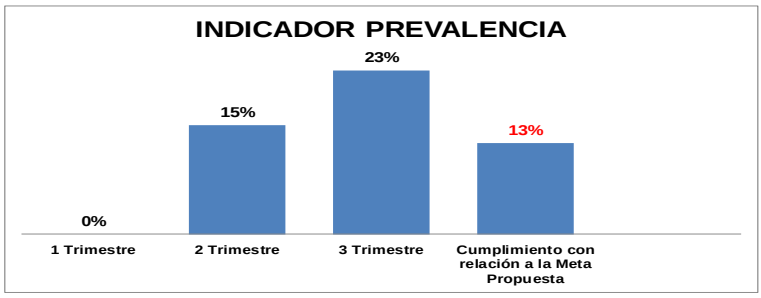
PERIODO	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	Total
N° de casos con sospecha de patología osteomuscular	0	2	3	2
Total de trabajadores de la empresa	13	13	13	13

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	PREVALENCIA	**META**	=< 10%	**MÉTODO DE CÁLCULO**	N° de casos nuevos con sospecha y antiguos con diagnóstico de patología osteomuscular / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Trimestral		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2020			
	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
PREVALENCIA	0%	15%	23%	13%

PERIODO	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	Total
N°de casos nuevos con sospecha y antiguos con diagnóstico de patología osteomuscular	0	2	3	2
Total de trabajadores de la empresa	13	13	13	13

Anexo 28. *Programa de vigilancia epidemiológica para el riesgo psicosocial*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: SST-PG-07	Fecha de Emisión: 06/12/2017	Página: 1 de 2

OBJETIVO

Identificar los factores de riesgo psicosocial, con el fin de prevenir trastornos de la salud asociados al mismo, contribuyendo al mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los trabajadores según Resolución 2646 de 2008

ALCANCE

El programa de vigilancia epidemiológica psicosocial aplica para la población de la empresa DEL BEN S.A.S.

INDICADORES DE GESTIÓN

TIPO	NOMBRE	FÓRMULA DE CÁLCULO	META
Cobertura	Indice de cobertura de trabajadores en el PVE de riesgo psicosocial	Total de trabajadores cubiertos por el PVE / Total de trabajadores X 100	
Cumplimiento	Indice de actividades realizadas	N° actividades ejecutadas / Total de actividades programadas X 100	60%
Incidencia	Indice de casos asociado a reacciones de riesgo psicosocial	N° de casos con sospecha de reacciones a riesgo psicosocial / Total de trabajadores de la empresa X 100	Incidencia =< 10%
Prevalencia	Indice de casos nuevos y antiguos asociado a reacciones de riesgo psicosocial	N° de casos nuevos con sospecha y antiguos con diagnóstico de riesgo psicosocial / Total de trabajadores de la empresa X 100	Prevalencia =< 10%

DATOS	MESES	sep-20	oct-20	nov-20	dic-20	ene-21	feb-21	mar-21	abr-21	may-21	
	Total trabajadores cubiertos en el periodo	13	13	13	13	13	13	13	13	13	
	Total trabajadores de la empresa	13	13	13	13	13	13	13	13	13	
	No. de casos con sospecha de reacciones a riesgo psicosocial	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	No. de casos antiguos con presunto diagnóstico de riesgo psicosocial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PVE PSICOSOCIAL

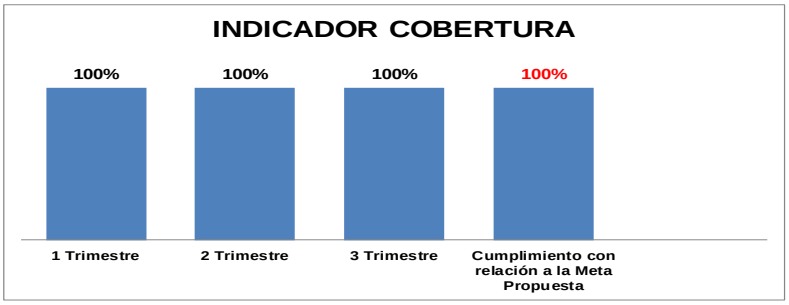
	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	sep-20		oct-20		nov-20		dic-20		ene-21		feb-21		mar-21		abr-21		may-21		OBSERVACIONES
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
	PLANEAR																					
1	Revisión de resultados del Dx. de condiciones de salud emitida por la IPS de S.O., identificando trabajadores con exposición de riesgo psicosocial	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
2	Clasificación de la población expuesta al factor de riesgo psicosocial	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
	HACER																					
3	Aplicación de batería de riesgo psicosocial	Psicólog@ Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
4	Tabulación y análisis de batería de riesgo psicosocial	Psicólog@ Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
5	Entrega, socialización informe de riesgo psicosocial y presentación del plan de acción a partes interesadas de la empresa	Psicólog@ Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
6	Intervención a casos asociado a reacciones de estrés laboral para su manejo	Psicólog@ Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
7	Capacitaciones a todo el personal sobre: * Prevención del Riesgo Psicosocial * Manejo del Estrés	Psicólog@ Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
	VERIFICAR																					
8	Seguimiento a los posibles casos detectados con reacciones de riesgo psicosocial	Psicólog@ Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
9	Seguimiento a indicadores del PVE Psicosocial	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos																			
	ACTUAR																					
10	Ajustes al PVE Psicosocial	Psicólog@ Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	TOTAL ACTIVIDADES			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TOTAL ACTIV. PROGR. 0 TOTAL ACTIV. EJEC. 0

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	COBERTURA	**META**		**MÉTODO DE CÁLCULO**	Total de trabajadores cubiertos por el PVE / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Trimestral		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2018 - 2019			
	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
COBERTURA	100%	100%	100%	100%

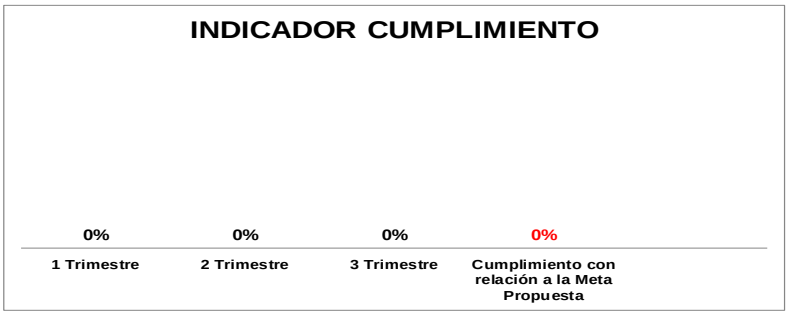
PERIODO	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	Total
Total trabajadores cubiertos en el periodo	13	13	13	13
Total trabajadores de la empresa	13	13	13	13

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	CUMPLIMIENTO	**META**	60%	**MÉTODO DE CÁLCULO**	N° actividades ejecutadas / Total de actividades programadas X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Trimestral		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2020-2021			
	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
CUMPLIMIENTO	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

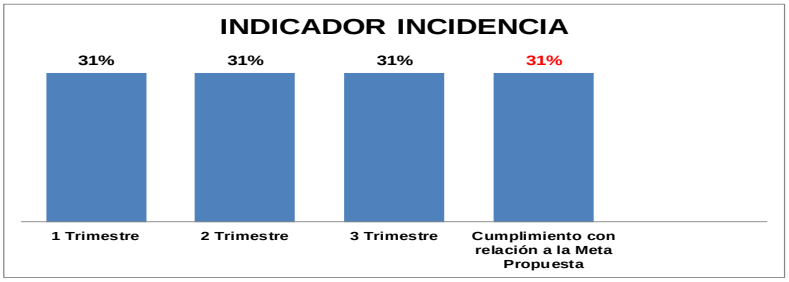
PERIODO	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	Total
N° Actividades ejecutadas	0	0	0	0
N° Actividades programadas	0	0	0	0

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	INCIDENCIA	**META**	=< 10%	**MÉTODO DE CÁLCULO**	N° de casos con sospecha de reacciones a riesgo psicosocial / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Trimestral		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2020 - 2021			
	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
INCIDENCIA	31%	31%	31%	31%

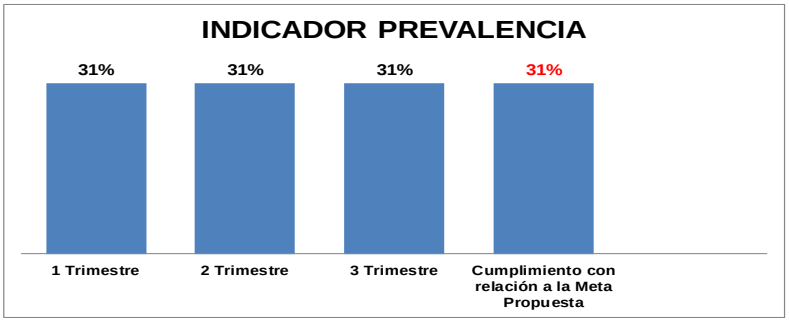
PERIODO	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	Total
N° de casos con sospecha de reacciones a riesgo psicosocial	4	4	4	4
Total de trabajadores de la empresa	13	13	13	13

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	PREVALENCIA	**META**	=< 10%	**MÉTODO DE CÁLCULO**	N° de casos nuevos con sospecha y antiguos con diagnóstico de riesgo psicosocial / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Trimestral		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2020-2021			
	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
PREVALENCIA	31%	31%	31%	31%

PERIODO	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	Total
N°de casos nuevos con sospecha y antiguos con diagnóstico de riesgo psicosocial	4	4	4	4
Total de trabajadores de la empresa	13	13	13	13

Anexo 29. *Programa de vigilancia epidemiológica para conservación auditiva*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CONSERVACIÓN AUDITIVA		
	Código:	Fecha de Emisión:	Página: de

OBJETIVO

Identificar, evaluar y controlar las condiciones del riesgo ruido, para intervenirlo mediante medidas que proporcionen bienestar y así contribuir en la conservación auditiva de los trabajadores expuestos.

ALCANCE

El programa de vigilancia epidemiológica aplica para los trabajadores expuestos al ruido en la empresa DEL BEN S.A.S.

INDICADORES DE GESTIÓN

TIPO	NOMBRE	FÓRMULA DE CÁLCULO	META
Cobertura	Indice de cobertura de trabajadores en el PVE para conservación auditiva	Total de trabajadores cubiertos por el PVE X 100 / Total de trabajadores	
Cumplimiento	Indice de actividades realizadas	N° actividades ejecutadas X 100 / Total de actividades programadas	60%
Incidencia	Indice de casos asociado a alteración auditiva	N° de casos con sospecha de alteración auditiva X 100 / Total de trabajadores de la empresa	Incidencia =< 10%
Prevalencia	Indice de casos nuevos y antiguos asociado a alteración auditiva	N° de casos nuevos con sospecha y antiguos con diagnóstico de alteración auditiva X 100 / Total de trabajadores de la empresa	Prevalencia =< 10%

DATOS	MESES	jun-21	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	nov-21	
	Total trabajadores cubiertos en el periodo	13	13	13	13	13	13	
	Total trabajadores de la empresa	13	13	13	13	13	13	
	No. de casos con sospecha de alteración auditiva	0	0	0	0	0	0	
	No. de casos antiguos con diagnóstico de alteración auditiva	0	0	0	0	0	0	

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PVE CONSERVACIÓN AUDITIVA

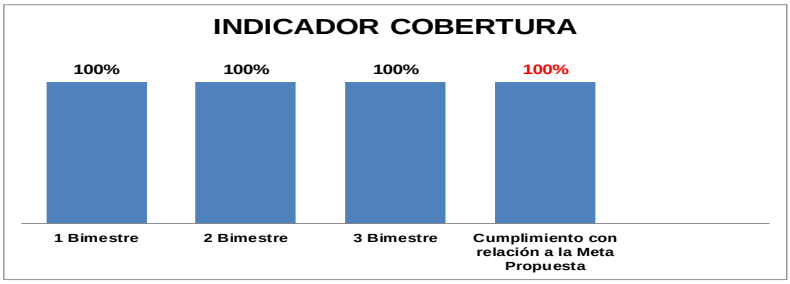
	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	jun-20		jul-20		ago-20		sep-20		oct-20		nov-20		OBSERVACIONES
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
	PLANEAR															
1	Revisión de resultados del Dx. de condiciones de salud emitida por la IPS de S.O., identificando trabajadores por exposición de riesgo ruido	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
2	Revisión de los registros de: * Ausentismo General: Específicamente lo relacionado con el diagnóstico de lesión o daño al sistema auditivo y los tratamientos para el manejo de las mismas. * Morbilidad: Registros de ausencias por permisos a	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
3	Identificar la población expuesta y las tareas críticas, a partir de los siguientes criterios: * **Muy Alto**: No escuchar una conversación a una intensidad normal a una distancia de	Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
	HACER															
4	Realización de audiometrías de control en los trabajadores expuestos al ruido para determinar las condiciones de salud auditiva	Proveedor Externo (Fonoaudióloga)	Humanos Técnicos Económicos													
5	Tabulación, análisis, elaboración y entrega de informe a la Responsable de la Dirección del SG-SST	Proveedor Externo (Fonoaudióloga)	Humanos Técnicos Económicos													
6	Realización mediciones de ruido: sonometrías	Proveedor Externo (Profesional especialista en Higiene Industrial)	Humanos Técnicos Económicos													
7	Tabulación, análisis, elaboración y socialización informe de las mediciones realizadas a la alta dirección y Responsable de la Dirección del SG-SST	Proveedor Externo (Profesional especialista en Higiene Industrial)	Humanos Técnicos Económicos													
8	Remisiones a EPS trabajadores con sospecha de alteración auditiva	Responsable de la Dirección del SG-SST	Humanos Técnicos													
9	Definición de controles a implementar con base en: - Medidas de control en la Fuente o el Medio - Medidas de control Administrativo - Medidas de control en el Trabajador Incluirlos en éste cronograma de trabajo para la	* Responsable de la Dirección del SG-SST * COPASST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
10	Capacitaciones a todo el personal sobre: Conservación Auditiva	* Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
	VERIFICAR															
11	Seguimiento a tratamiento médico específico por historia clínica solicitada al trabajador con sospecha de alteración auditiva	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
12	Realización de audiometrías de confirmación en los trabajadores con sospecha de alteración auditiva	Proveedor Externo (Fonoaudióloga)	Humanos Técnicos Económicos													
13	Tabulación, análisis, elaboración y entrega de informe a la Responsable de la Dirección del SG-SST	Proveedor Externo (Fonoaudióloga)	Humanos Técnicos Económicos													
14	Continuar seguimiento a recomendaciones médicas a los trabajadores con sospecha de alteración auditiva que no logran mejorar su condición de salud	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
15	Seguimiento a indicadores del programa de gestión para conservación auditiva	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
	ACTUAR															
16	Ajustes al PVE para conservación auditiva	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	TOTAL ACTIVIDADES			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TOTAL ACTIV. PROGR. 0 — TOTAL ACTIV. EJEC. 0

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	COBERTURA	META		MÉTODO DE CÁLCULO	Total de trabajadores cubiertos por el PVE / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Bimensual	RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN			* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2020			
	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
COBERTURA	100%	100%	100%	100%

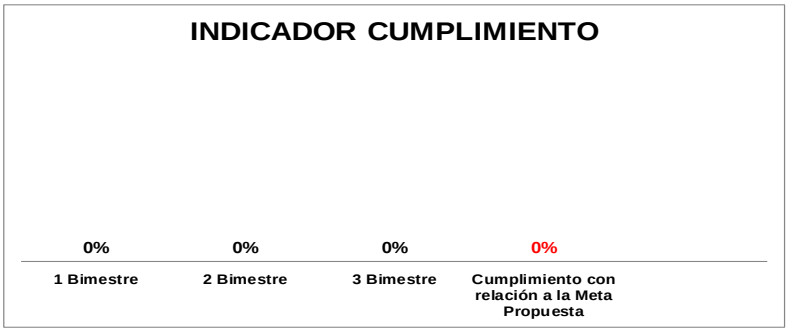
PERIODO	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Total
Total trabajadores cubiertos en el periodo	13	13	13	13
Total trabajadores de la empresa	13	13	13	13

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	CUMPLIMIENTO	META	60%	MÉTODO DE CÁLCULO	N° actividades ejecutadas / Total de actividades programadas X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Bimensual	RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN			* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2020			
	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
CUMPLIMIENTO	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

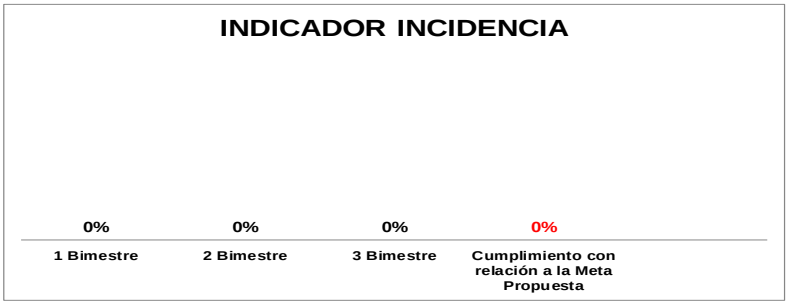
PERIODO	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Total
N° Actividades ejecutadas	0	0	0	0
N° Actividades programadas	0	0	0	0

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	INCIDENCIA	**META**	=< 10%	**MÉTODO DE CÁLCULO**	N° de casos con sospecha de alteración auditiva / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Bimensual		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2020			
	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
INCIDENCIA	0%	0%	0%	0%

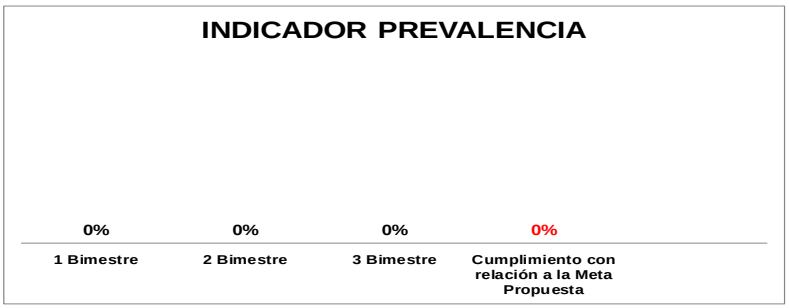
PERIODO	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Total
N° de casos con sospecha de alteración auditiva	0	0	0	0
Total de trabajadores de la empresa	13	13	13	13

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	PREVALENCIA	**META**	=< 10%	**MÉTODO DE CÁLCULO**	N° de casos nuevos con sospecha y antiguos con diagnóstico de alteración auditiva / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Bimensual		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2020			
	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
PREVALENCIA	0%	0%	0%	0%

PERIODO	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Total
N°de casos nuevos con sospecha y antiguos con diagnóstico de alteración auditiva	0	0	0	0
Total de trabajadores de la empresa	13	13	13	13

Anexo 30. *Programa de vigilancia epidemiológica para la conservación respiratoria*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA CONSERVACIÓN RESPIRATORIA		
	Código:	Fecha de Emisión:	Página: de

OBJETIVO

Proteger la salud de los trabajadores expuestos a agentes químicos, mejorando las condiciones deficientes de trabajo que prevengan la aparición de enfermedades y permitan la conservación respiratoria.

ALCANCE

El programa de vigilancia epidemiológica aplica para los trabajadores expuestos al agente químico Material Particulado en la empresa DEL BEN S.A.S.

INDICADORES DE GESTIÓN

TIPO	NOMBRE	FÓRMULA DE CÁLCULO	META
Cobertura	Indice de cobertura de trabajadores en el PVE para conservación respiratoria	Total de trabajadores cubiertos por el PVE / Total de trabajadores X 100	
Cumplimiento	Indice de actividades realizadas	N° actividades ejecutadas / Total de actividades programadas X 100	60%
Incidencia	Indice de casos asociado a alteración respiratoria	N° de casos con sospecha de alteración respiratoria / Total de trabajadores de la empresa X 100	Incidencia =< 10%
Prevalencia	Indice de casos nuevos y antiguos asociado a alteración respiratoria	N° de casos nuevos con sospecha y antiguos con diagnóstico de alteración respiratoria / Total de trabajadores de la empresa X 100	Prevalencia =< 10%

DATOS	MESES	oct-20	nov-20	dic-20	ene-21	feb-21	mar-21	
	Total trabajadores cubiertos en el periodo	13	13	13	13	13	13	
	Total trabajadores de la empresa	13	13	13	13	13	13	
	No. de casos con sospecha de alteración respiratoria	1	1	1	1	2	2	
	No. de casos antiguos con diagnóstico de alteración respiratoria	1	1	1	1	1	1	

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PVE CONSERVACIÓN RESPIRATORIA

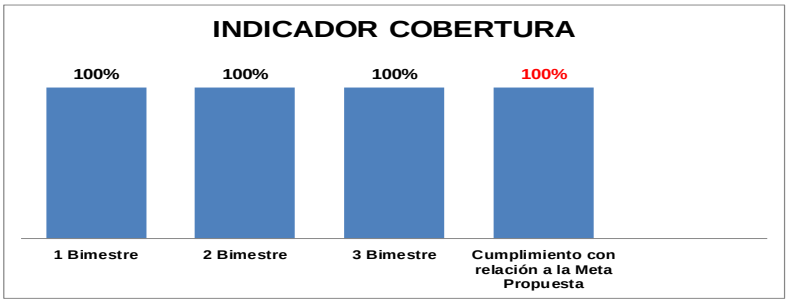
	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	oct-20		nov-20		dic-20		ene-21		feb-21		mar-21		OBSERVACIONES
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
	PLANEAR															
1	Revisión de resultados del Dx. de condiciones de salud emitida por la IPS de S.O., identificando trabajadores por exposición de riesgo químico	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
2	Revisión de los registros de: * Ausentismo General: Específicamente lo relacionado con el diagnóstico de lesión o daño al sistema respiratorio y los tratamientos para el manejo de las mismas. * Morbilidad: Registros de ausencias por permisos a la consulta médica que los trabajadores realizan a las E.P.S., donde se debe identificar el área de trabajo y el tipo de patología o molestia consultada. * Enfermedad Laboral: Se revisan los diagnósticos de patologías respiratorias calificadas de origen laboral, las áreas y el evento que las produjo.	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
3	Clasificación de la población expuesta al factor de riesgo químico por Material Particulado	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
	HACER															
4	Aplicación de cuestionario estandarizado de síntomas respiratorios	Proveedor Externo (Terapeuta Respiratoria)	Humanos Técnicos Económicos													
5	Tabulación, análisis, elaboración y entrega de informe a la Responsable de la Dirección del SG-SST	Proveedor Externo (Terapeuta Respiratoria)	Humanos Técnicos Económicos													
6	Realización exámen de espirometría al personal con sospecha de alteración respiratoria	Proveedor Externo (Terapeuta Respiratoria)	Humanos Técnicos Económicos													
7	Tabulación, análisis, elaboración y socialización de informe a la Responsable de la Dirección del SG-SST	Proveedor Externo (Terapeuta Respiratoria)	Humanos Técnicos Económicos													
8	Remisiones a EPS trabajadores con sospecha de alteración respiratoria	Responsable de la Dirección del SG-SST	Humanos Técnicos													
9	Definición de controles a implementar con base en: - Medidas de control en la Fuente o el Medio - Medidas de control Administrativo - Medidas de control en el Trabajador Incluirlos en éste cronograma de trabajo para la priorización de intervención	* Responsable de la Dirección del SG-SST * COPASST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
10	Capacitaciones a todo el personal sobre: Conservación Respiratoria	* Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
	VERIFICAR															
11	Seguimiento a tratamiento médico específico por historia clínica solicitada al trabajador con sospecha de alteración respiratoria	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
12	Aplicación de cuestionario estandarizado de síntomas respiratorios al personal con sospecha de alteración respiratoria	Proveedor Externo (Terapeuta Respiratoria)	Humanos Técnicos Económicos													
13	Elaboración y entrega de informe del cuestionario estandarizado de síntomas respiratorios aplicado a trabajadores con sospecha de alteración respiratoria para verificar si fueron efectivas las actividades de control a la Responsable de la Dirección del SG-SST	Proveedor Externo (Terapeuta Respiratoria)	Humanos Técnicos Económicos													
14	Continuar seguimiento a recomendaciones médicas a los trabajadores con sospecha de alteración respiratoria que no logran mejorar su condición de salud	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
15	Seguimiento a indicadores del programa de gestión para conservación respiratoria	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos													
	ACTUAR															
16	Ajustes al programa de gestión para conservación respiratoria	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST	Humanos Técnicos Económicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	TOTAL ACTIVIDADES			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TOTAL ACTIV. PROGR. 0 TOTAL ACTIV. EJEC. 0

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	COBERTURA	META		MÉTODO DE CÁLCULO	Total de trabajadores cubiertos por el PVE / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Bimensual		RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2021-2022			
	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
COBERTURA	100%	100%	100%	100%

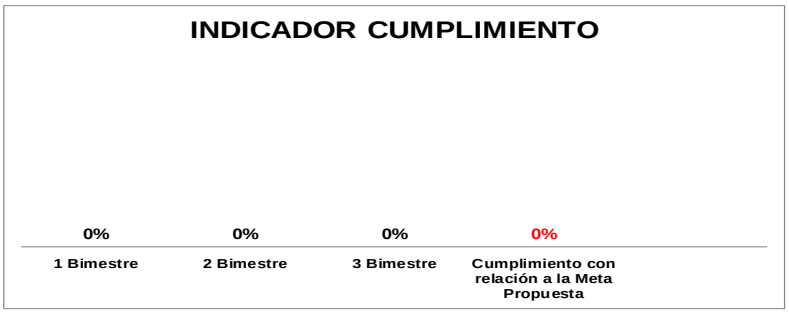
PERIODO	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Total
Total trabajadores cubiertos en el periodo	13	13	13	13
Total trabajadores de la empresa	13	13	13	13

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	CUMPLIMIENTO	META	60%	MÉTODO DE CÁLCULO	N° actividades ejecutadas / Total de actividades programadas X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Bimensual		RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2020-2021			
	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
CUMPLIMIENTO	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

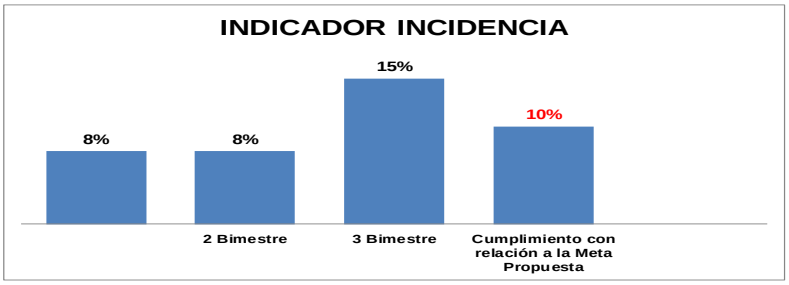
PERIODO	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Total
N° Actividades ejecutadas	0	0	0	0
N° Actividades programadas	0	0	0	0

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	INCIDENCIA	**META**	=< 10%	**MÉTODO DE CÁLCULO**	N° de casos con sospecha de alteración respiratoria / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Bimensual		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2020-2021			
		2 Bimestre	3 Bimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
INCIDENCIA	8%	8%	15%	10%

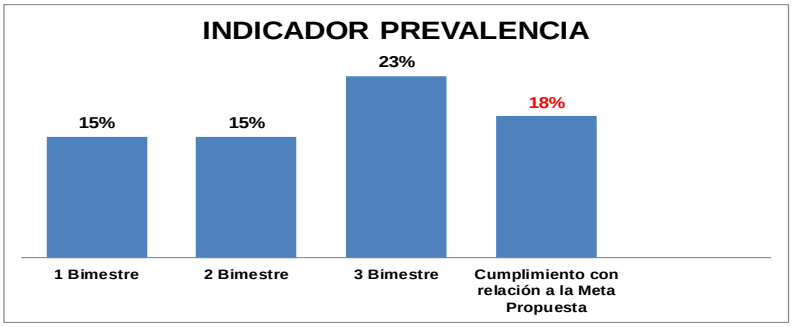
PERIODO	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Total
N° de casos con sospecha de alteración respiratoria	1	1	2	1
Total de trabajadores de la empresa	13	13	13	13

TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES

COMPORTAMIENTO DE INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	PREVALENCIA	**META**	=< 10%	**MÉTODO DE CÁLCULO**	N° de casos nuevos con sospecha y antiguos con diagnóstico de alteración respiratoria / Total de trabajadores de la empresa X 100
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Bimensual		**RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN**		* Responsable de la Dirección del SG-SST * Proveedor Externo Especialista en SST

RESULTADOS



OBSERVACIONES:

PLAN DE ACCIÓN:

RESPONSABLE: Responsable de la Dirección del SG-SST - Proveedor Externo Especialista en SST

AÑO	AÑO 2020-2021			
	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Cumplimiento con relación a la Meta Propuesta
PREVALENCIA	15%	15%	23%	18%

PERIODO	1 Bimestre	2 Bimestre	3 Bimestre	Total
N°de casos nuevos con sospecha y antiguos con diagnóstico de alteración respiratoria	2	2	3	2
Total de trabajadores de la empresa	13	13	13	13

Anexo 36. Procedimiento de evaluaciones médicas ocupacionales

<table>
<tr><td rowspan="3">Instituto Gastroenterológico San José</td><td colspan="2">SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</td><td rowspan="2">Versión: 01</td></tr>
<tr><td colspan="2">PROCEDIMIENTO DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES</td></tr>
<tr><td>Código:</td><td>Fecha de Emisión:</td><td>Página de</td></tr>
<tr><td colspan="4">

1. OBJETIVO

Establecer un procedimiento que determine la aptitud del personal para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicios de su salud, a través de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro enmarcados en la legislación vigente.

2. ALCANCE

Este documento aplica a los trabajadores de todas las áreas y procesos de la empresa DEL BEN S.AS.

3. RESPONSABLES

Gerente General

Responsable de la Dirección del SG-SST

</td></tr>
</table>

4. NORMATIVIDAD

Código Sustantivo del Trabajo	En su artículo 57, numerales 7 y 65 declara la obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores.
Ley 23 de 1981	Por la cual se dictan normas en materia de ética médica, establece normas que obligan al manejo cuidadoso de la Historia Clínica.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones en salud ocupacional.
Decreto 614 de 1984	Establece que es obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional.

Decreto 1295 de 1994	Establece la obligación del empleador de programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional, en el cual se contempla la realización de exámenes médicos (Art. 21 y 56).
Resolución 1016 de 1989	En su numeral 1, artículo 10 establece la realización de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los trabajadores.
Resolución 6398 de 1991	Establece la obligatoriedad de las valoraciones ocupacionales de ingreso.
Resolución 2844 de 2007	Mediante la cual el Ministerio de la Protección Social adopta como referente obligatorio para el Sistema General de Riesgos

	Profesionales, el uso de las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia – GATISO.
Resolución 2346 de 2007	"Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales". Esta resolución declara la obligatoriedad de todas las evaluaciones ocupacionales y da los lineamientos para su realización y el reporte de sus resultados.
Resolución 1013 de 2008	Mediante la cual el Ministerio de la Protección Social adopta como referente obligatorio el uso de cinco nuevas guías de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia – GATISO.
Resolución 2646 de 2008	Establece las disposiciones y define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así

	como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional
Resolución 1918 de 2009	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones respecto a las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias.

5. DEFINICIONES

Anamnesis: Interrogatorio que se realiza a la persona en búsqueda de información acerca de datos generales, antecedentes, identificación de síntomas y signos, así como su evolución.

Antecedentes Laborales: Toda exposición a factores de riesgo durante el desempeño de su labor.

Candidato o Aspirante: Persona que se encuentra postulada para ocupar un cargo dentro de la empresa.

Condiciones de Salud: Estado de salud actual a nivel físico, psíquico y social.

Contenido Mínimo de la Historia Ocupacional: Deberá contener los documentos de cada una de las evaluaciones medicas realizadas al trabajador durante su vida laboral y deberá estar disponible cada vez que se requiera, teniendo en cuenta que dentro de ella deben están las evaluaciones complementarias y las respectivas recomendaciones.

Enfermedad Profesional: La contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que se ha visto obligado a trabajar.

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

El objetivo de esta evaluación es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

Examen Médico Ocupacional: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

Examen Ocupacional de Egreso: Evaluaciones que se realizan al trabajador cuando se termina la relación laboral, su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en el que el trabajador se retira de las funciones asignadas.

Examen Ocupacional de Ingreso: Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las

condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

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

Examen Médico por Reubicación: Este tipo de examen médico se practica a aquellos trabajadores que sufren algún menoscabo de su condición de salud como consecuencia de una enfermedad de origen laboral, de un accidente de trabajo o de una enfermedad general, la cual le impide desempeñarse apropiadamente en el cargo u oficio que desempeñaba previamente. En este examen, además de una muy buena evaluación médica, debe evaluarse apropiadamente las condiciones de riesgo del oficio desempeñado y de otros oficios en los cuales el trabajador pudiera laborar sin riesgo de agravar su estado de salud, con el fin de identificar el oficio más apropiado a sus actuales condiciones físicas y psicológicas.

Examen Médico Pos Incapacidad o de Reintegro Laboral: Examen que se realiza a los trabajadores que por algún motivo han estado ausentes de su trabajo por un periodo prolongado (se sugiere más de 30 días) a causa de un accidente de trabajo, enfermedad laboral, accidente común u otros problemas relacionados con la salud y debe reintegrarse laboralmente, también se le realizará al trabajador que independientemente del tiempo de incapacidad haya sido atendido por eventos que requirieren hospitalizaciones o cirugías complejas.

Exposición a un Factor de Riesgo: Para efectos de la presente resolución, se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia del mismo en cualquier nivel de intensidad o dosis.

Historia Clínica Ocupacional: Conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales.

Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen laboral.

Pruebas Complementarias: Conjunto de exámenes específicos de acuerdo a losfactores de riesgo, que ayudan a la detección temprana de las alteraciones de salud, contribuyendo a la precisión del diagnóstico y al seguimiento.

Perfil del Cargo: Conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos para que una persona pueda realizar determinadas funciones o tareas.

Reintegro Laboral: Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

Resumen de Historia Clínica Ocupacional: Es el documento que presenta, en forma breve, todos aquellos datos relevantes relacionados con antecedentes, eventos, procedimientos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en especial lo relacionado con su exposición a factores de riesgo, antecedentes de ocurrencia de eventos profesionales, así como de reintegro laboral, que ha presentado una persona en un determinado tiempo y que han sido registrados en la historia clínica ocupacional.

6. DESARROLLO

La empresa selecciona previamente, el proveedor de las valoraciones médicas ocupacionales y de los paraclínicos o complementarios de monitoreo respectivos, el cual puede ser realizado por un médico especialista en medicina del trabajo o Salud Ocupacional, con licencia vigente en Salud Ocupacional, o por una institución prestadora de servicios de Salud Ocupacional.

La responsable de la Dirección del SG- SST, informa la realización del examen médico de ingreso al nuevo aspirante o de egreso al trabajador retirado.

Examen Médico de Ingreso	Examen Médico de Retiro
La Responsable de la Dirección del SG-SST, elabora la carta para la realización de los exámenes e informa al aspirante seleccionado sobre el trámite para la realización de los mismos.	La responsable de la Dirección del SG-SST solicita al proveedor cita para la realización del examen médico dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles posterior a la fecha de retiro del trabajador.

La responsable de la Dirección del SG-SST programa el examen médico ocupacional y los paraclínicos con el proveedor.	La responsable de la Dirección del SG-SST, notifica al trabajador a través de una carta el tiempo de vigencia que tiene para practicarse el examen médico de retiro.
La responsable de la Dirección del SG-SST informa al proveedor sobre el perfil del cargo, los exámenes médicos a realizarse con base al Profesiograma SST-MT-06 de la empresa, las tareas y el medio en el que va a desarrollar la labor, especificando los factores de riesgo a los que estará expuesto en razón al oficio.	El trabajador debe presentarse a la I.P.S de Salud Ocupacional a practicarse el examen médico.
El aspirante seleccionado debe presentarse al día siguiente de notificado a la institución prestadora del servicio a practicarse el examen médico.	El médico especialista en Salud Ocupacional elabora la historia clínica quedando en custodia de la I.P.S.
El proveedor solicita al aspirante seleccionado su consentimiento informado	Así mismo, emite el resultado de la evaluación médica, se hace entrega de una

para realización de la evaluación médica y las pruebas complementarias.	copia al trabajador, dejando por escrito las recomendaciones necesarias.
Se efectúan los paraclínicos, seguidamente el médico especialista en Salud Ocupacional realiza la evaluación médica ocupacional con los resultados de los paraclínicos.	La responsable de la Dirección del SG-SST recibe del proveedor el certificado médico, con las indicaciones necesarias, si es el caso.
El médico especialista genera el certificado médico de aptitud individual como resultado de la valoración, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el aspirante seleccionado pueda desempeñar la labor.	La responsable de la Dirección del SG-SST notifica al Gerente General, el concepto médico determinado en el examen de retiro.

Para el caso de los Exámenes Médicos Periódicos, la responsable de la Dirección del SG- SST programa éstos, teniendo en cuenta el Profesiograma de la empresa por los cargos y notifica al proveedor para su realización.

El proveedor hace entrega a la empresa, el informe diagnóstico de condiciones de salud; cuya información es necesaria para alimentar los programas de prevención y promoción y los de vigilancia epidemiológica implementados por la empresa.

El informe de condiciones de salud debe comprender como mínimo lo siguiente, de acuerdo con la Resolución 2346 de 2007:

Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico).

Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.

Información de exposición laboral actual a riesgos ocupacionales según la manifestación del trabajador y los resultados analizados durante la evaluación médica. Tal información debe ser diferenciada según áreas u oficios.

Sintomatología reportada por el trabajador.

Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.

Impresiones diagnósticas encontradas en la población trabajadora.

Análisis y conclusiones de la evaluación.

Recomendaciones.

En caso de encontrarse una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos profesionales o cualquier enfermedad común que requiera manejo y seguimiento específico, la empresa debe garantizar la remisión del trabajador a la EPS respectiva.

La confidencialidad de la historia clínica ocupacional y en general de los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas estará bajo custodia de la I.P.S. de Salud ocupacional.

En ningún caso la empresa puede tener, conservar o archivar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales. En la hoja de vida del personal, solo se archiva el certificado médico ocupacional.

En caso de cambiar de proveedor de los exámenes ocupacionales, se debe gestionar el traslado de las historias al nuevo gestor de servicio, garantizando siempre la confidencialidad en el proceso.

Las excepciones al acceso a esta información de acuerdo con la ley son:

Por orden de autoridad judicial.

Mediante autorización escrita del personal interesado, cuando éste la requiera con fines estrictamente médicos.

Por solicitud del nuevo médico especialista en S.O., o prestador de servicios en Salud Ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.

Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, periódicos y retiro), al igual que las pruebas complementarias que se requieran, son a cargo de la empresa en su totalidad.

7. REGISTRO APLICABLE

Profesiograma

Anexo 31. *Profesiograma*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																					Versión: 01
	Código:									Fecha de Emisión:												Página 1 de 1

N°	CARGO	ÁREA	EXÁMENES DE INGRESO (Se realizan cuando se ingresa por primera vez a la Empresa)									EXÁMENES PERIÓDICOS * Se realizan al año para el personal con más de 2 años laborando en la Empresa con contrato a término indefinido. * Para el personal con contrato a término fijo inferior 1 año no aplica la realización de exámenes periódicos, solo exámen de ingreso y retiro.										EXÁMEN DE RETIRO (Se realiza al desvincularse de la Empresa)
			EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL (CON ÉNFASIS OSTEOMUSCULAR)	PARACLÍNICOS			AYUDAS DIAGNÓSTICAS	LABORATORIO			ELECTROCARDIOGRAMA (EKG MAYORES 40 AÑOS)	EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL (CON ÉNFASIS OSTEOMUSCULAR)	PARACLÍNICOS			AYUDAS DIAGNÓSTICAS	LABORATORIO			ELECTROCARDIOGRAMA (EKG MAYORES 40 AÑOS)	EXÁMEN MEDICO OCUPACIONAL
				OPTOMETRÍA	ESPIROMETRÍA	AUDIOMETRÍA	RX COLUMNA	CUADRO HEMÁTICO COMPLETO	GLICEMIA	PERFIL LIPÍDICO (COLESTEROL TOTAL, HDL. LDL TRIGLICÉRIDOS)			OPTOMETRÍA	ESPIROMETRÍA	AUDIOMETRÍA	RX COLUMNA	CUADRO HEMÁTICO COMPLETO	GLICEMIA	PERFIL LIPÍDICO (COLESTEROL TOTAL, HDL. LDL TRIGLICÉRIDOS)		
1	GERENTE GENERAL	ADMINISTRATIVA																				
2	MEDICOS ESPECIALISTA	OPERATIVA																				
3	ADMINISTRADORA	ADMINISTRATIVA																				
4	CONTADORA	ADMINISTRATIVA																				
5	FACTURADORA	ADMINISTRATIVA																				
6	SECRETARIA	ADMINISTRATIVA																				
7	JEFE DE ENFERMERÍA	OPERATIVA																				
8	6 ENFERMERAS	OPERATIVA																				

Anexo 32. *Programa de mantenimiento de equipos/maquinas*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS / MÁQUINAS		
	Código:	Fecha de Emisión:	Página 1 de 2

OBJETIVO

Establecer una metodología para el mantenimiento en óptimas condiciones de los equipos y máquinas, asegurando el adecuado funcionamiento durante la vida útil.

ALCANCE

Aplica para todos los equipos y máquinas que dispone el Instituto gastroentertologico san josé s.a.s. para el proceso productivo

DEFINICIONES

- **Inventario:** Censo de todos los equipos y máquinas que se van a incluir dentro del programa de mantenimiento.
- **Falla:** Incapacidad del equipo o máquina de realizar la función requerida para la cual fue creada.
- **Historial de Mantenimiento:** Documento donde se encuentran todas las modificaciones y reparaciones, que se le han hecho a los equipos o máquinas con fecha de ejecución.
- **Indicadores de Gestión:** Cifra que se calcula periódicamente con los resultados de cierta actividad y que permite calificarla en determinado periodo de tiempo.
- **Inspección:** Proceso donde se examina, se mide, se prueba, se calibra, o se detecta cualquier irregularidad con respecto a las especificaciones dadas por el fabricante.
- **Mantenimiento:** Conjunto de actividades desarrolladas con el fin de conservar los equipos y máquinas en condiciones de funcionamiento eficiente previendo daños o reparándolos cuando ya se hubiera producido.
- **Mantenimiento Correctivo:** Es aquel que se ocupa de la reparación una vez se ha producido el fallo y la parálisis de un equipo o máquina.
- **Mantenimiento Preventivo:** Es el destinado a la prevención y conservación de los equipos y máquinas mediante un mantenimiento programado en tiempo y forma en función de las recomendaciones de los fabricantes, con la finalidad de tenerlos en una condición específica de operación para así prevenir fallas.
- **Orden de Trabajo:** Es un documento por escrito, que se entrega al operario para la realización del mantenimiento a los equipos o máquinas, la orden de trabajo una vez ejecutada debe ser archivada para futuros estudios.
- **Programa de Mantenimiento:** Es un plan donde se asignan las tareas de mantenimiento por períodos de tiempo específicos.
- **Reparación:** Es el restablecimiento de un equipo o máquina, a una condición óptima mediante el reemplazo, la renovación o reparación de piezas dañadas o desgastadas.

INDICADORES DE GESTIÓN

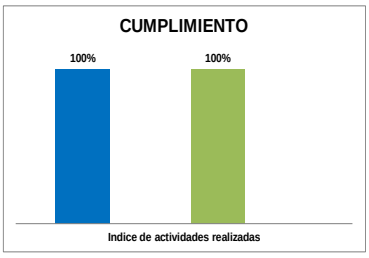
TIPO	NOMBRE	FÓRMULA DE CÁLCULO	META
Cumplimiento	Indice de actividades realizadas	N° actividades ejecutadas X 100 / Total de actividades programadas	100%

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE MANTENIMIENTO

	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	ene-18		feb-18		mar-18		abr-18		may-18		jun-18		jul-18		ago-18		sep-18		oct-18		nov-18		dic-18		OBSERVACIONES
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
1	Registrar la hoja de vida de los equipos y máquinas utilizadas en las actividades de producción de acuerdo a sus caracteristicas	* Supervisor de Producción * Gerente de Producción	Humanos, Tecnológicos	1	1																							
2	Inventariar los equipos y máquinas identificándolos con un código interno alfanumérico teniendo en cuenta: sección de trabajo donde esté ubicado el equipo o máquina, abreviación del nombre del equipo o máquina "Seccionadora" y un consecutivo numérico "1" Ejemplo "Corte"como quedaría la codificación: C - SEC - 01	* Supervisor de Producción * Gerente de Producción	Humanos, Tecnológicos																									
3	Diseñar el procedimiento para la realización de los mantenimientos preventivos y correctivos de los equipos y máquinas utilizados en las actividades de la planta	* Supervisor de Producción * Gerente de Producción	Humanos, Tecnológicos																	1	1							
4	Diseñar la lista de chequeo para la inspeccion de los equipos y máquinas de la planta	* Supervisor de Producción * Gerente de Producción	Humanos, Tecnológicos																									
5	Realizar inspección aplicando lista de chequeo a los equipos y máquinas para identificar necesidades de mantenimiento	* Trabajador * Supervisor de Producción	Humanos, Tecnológicos																									
6	Concertar el cronograma de mantenimiento para los equipos y máquinas con base a sus necesidades y/o caracteristicas	* Supervisor de Producción * Gerente de Producción	Humanos, Tecnológicos																									
7	Elaborar las ordenes de trabajo por los mantenimientos a realizarse	* Supervisor de Producción * Gerente de Producción	Humanos, Tecnológicos																									
8	Actualizar el historial de mantenimiento de acuerdo a su realización	* Supervisor de Producción * Gerente de Producción	Humanos, Tecnológicos																									
9	Seguimiento a indicador del programa de mantenimiento	* Supervisor de Producción * Gerente de Producción * Responsable de la Dirección del SG-SST	Humanos, Tecnológicos																									
10	Ajuste al programa de mantenimiento	* Supervisor de Producción * Gerente de Producción	Humanos, Tecnológicos																									
	TOTAL ACTIVIDADES			1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	TOTAL PROGRAMADAS I SEMESTRE: 1 — TOTAL EJECUTADAS I SEMESTRE: 1 — TOTAL PROGRAMADAS II SEMESTRE: 1 — TOTAL EJECUTADAS II SEMESTRE: 1

INDICADOR DE GESTIÓN	SEGUIMIENTO		SEM I 2018	SEM II 2018	ANÁLISIS DE TENDENCIAS	SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLE
Indice de actividades realizadas	Meta	100%	100%	100%			

GRÁFICOS ESTADÍSTICOS



Anexo 33. *Hoja de vida de quipos /maquinas*

Instituto Gastroenterológico San José	**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**		**Versión: 01**
	HOJA DE VIDA DE EQUIPOS / MÁQUINAS		
	Código:	**Fecha de Emisión:**	**Página: 1 de 1**

IDENTIFICACIÓN Y ESPECIFICACIONES DEL EQUIPO / MÁQUINA					
Hoja de Vida No:		Nombre de Equipo / Máquina:			
Marca:		Serie / Referencia:			
Modelo:		Año de Fabricación:		Peso:	
TIPO DE OPERACIÓN					
Potencia (W):	Amperaje:		Voltaje	110 voltios ☐	
				220 voltios ☐	
Transmisión de Energía (**X**)	Mecánica ☐	Neumática ☐	Hidraúlica ☐	Manual ☐	
Fecha Puesta en Operación:			D	M	A
DATOS DEL FABRICANTE Y/O PROVEEDOR					
Empresa:		Fecha de Compra:			
Dirección:		Ciudad:			
Teléfono:	Correo Electrónico:				
Precausiones:					

FOTO DEL EQUIPO / MÁQUINA

Anexo 34. *Inventario de equipos/maquinas*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión 01
	INVENTARIO DE EQUIPOS / MÁQUINAS		
	Código:	Fecha de Emisión:	Página 1 de 1

No.	EQUIPO / MÁQUINA	CODIGO INTERNO	SECCIÓN DE TRABAJO	CANTIDAD
			TOTAL	0

Anexo 35. *Orden de trabajo*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	ORDEN DE TRABAJO		
	Código:	Fecha de Emisión:	Página: 1 de 1

Fecha:				Orden de Trabajo No:	
Equipo		Máquina		Código Interno:	
Descripción del Problema:				Solicitado Por:	
Tipo de Mantenimiento:			PREVENTIVO		
			CORRECTIVO		
Actividad:					
Tiempo Estimado de Ejecución		Hora Inicio:		Hora Final:	
PERSONAL ENCARGADO DE LA ACTIVIDAD DE MANTENIMIENTO		NOMBRE			
Personal Mto de la Empresa					
Trabajador					
Contratista					
EQUIPO - MATERIALES - HERRAMIENTAS A NECESITAR					
DESCRIPCIÓN DEL MANTENIMIENTO (Actividad)					
Observaciones:					

Anexo 36. *Historial de mantenimiento*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				Versión: 01
	HISTORIAL DE MANTENIMIENTO				
	Código:		Fecha de Emisión:		Página: 1 de

N°	FECHA	TIPO DE MANTENIMIENTO		DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DURACIÓN DEL MANTENIMIENTO	COSTOS	OBSERVACIONES
		PREV	CORREC					

Anexo 37. *Cronograma de mantenimiento de equipos/ maquinas*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			Versión 01
	CRONOGRAMA DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS / MÁQUINAS			
	Código:	Fecha de Emisión: 22/11/2017		Página 1 de 1

| EQUIPO / MÁQUINA | ACTIVIDAD | TIPO DE MTO | | ENCARGADO DEL MANTENIMIENTO | | | AÑO 2021 | | | | | | | |

Anexo 38. *Programa de gestión de riesgo eléctrico*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	PROGRAMA DE GESTIÓN RIESGO ELÉCTRICO		
	Código:	Fecha:	Página: de

OBJETIVO

Establecer una metodología para programar, realizar y verificar el mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones y redes eléctricas, luminarias, aires acondicionados y equipamiento de las mismas.

ALCANCE

Aplica para toda las instalaciones elétricas de la que dispone el INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S. para el proceso productivo y almacenes.

DEFINICIONES

* **Aislador:** todo elemento que impida el paso de la corriente a traves de su estructura. Esta relacionado de manera importante con la resistencia.
* **Caidas o Golpes:** producidos como consecuncia del choque o arco eléctrico.
* **Conductor:** Todo elemento que permite el paso de corriente eléctrica a través de su estructura.
* **Corriente eléctrica:** Cantidad de electricidad que pasa a traves de un conductor en un tiempo dado.
* **Choque eléctrico:** por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo) o con las masas puestas accidentalmente en tensión (contacto elécrico indirecto).
* **Quemaduras:** por choque eléctrico o por arco eléctrico
* **Resistencia:** Cualquier condición que contribuye a retardar el paso de la corriente eléctrica. Se mide en ohmios.
* **Tensión eléctrica**: Es la fuerza o presion existente en el elemento conductor capaz de impulsar el paso de la corriente eléctrica.

INDICADORES DE GESTIÓN

TIPO	NOMBRE	FÓRMULA DE CÁLCULO	META
Cumplimiento	Indice de actividades realizadas	N° actividades ejecutadas X 100 / Total de actividades programadas	60%

DATOS	MESES	ene-18	feb-18	mar-18	abr-18	may-18	jun-18	jul-18	ago-18	sep-18	oct-18	nov-18	dic-18	TOTAL			
	Número de áreas cubiertas	1		1		1							1	SEMESTRE II 2021	0	SEMESTRE I 2021	0
	Total de áreas de la empresa	1		1		1							1	SEMESTRE II 2021	0	SEMESTRE I 2021	0

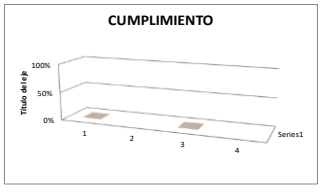
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PVE BIOMECÁNICO

ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	ene-21 P	ene-21 E	feb-21 P	feb-21 E	mar-21 P	mar-21 E	abr-21 P	abr-21 E	may-21 P	may-21 E	jun-21 P	jun-21 E	jul-21 P	jul-21 E	ago-21 P	ago-21 E	sep-21 P	sep-21 E	oct-21 P	oct-21 E	nov-21 P	nov-21 E	dic-21 P	dic-21 E	OBSERVACIONES
Realizar inspeciones de seguridad a nivel eléctrico.	* Jefe de Producción * Gerente General	Humanos, Tecnológicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Señalizar las áreas en donde se encuentra se encuentran los tomas, enchufes, fuentes de energía.	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Jefe de Producción * Gerente General	Humanos, Tecnológicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Entubar y revisar periódicamente el estado de los cables flexibles de alimentación por el servicio de mantenimiento eléctrico.	Gerente General	Humanos, Tecnológicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Diseñar y socializar el plano de las instalaciones eléctricas, dando a conocer donde se encuentra ubicada la fuente principal	* Jefe de Producción * Gerente General	Humanos, Tecnológicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Capacitación en Riesgo Electrico, PrimerosAuxiliosconenfasisenemergenciaselectricas (Electrocución, electrización - Quemados).	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Jefe de Producción * Gerente General	Humanos, Tecnológicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Realizar y socializar procedimiento de trabajo seguro para manejo de enerrgia eléctrica.	* Responsable de la Dirección del SG-SST * Jefe de Producción	Humanos, Tecnológicos																									
Seguimiento a indicadores del programa de mantenimiento.	*Responsable de la Dirección del SG-SST	Humanos, Tecnológicos																									
Ajuste al programa de mantenimiento.	* Responsable de la Dirección del SG-SST	Humanos, Tecnológicos																									
TOTAL ACTIVIDADES			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

TOTAL PROGRAMADAS I SEMESTRE	0	TOTAL EJECUTADAS I SEMESTRE	0	TOTAL PROGRAMADAS II SEMESTRE	0	TOTAL EJECUTADAS II SEMESTRE	0
---	---	---	---	---	---	---	---

INDICADOR DE GESTIÓN	SEGUIMIENTO		SEM I 2018	SEM II 2018	ANÁLISIS DE TENDENCIAS	SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLE
Cumplimiento	Meta	60%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!			

GRÁFICOS ESTADÍSTICOS



Anexo 39. *Procedimiento de investigación de accidentes e incidentes de trabajo*

<table>
<tr><td rowspan="3"> </td><td colspan="2">SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</td><td rowspan="2">Versión: 01</td></tr>
<tr><td colspan="2">PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO</td></tr>
<tr><td>Código:</td><td>Fecha de Emisión:</td><td>Página de</td></tr>
</table>

1. OBJETIVO

Establecer la metodología para la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo, lo cual permita la identificación de las causas a través de un previo conocimiento de los hechos, para definir e implementar las medidas correctivas evitando la recurrencia de eventos similares.

2. ALCANCE

Aplica para todos los incidentes y accidentes de trabajo presentados y reportados en la empresa **INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S.**

3. NORMATIVIDAD DE REFERENCIA

Resolución 0156 de 2005

Resolución 1401 de 2007

NTC 3701

4. RESPONSABLES

Comité Investigador:

Un representante del COPASST

Responsable de la Dirección del SG-SST

Jefe Inmediato del área donde ocurrió el evento

Gerente General

Trabajador accidentado

Profesional Especialista en SST con licencia (accidentes graves y mortales)

5. DEFINICIONES

Accidente de Trabajo: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre el permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. Ley 1562 del 2012.

Accidente de Trabajo Leve: Aquel evento donde el colaborador está consciente y puede movilizarse por sí mismo: heridas, machucones, golpes, quemadura de primer grado, esguinces y torceduras, lesiones de tipo osteomuscular.

Accidente Grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. Resolución 1401 de 2007.

Causas Básicas: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo.

Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.

Causas Inmediatas: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir.

Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un incidente o accidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).

Factores de Riesgo: Aquellos actos inseguros y/o condiciones ambientales peligrosas, que si no son controladas oportunamente pueden causar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Incidente de Trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

Investigación de Accidente o Incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

Primeros Auxilios: Son todas aquellas medidas o actuaciones que realiza el auxiliador, en el mismo lugar donde ha ocurrido el accidente y con material prácticamente improvisado, hasta la llegada de personal especializado. Los primeros auxilios no son tratamientos médicos, son acciones de emergencia para reducir los efectos de las lesiones y estabilizar el estado del accidentado.

Riesgo: Toda situación de trabajo que encierra una capacidad potencial de producir un accidente.

6. DESARROLLO

6.1. REPORTE DE INCIDENTES DE TRABAJO

Todo trabajador que presente un incidente de trabajo por sencillo que sea en el desarrollo de las labores, debe reportarlo al Jefe Inmediato.

El jefe Inmediato diligencia el formato "Reporte Interno de Incidentes de Trabajo" y lo presenta a la Responsable de la Dirección del SG-SST para su revisión y archivo.

6.2. REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Tan pronto ocurre el evento, por leve que sea, el trabajador implicado está en la obligación de informar al jefe Inmediato.

El jefe Inmediato diligencia el formato "Reporte Interno de Accidentes de Trabajo" y lo presenta a la Responsable de la Dirección del SG-SST para su revisión y archivo.

La responsable de la Dirección del SG-SST realiza el reporte electrónico del FURAT a la ARL en un lapso de no mayor de 2 días hábiles.

Si el accidente requiere atención médica, acudir a la clínica de convenio de la ARL o asistir a la IPS adscrita a su EPS, presentar el carnet de afiliación de ARL, copia del formato único de reporte de accidente de trabajo (FURAT) y cédula de ciudadanía.

6.3. PROCESO DE INVESTIGACIÓN

La Responsable de la Dirección del SG-SST notifica la ocurrencia del evento al Comité Investigador para la realización de la investigación teniéndose en cuenta:

Criticidad	**Tiempo máximo para realización de la Investigación**
Incidente de Trabajo	Quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento
Accidente de Trabajo Leve con o sin días perdidos	

Accidente de Trabajo Grave con días perdidos	

Cuando el accidentado sea de un trabajador en misión, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una.

Cuando el accidente de trabajo se considere grave o produzca la muerte, en la investigación debe participar un profesional externo con licencia en Salud Ocupacional contratado por INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S, quien determina las causas y establece las medidas correctivas del caso.

En los casos en los que el accidentado se encuentre incapacitado, se realiza entrevista telefónica y se procede a la investigación con los demás integrantes del Comité Investigador.

6.3.1. Planear

El Comité Investigador revisa la información consignada en el FURAT

Prepara el kit para la inspección: cámara fotográfica, libreta, lápiz o esfero, elementos de protección personal (si es necesario).

Establece el plan de trabajo para la visita de inspección al área (quien realiza las preguntas, quien toma fotografías, quien observa el procedimiento donde ocurrió el accidente, quien revisa herramientas y equipos, etc.).

6.3.2. Hacer

El Comité Investigador realiza la visita de inspección al lugar donde sucedió el evento.

Revisa herramientas e instalaciones locativas involucradas en el evento, identificando las posibles fallas.

Revisa procedimientos documentados para identificar acciones inseguras.

Verifica elementos de protección personal.

Observa la actividad que se estaba realizando en el momento en que ocurrió el evento, si es posible.

Entrevista por separado a los testigos, al trabajador accidentado, supervisor, cuando sea factible en el mismo lugar de los hechos. Se finaliza la entrevista manteniendo abierta la línea de comunicación.

6.3.3. Verificar

El Comité Investigador registra la información recolectada en el formato "Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo", referente a:

Reconstrucción de los hechos del evento.

Análisis de Causalidad: causas inmediatas y causas básicas que ocasionaron el evento aplicando la NTC 3701 Anexo C.

Plan de acción determinando responsables de implementación, fechas de ejecución y seguimiento.

Las medidas sugeridas son dispuestas de acuerdo a los niveles de intervención y la priorización de los controles de salud y seguridad así:

Eliminación: Es siempre la primera alternativa a considerar. Se logra cuando al interior de los procesos se generan cambios sustanciales de mejoramiento, rediseño o eliminación, resultado de unos adecuados controles y acciones emprendidas. Por ejemplo, introducir dispositivos de elevación mecánica para eliminar el peligro de la manipulación manual.

Sustitución: Controles que implican el reemplazo de elementos o procedimientos por unos que representen menor riesgo, pero sin eliminar de raíz el riesgo. Por ejemplo, reducir la fuerza, amperaje, presión, etc.

Controles de Ingeniería: Actúan sobre la fuente de los riesgos, sin necesidad de que el trabajador use protección personal o realice acciones individuales de cuidado. Por ejemplo, cambiar el ángulo de agarre de una herramienta, disminuir el peso de los elementos a cargar, proveer de sillas ajustables, instalar sistemas de ventilación, protecciones de máquinas, engranajes, insonorización, etc.

Controles Administrativos: Se emplean cuando no es posible reducir la exposición a niveles aceptables con controles de ingeniería. Los controles administrativos pueden incluir la

reorganización de los horarios de trabajo para reducir la duración de la exposición a los peligros y la transferencia o rotación del personal que haya alcanzado el límite máximo permisible de exposición. También incluyen la señalización, procedimientos de seguridad, inspección de equipos, controles de acceso, instructivos seguros de trabajo, permisos de trabajo y etiquetado, etc.

Equipo de Protección Personal: Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. Por ejemplo, gafas de seguridad, protectores auditivos, caretas, arnés, eslingas de seguridad, respiradores y guantes.

La lección aprendida que deja el evento en el formato "Lecciones Aprendidas"

La responsable de la Dirección del SG-SST registra en el formato de "Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora", los aspectos importantes de la investigación del evento para cumplimiento del plan de acción.

6.3.4. Actuar

El Comité Investigador realiza seguimiento a la implementación de los planes de acción a través de inspecciones informales y/o planeadas determinando la eficacia de la metodología implementada.

6.4. REMISIÓN DE INVESTIGACIONES

La responsable de la Dirección del SG-SST**,** remite a la Administradora de Riesgos Laborales "ARL" a la que se encuentre afilada, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo grave o mortal definidos en el artículo 3° de la Resolución 1401 de 2007.

Recibida la investigación por la ARL, ésta la evalúa, complementa y emite concepto sobre el evento correspondiente, determinando las acciones de prevención que debe implementar la entidad, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

7. REGISTROS APLICABLES

Formato "Reporte Interno de Incidentes de Trabajo"

Formato "Reporte Interno de Accidentes de Trabajo"

Formato "Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo"

Análisis de Causalidad Anexo C

Formato "Lecciones Aprendidas"

Formato "Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora"

Anexo 40. *Reporte interno de incidentes de trabajo*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	REPORTE INTERNO DE INCIDENTES DE TRABAJO		
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de Emisión:	Página: 1 de 1

Casi Accidente ☐	**Daño a la Propiedad** ☐

VINCULACIÓN

Indique con una (X) el tipo de vinculación

Empleador: _____ **Trabajador:** _____ **Estudiante o Aprendiz:** _____

DATOS PERSONALES DEL AFECTADO

Primer y segundo nombre:	**Primer y segundo apellido:**	
Documento de identidad Nº:	**Cargo:**	
Área a la que pertenece:	**Fecha de ingreso: D**_____ **M** _____ **A**_____	**Sexo: M:**____ **F:** ____

INFORMACIÓN GENERAL DEL INCIDENTE

Fecha del incidente: D _____ **M** _____ **A**_____	**Hora:** _____ **MM:** _____	**Día: L:**____ **M:**____ **W:**____ **J:**____ **V:**____ **S:**____ **D:**____
Jornada: Normal:_____ **Extra:**_____	**Realizaba su labor habitual: SI:** _____ **NO:** _____	
Tarea que desarrollaba al momento del incidente:		
Lugar del incidente:	**Hubo personas que presenciaron el incidente: SI**____ **NO** ____	
Nombre y apellido del testigo:	**Cargo:**	
Persona responsable de elaborar el reporte:	**Cargo:**	

DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE DE TRABAJO

Describa detalladamente qué sucedió:

¿Cuál cree que fue la causa?:

Acción realizada al momento del incidente:

Anexo 41. *Reporte interno de accidentes de trabajo*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REPORTE INTERNO DE ACCIDENTES DE TRABAJO	Versión: 01
	Código: / Fecha de Emisión:	Página: de

AFILIACIÓN DEL EMPLEADO AL SGSST

Entidad promotora de salud - EPS:	
Administradora de fonde de pensiones - AFP:	
Administradora de riesgos laborales - ARL:	

VINCULACIÓN

Indique con una (X) el tipo de vinculación

Empleador: _____ **Trabajador:** _____ **Estudiante o Aprendiz:** _____

DATOS PERSONALES

Apellidos:		**Nombres:**	
Documento: CC: ____ **TI:** ____ **Nº:**		**Fecha de nacimiento: DD:** ____ **MM:** ____ **AA:**	
Sexo: M: ___ **F:** ___	**Dirección:**	**Barrio:**	**Tel:**
Departamento:	**Municipio:**	**Zona urbana:** ____ **Zona rural:** ____	
Fecha de Ingreso: DD: ____ **MM:** ____ **AA:**		**Cargo:**	**Salario:**
Proceso al que pertence:		**Horario de**	

INFORMACIÓN GENERAL DEL ACCIDENTE

Fecha del AT: DD: ____ **MM:** ____ **AA:**	**Hora HH:** ___ **MM:** ___	**Día: L:** ___ **M:** ___ **M:** ___ **J:** ___ **V:** ___ **S:** ___ **D:** ___
Jornada: Normal: ___ **Extra:** ___ **Tiempo laborado antes del AT: HH:** ___ **MM:** ___ **Realizaba labor habitual: SI:** ___ **NO:** ___		
Tipo de accidente: Propios del Trabajo: ____ **Tránsito:** ____ **Violencia:** ___ **Recreativo y cultural:** ____ **Deportivo:** ____		
Causó la muerte al trabajador: SI: ___ **NO:** ___	**Lugar del AT:**	
Dentro de la empresa: ____ **Fuera de la empresa:** ____	**Zona urbana:** _____	**Zona rural:** _____
Departamento:	**Municipio:**	**Barrio:**

TIPO DE LESIÓN

Fractura: ____ Luxación: ____ Torcedura esguince, desgarro muscular, hernia, laceracion de músculo o tendón sin herida: ____ Conmoción o trauma interno: ____ Quemadura: ____ Envenenamiento o intoxicación aguda o alérgica: ____ Efectos del tiempo, del clima u otros relacionados con el: ____ Otro: ____ Especifique: _____	Herida: ____ Amputación o enucleación (exclusión del ojo): ____ Trauma superficial (incluye rasguño, punción o pinchazo y lesión en ojo por cuerpo extraño: ____ Golpe o contusión o aplastamiento: ___ Asfixia: ____ Efecto de la electricidad: ____ Efecto nocivo de la radiación: ____ Lesiones múltiples: ____

PARTE DEL CUERPO AFECTADA

Cabeza: ____ Ojo: ____ Cuello: ____ Tronco (espalda, columna vertebral, médula espinal): ____	Torax: ___ Abdomen: ____ Miembros superiores: ____ Manos: ___	Miembros inferiores: __ Pies: ___ Ubicaciones múltiples: ____ Lesiones generales: ____

AGENTE DEL ACCIDENTE (Con qué se lesionó el trabajador):	**MECANISMO DEL ACCIDENTE** (o forma del accidente):
Máquinas y/o equipos: ___ Medios de transporte: ____ Aparatos: ____ Herramientas,implementos ó utensilios: ____ Materiales o sustancias: ___ Radiaciones: ____ Ambiente de trabajo (incluye superficie de tránsito y de trabajo, muebles,tejados, en el exterior interior o subterraneos): _ Otros agentes no clasificados: ____ Animales (vivos o productos): ____ Agentes no clasificados por falta de datos: ____	Caida de personas: ____ Caida de objetos: ___ Pisadas, choques o golpes: ____ Atrapamientos: ____ Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento: ___ Exposición o contacto con temperatura: ____ Exposición o contacto con la electricidad: ____ Exposición o contacto con sustancias nocivas o radiaciones o salpicaduras: ____ Otro: ___ Especifique: ____

DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE

Describa detalladamente dentro de la información del accidente que lo originó o causó y los demás aspectos relacionados con el accidente (Qué, Cómo, Cuándo, Dónde, Porqué):

PERSONAS QUE PRESENCIARON EL ACCIDENTE

Hubo personas que presenciaron el accidente: SI ____ **NO** ____ (En caso afirmativo diligencie la siguiente información)

Primer y segundo apellido:	**Primer y segundo nombre:**
Documento: CC: ___ **TI:** ____ **Nº**	**Cargo:**

PERSONA RESPONSABLE DEL REPORTE INTERNO

Primer y segundo apellido:	**Primer y segundo nombre:**
Documento: CC: ____ **TI:** ____ **Nº:**	**Cargo:**

Fecha del diligenciamiento del reporte Interno: DD ____ **MM** ____ **AA** ____ **Hora: HH** ____ **MM** ____

Anexo 42. *Investigación de incidentes y accidentes de trabajo*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 01
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	
	Código: / Fecha de Emisión:	Página: 1 de 2

| | | |

Anexo 43. *Formato lecciones aprendidas*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	LECCIONES APRENDIDAS		
	Código:	Fecha de Emisión:	Página: 1 de 2

Lección Aprendida Nº:	**Fecha del Evento:**
Lugar del Evento:	**Días Perdidos por el Evento:**
Parte del Cuerpo Afectada:	**Lesión Sufrida:**

Descripción del Suceso	**Registro Fotográfico**
Describa lo ocurrido	Inserte aquí el registro fotográfico
Causas Inmediatas	**Causas Básicas**
Describa las condiciones y/o actos inseguros que NO cumplen con los estándares	Describa los factores personales y de trabajo por las cuales ocurren los actos y condiciones subestandares o inseguros
Acciones Tomadas	**Lección Aprendida**
Mencione las medidas a implementarse resultado de la investigación	Describa la lección aprendida

Anexo 48. Acta de nombramiento comité investigador de incidentes y accidentes de trabajo

<table>
<tr><td rowspan="3"> </td><td colspan="2">SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</td><td rowspan="2">Versión:
01</td></tr>
<tr><td colspan="2">ACTA DE NOMBRAMIENTO COMITÉ INVESTIGADOR DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO</td></tr>
<tr><td>Código:</td><td>Fecha de Emisión:</td><td>Página de</td></tr>
<tr><td colspan="4">ACTA DE NOMBRAMIENTO

COMITE INVESTIGADOR DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S.

El día _____ de Diciembre de 2017 en las instalaciones de INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S. con Nit. 900.607.995-4, se reunió el Gerente General, JOSE EDGAR SALGAR VILLAMIZAR y los trabajadores para conformar el COMITÉ INVESTIGADOR DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO, dando cumplimiento a la Resolución 1401 de 2007 del 14 de Mayo de 2007del Ministerio de la Protección Social, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, en su artículo 7; para tal efecto se estableció:</td></tr>
</table>

Según lo exigido por la normatividad legal vigente el Comité Investigador de Incidentes y Accidentes de Trabajo queda constituido por:

REPRESENTANTES	NOMBRE TRABAJADOR	CARGO	FIRMAS
Jefe Inmediato del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente o accidente de trabajo			

Un representante de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST			
Responsable de la Dirección del SG-SST			

Nota: En el momento de la ocurrencia de un accidente grave o que produzca la muerte, se debe contratar un profesional con Licencia en Salud Ocupacional, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.

Aceptando cada uno sus responsabilidades como miembros del Comité Investigador de Incidentes y Accidentes de Trabajo, queda debidamente constituido el mismo.

En constancia firma:

_____

JOSE EDGAR SALGAR VILLAMIZAR

Gerente General

Anexo 49 Procedimiento de auditoría interna

<table>
<tr><td rowspan="3">Instituto Gastroenterológico San José</td><td colspan="2">SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</td><td>Versión: 01</td></tr>
<tr><td colspan="2">PROCEDIMIENTO AUDITORÍA INTERNA</td></tr>
<tr><td>Código:</td><td>Fecha de Emisión:</td><td>Página de</td></tr>
</table>

1. OBJETIVO

Establecer la metodología para el control de los mecanismos necesarios para la ejecución de las auditorias; con el fin de unificar los criterios y establecer los responsables y las actividades para realizar la auditoría interna de INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S, conforme a los requerimientos y disposiciones legales vigentes.

2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todos los documentos y actividades que realizan DEL BEN S.A.S para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basándose en los numerales de las Normas establecidas para tal fin.

3. NORMATIVIDAD DE REFERENCIA

Norma OHSAS 18001:2007

Decreto 1443 de 2014. Ministerio de Trabajo

4. RESPONSABLES

Responsable de la Dirección del SG - SST

Gerente General.

Auditor (Proveedor Externo)

Mandos Medios

5. DEFINICIONES

Acción Correctiva: Una acción emprendida para eliminar las causas de una no conformidad, de un defecto u otra situación no deseable existente, con el propósito de evitar que vuelva a ocurrir.

Acción de Mejora: Acción que incrementa la capacidad de la organización para cumplir los requisitos y que no actúa sobre problemas reales o potenciales ni sobre sus causas.

Acción Preventiva: Una acción emprendida para evitar las causas de una no conformidad potencial.

Alcance de la Auditoría: Extensión y límites de una auditoría.

Auditado: Organización que está siendo auditada.

Auditor: Persona con la competencia para llevar a cabo una auditoría.

Auditoría: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de auditoría.

Competencia: Es un conjunto de conocimientos que, al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, generan diferentes destrezas para la resolución de cada situación tanto laboral como personal.

Conclusiones de la Auditoría: Son los resultados de una auditoría, que suministra el auditor después de considerar los objetivos y hallazgos de la auditoría.

Conforme: cumplimiento de un requisito establecido.

Criterios de Auditoría: Conjunto de políticas, procedimientos o requisitos.

Evidencia de la Auditoría: Registros y verificación de la información que son concernientes a los principios de la auditoría y que estos sean comprobables.

Hallazgos de la Auditoría: Es toda la información recopilada que permite al auditor identificar hechos o circunstancias importantes que inciden en la gestión de la auditoría.

No Conformidad: Es el incumplimiento de un requisito.

No Conformidad Mayor: Se tiene este tipo de no conformidad en los siguientes casos:

El incumplimiento total de lo señalado en los documentos de trabajo establecidos por la organización.
El incumplimiento de un requisito legal.

No Conformidad Menor: Este tipo de No conformidad incluye todos aquellos incumplimientos detectados durante una auditoria y que no constituya en ningún caso una No Conformidad Mayor. Por ejemplo: incoherentes entre la evidencia objetiva y lo declarado en los documentos, incumplimientos puntuales evidenciados en los registros de calidad o por el personal auditado.

Observación: Detección de que algo en el proceso puede ser mejorado.

Oportunidad de Mejora: condición o aspecto que incrementa la capacidad de la **INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S** para cumplir los requisitos e innovar hacia mayores niveles de calidad del servicio.

Requisito: Necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria

SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo.

Verificación: Es el proceso que se realiza para revisar si se está cumpliendo con los requisitos y normas específicas.

6. COMPETENCIAS DEL AUDITOR

Las auditorías internas del SG-SST pueden ser desarrolladas por personal calificado al interior de INSTITUTO GASTROENTEROLOGICO SAN JOSE S.A.S y/o por personal externo calificado para tal fin.

Para realizar auditorías internas del SG-SST, el personal debe tener la siguiente competencia:

Mínimo educación secundaria
Haber realizado un curso de formación como auditor interno.
Mínimo seis (6) meses de estar laborando en INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S.

Para realizar auditorías internas del SG-SST; el personal externo debe tener la siguiente competencia, y podrán utilizar sus propios formatos de informe de auditoría:

Mínimo educación superior (Profesional)

Haber realizado un curso de formación como auditor interno OHSAS 18001:2007.

7. DESARROLLO

La responsable de la Dirección del SG-SST elabora la programación de la auditoría interna.

Informa al Gerente General y a los Mandos Medios a través del canal de comunicación correspondiente, la realización de la misma con tiempo de anticipación.

El Auditor (Proveedor Externo) prepara el "Plan de Auditoría Interna" y solicita a la Gerencia los recursos necesarios para su desarrollo, considerando:

Importancia de las actividades que desarrolla INSTITUTO GASTROENTEROLOGICO SAN JOSE S.A.S

Áreas a auditar

Criterios a auditar

Alcance de la auditoría

Resultados de auditorías previas, cuando existan.

El plan de auditoría Interna es flexible permitiendo cambios en su alcance y extensión.

El Gerente General revisa que el plan de auditoría interna sea conforme con las disposiciones planificadas.

La responsable de la Dirección del SG-SST realiza la reunión de apertura con la asistencia de la Gerente General y los representantes de las áreas a auditar, en ésta se dan a conocer el objetivo, alcance, los criterios a auditar, la forma en que se va a ejecutar la auditoría y se diligencia el "Listado de Asistencia"

El Auditor (Proveedor Externo) realiza la auditoria según el programa elaborado, reúne evidencias objetivas a través de entrevistas, revisión de los documentos, registros y de la observación de actividades que desarrolla INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S.

Así mismo, informa al auditado acerca de los hallazgos encontrados (conformidad o No conformidad con los criterios de auditoría) que se van presentando durante la evaluación e identifica las oportunidades para mejorar.

Culminada la auditoría, La responsable de la Dirección del SG-SST convoca a reunión de cierre, en la cual estarán presentes los asistentes de la reunión de apertura; en esta reunión el Auditor (Proveedor Externo) presenta de manera general los hallazgos encontrados, el total de las No Conformidades en cada una de las áreas involucradas, se registra la asistencia de los funcionarios a la reunión de cierre en el "Listado de Asistencia"

El Auditor (Proveedor Externo) elabora el "Informe de Auditoría" donde registra las observaciones y las No conformidades mayores o menores detectadas durante el proceso de la auditoría, apoyándose en el formato de "Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora, presenta dicho informe al Gerente General en un plazo máximo de ocho días.

8. REGISTROS APLICABLES

Plan de Auditoría Interna

"Listado de Asistencia"
Informe de Auditoría
Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora

Anexo 44. *Plan de auditoría interna*

Instituto Gastroenterológico San José	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 01
	PLAN DE AUDITORÍA INTERNA		
	Código:	Fecha:	Página: de

OBJETIVO	Revisar la gestión del sistema de acuerdo a su funcionamiento para la toma de acciones
ALCANCE	Aplica a todos los documentos y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S.
CRITERIOS	* Procedimientos internos y demás documentos estabecidos en el SG-SST * Normatividad vigente aplicable a la actividad económica de INSTITUTO GASTROENTEROLÓGICO SAN JOSÉ S.A.S
RECURSOS	* Humanos: Responsable de la Dirección del SG-SST, Gerente General, Auditor (Proveedor Externo), Mandos Medios * Económicos: Presupuesto asignado * Tecnológicos: computador, sistemas de información, correo electrónico

FECHA	PROCESO A SER AUDITADO	PERSONA AUDITADA	CARGO	CRITERIOS A AUDITAR	HORA	
					INICIO	FINAL
				* Política * Objetivos * Recursos * Revisión por la dirección		
				Requisitos legales Control operacional Preparación emergencias Evaluación cumplimiento legal		
				Requisitos legales Control operacional (programa de mantenimiento) Preparación emergencias Evaluación cumplimiento legal		
				Requisitos legales Control operacional (gestión compras y proveedores) Evaluación cumplimiento legal		
				* Identificación de peligros, * Valoración de riesgos y determinación de controles * Objetivos y programas * Comunicación, participación y consulta * Preparación emergencias * Medición y seguimiento del desempeño * Investigación de incidentes, * No conformidades, * Acciones correctivas y preventivas		
				* Requisitos legales * Recursos, funciones y responsabilidad, * Rendición de cuentas y autoridad		
				* Control documentos * Control registros * Auditoría interna		
				* Requisitos legales * Control operacional (contratistas instalaciones y proyectos, gestión del cambio, planificación del proyecto) * Preparación emergencias * Evaluación cumplimiento legal		