



FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**
35 ANIVERSARIO

**PLAN DE MEJORAMIENTO DEL SG-SST DE LA EMPRESA SMISALUD IPS
BASADO EN NORMATIVIDAD VIGENTE Y ESTANDARES MINIMOS 0312 DE
2019**

**ÁREA TEMÁTICA
SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO**

CAROLINA ESCOBAR RIASCOS

**FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
POPAYAN, CAUCA
2019**



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

PLAN DE MEJORAMIENTO DEL SG-SST DE LA EMPRESA SMISALUD IPS
BASADO EN NORMATIVIDAD VIGENTE Y ESTANDARES MINIMOS 0312 DE
2019

CAROLINA ESCOBAR RIASCOS

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Especialista en
Gerencia del talento Humano

Asesora temática

SONIA GAVIRIA ARMERO

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
POPAYAN, CAUCA
2019



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

OBJETIVOS

General

Específicos

1. MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO/LEGAL

1.1 Marco conceptual

1.2 Marco Teórico

1.3 Marco Legal

Tabla N.1

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA A TRABAJAR

2.1 Información Básica de la Empresa

Tabla N.2

2.2 Actividad Económica

2.3 Descripción de Productos y Servicios

3. DESARROLLO DEL TRABAJO

3.1 Clasificación de empresas/riesgos

Tabla N.3

3.2 Autoevaluación 0312 de 2019 11 de Mayo de 2019

Tabla N. 4 y N.5



FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**
35 ANIVERSARIO

3.3 Plan de mejora

Tabla N. 6

4. ANÁLISIS

Tabla 7

5. RESULTADOS

Tabla N. 8

6. CONCLUSIONES

7. CRONOGRAMA

8. RECURSOS

9. BIBLIOGRAFIA





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
ESPECIALIZACION GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
ESTUDIO DE CASOS

PROGRAMA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO CURSO / NCR	
SEMESTRE	OPCIÓN DE GRADO – ESTUDIO DE CASOS	PERIODO ACADÉMICO	2019-2
DOCENTE	SONIA GAVIRIA ARMERO	PERFIL DE ESTUDIOS	Mg.
NOMBRES Y APELLIDOS ESTUDIANTE(S)		CODIGO	CEDULA
1. CAROLINA ESCOBAR RIASCOS		23191021	25277683
ESTUDIO DE CASOS – SMISALUD IPS			
PRESENTACIÓN DE EXPERIENCIA			
Proyecto	PLAN DE MEJORAMIENTO DEL SG-SST DE LA EMPRESA SMISALUD IPS BASADO EN NORMATIVIDAD VIGENTE Y ESTANDARES MINIMOS 0312 DE 2019		
Enfoque temático	ESTUDIO DE CASO		



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo es primordial hoy en día para garantizar el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su entorno laboral, de ahí la importancia que las empresas implementen y ejecuten actividades en pro al cuidado de los empleados. Dentro de este propósito, resulta fundamental la actitud que asume tanto los empleadores como los empleados, orientada a cumplir la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo desde sus diferentes roles, con el fin de minimizar y controlar los peligros presentes en el ambiente laboral. Dado lo anterior, es responsabilidad de todos, cumplir y hacer cumplir la normatividad nacional y las demás que apliquen, promoviendo comportamientos adecuados y garantizando condiciones seguras. Por ende, se propone diseñar y desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 con el fin de dar respuesta a sus necesidades.

Cuando se habla de seguridad y salud en el trabajo se abordan de forma directa todos aquellos factores a los que se ve expuesto un trabajador dentro de sus actividades laborales las cuales pueden impactar de forma positiva o negativa sus integridad física y mental causando un mejoramiento o disminución de su calidad de vida.

Smisalud no contaba con ningún documento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y tampoco con la persona idónea de acuerdo a los requerimientos que exige la normatividad 1072 de 2015 y 0312 de 2019 con esta se minimizara el impacto que tiene el esfuerzo laboral sobre los empleados, mejorando su calidad de vida y por ende la productividad y atención de la empresa.

Inicialmente se realizó una autoevaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para determinar el cumplimiento dentro de la organización. De esta manera, se fijaron prioridades por medio de un plan de trabajo y plan de acción, como la identificación y



valoración de riesgos; siguiendo las indicaciones de la guía GTC 45 con lo cual, se establecieron los peligros y niveles de vulnerabilidad. Además se definieron planes de acción en caso de emergencia, se fijó política de SST, se nombró miembros COPASST, comité de convivencia laboral, entre otros requerimientos obligatorios exigidos por la ley en los estándares mínimos, para el tipo de empresa que es Smisalud IPS son 21 estándares de acuerdo a número de trabajadores y el riesgo.

También se logró un impacto positivo en el mejoramiento de los procesos mediante la utilización del ciclo de mejora continua PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), el cual desencadenó un continuo proceso de mejoramiento en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de los empleados de la organización.

OBJETIVOS

General:

1. Desarrollar un plan de mejoramiento para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa Smisalud IPS bajo los estándares mínimos.

Específicos

1. Realizar un diagnóstico al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
2. Proponer y ejecutar acción preventiva o correctiva para los hallazgos de las inspecciones generales de seguridad.



1. MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO/LEGAL

1.1 MARCO CONCEPTUAL

ACCIDENTE: Suceso no planificado, anormal, extraordinario, no deseado que ocasiona una ruptura en la evolución de un sistema interrumpiendo su continuidad de forma brusca e inesperada, susceptible de generar daños a personas y bienes.

ACTIVIDAD (ES): Es la acción consciente, básica y exclusiva del ser humano con la cual se transforma la naturaleza, la cultura y / o la sociedad.

ACTOS INSEGUROS O SUBESTANDARES: Son las acciones u omisiones cometidas por las personas que, al violar normas o procedimientos de seguridad previamente establecidos, posibilitan que se produzcan accidentes de trabajo.

ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES – ARL: Entidades que tienen como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que puedan ocurrir en el trabajo que desarrollan.

AGENTES DE RIESGO: Los agentes de riesgo son aquellos riesgos que afectan la salud de una persona en un ambiente de trabajo.

AGENTE DE RIESGOS AMBIENTALES: Posibilidad de que se produzca un daño o catástrofe en el medio ambiente debido a un fenómeno natural o a una acción humana.

AGENTE DE RIESGOS BIOLÓGICOS: Todos aquellos seres vivos ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores en la forma de procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos.

AGENTE DE RIESGOS ELÉCTRICOS: Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas y los equipos, instalaciones o materiales de estos, que al entrar en contacto con las personas pueden provocar lesiones o daños a la propiedad.



10 AGENTE DE RIESGOS ERGONÓMICOS: Acción, atributo o elemento de la tarea, equipo o ambiente de trabajo, o una combinación de los anteriores, que determina un aumento en la probabilidad de desarrollar la enfermedad o lesión.

AGENTE DE RIESGOS FÍSICOS: Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad o el tiempo de exposición.

AGENTE DE RIESGOS LOCATIVOS: Condiciones de la zona geográfica, las instalaciones o áreas de trabajo, que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa. Se incluyen las deficientes condiciones de orden y aseo, la falta de dotación, señalización o ubicación adecuada de extintores, la carencia de señalización de vías de evacuación, estado de vías de tránsito, techos, puertas, paredes, etc.

AGENTE DE RIESGO PSICOLABORAL: Se refiere a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo y a las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos y exógenos (vida familiar, cultura, etc.)), tienen la capacidad potencial de producir cambios en el comportamiento (agresividad, ansiedad, insatisfacción) o trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, espasmos musculares, alteraciones en ciclos de sueño, propensión a la úlcera gástrica, la hipertensión, la cardiopatía, envejecimiento acelerado).

AGENTE DE RIESGOS QUÍMICOS: Toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que, durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueda incorporarse al aire ambiente y ser inhalada, entrar en contacto con la piel o ser ingerida, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades o tiempos de exposición que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas.

AUSENTISMO: Es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc.). Dicho de otra



forma, es la diferencia entre el tiempo contratado y el tiempo trabajado (siempre y cuando este último sea inferior al primero), lo que es igual al tiempo perdido.

CONDICIONES DE TRABAJO: Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

CONTROL DE RIESGOS: Proceso de toma de decisiones para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

LÍMITE TOLERABLE: Nivel de exposición a un estímulo o toxina suficientemente corto para no provocar sintomatologías en el sujeto. **PELIGRO:** Posibilidad de que un agente, una actividad o un equipamiento causen daño.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

PROMOCIÓN: La integración de las acciones que realizan la población, los servicios de salud, las autoridades sanitarias y los sectores sociales y productivos con el objeto de garantizar, más allá de la ausencia de la enfermedad, mejores condiciones de salud física y psíquica de los individuos y las colectividades.

RIESGO: Probabilidad cuantitativa de que un agente, una actividad o un equipamiento cause un daño.



1.2 MARCO TEORICO

A través del tiempo, el hombre ha desarrollado estrategias grupales, que le han permitido especializarse áreas del conocimiento, dando paso con esto, a la jerarquización de los puestos de trabajo ,por tanto ,es común ver que en toda sociedad van a existir aquellas personas que subordinan a otras, ,debido a esto en el siglo XIX después de la segunda guerra mundial se establecen los primeros lineamientos que buscaban salvaguardar los derechos mínimos de los obreros , lo que posteriormente se le llamarían derecho laboral.

También cabe mencionar que por naturaleza e instinto el hombre ha buscado a través del tiempo diseñar estrategias que le permitan salvaguardar su integridad física, de tal manera que factores tanto externos como internos impacten de forma negativa en su salud física y mental, logrando de esta manera salvaguardar y mejorar su calidad de vida.

Desde los inicios de la historia, el hombre Ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal; tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, intensivo-defensivo, pero hoy en día se aplica tanto de forma individual como grupal, mediante estrategias que buscan tanto como minimizar, prevenir factores de riesgos a los que las personas se enfrentan a diario, esto, teniendo en cuenta, el entorno donde se localice.

La globalización, en especial, de la economía mundial, ha generado la necesidad de que las empresas diseñen estrategias que les permitan mejorar su competitividad, entre eses estrategias se localiza la del bienestar del trabajador , esto teniendo en cuenta que como menciona (Chiavenato 2009). "Las personas son el capital humano de la organización , son el principal activo de la empresa que agrega inteligencia al negocio", esta concepción ha generado que se logre dar la importancia que el capital humano se merece.



Aunque en la actualidad, a pesar que muchos exponentes reiteran la importancia del capital humano como fuente estratégica más importante dentro de las organizaciones.

Aun se puede evidenciar que algunos empresarios son reacios a integrar actividades de mejora continua enfocadas a la cuidado y prevención de enfermedades y accidentes laborales, por tal razón, en países como el nuestro existe una normatividad jurídica que obliga a los empleadores a ejecutar procesos mediante los cuales se abarquen aspectos enfocados a la seguridad y salud dentro del trabajo.

Dicha normatividad vigente para nuestro país está estipulada en el decreto 1072 de 2015 , 0312 de 2019 , donde estipulan que :

El empleador o contratante tiene como responsabilidad establecer por escrito una política de seguridad y salud en el trabajo (SST), que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores , independiente de su forma de contratación o vinculación incluyendo los contratistas y subcontratistas.

Esta normatividad está enfocada en establecer los compromisos de las empresas del sector público y privado para implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo , de tal manera que este pueda intervenir en todos aspectos generadores de integridad física de los empleados dentro de la empresa , con ella se busca minimizar y evitar los riesgos laborales, estableciendo lineamientos para que la empresa se apropie de la naturaleza de sus peligros ,los cuales se deben determinar mediante la aplicación del análisis de riesgos y valoración de riesgos dentro de la organización , esto debe plasmarse en un documento el cual brinde la posibilidad de generar –avalado por una persona idónea en el área , al igual el establecimiento debe ejecutar de tal manera que se cumplan con todos los objetivos propuestos en dicho documento



1.3 MARCO LEGAL

TABLA 1

Nombre	Descripción
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 320 de 1996	Prevención en accidentes de las industrias mayores.
Ley 324 de 1996	De los Derechos de los Sordos.
Ley 352 de 1997	Seguridad Social para las Fuerzas Militares y Policía Nacional.
Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
Ley 378 de 1997	Por medio de la cual se aprueba el "convenio No. 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por el 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT Ginebra 1985.



Ley 717 de 2001	Por la cual se establece el término de dos meses para el reconocimiento de la pensión de los sobrevivientes después de radicada la solicitud por el peticionario con la correspondiente documentación que acredite su derecho.
Ley 776 de 2002	Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta Ley modifica las prestaciones económicas del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Es importante en Salud Ocupacional porque incorpora a los estudiantes al Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
Ley 828 de 2003	Por la cual se expiden normas para el control a la evasión del Sistema de Seguridad Social, el empleador que se encuentre en mora no se puede trasladar a otra administradora.
Ley 860 de 2003	Se reforman disposiciones del Sistema General de Pensiones, previsto en la Ley 100 de 1993.
Ley 962 de 2005	Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.



Acto Legislativo 01 de 2005	Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia.
Ley 1328 de 2009	Reforma Financiera.
Ley 1562 de 2012	Por lo cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1574 de 2012	Por la cual se regula la condición de estudiante para el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes.
Ley 1580 de 2012	Por la cual se crea la pensión familiar.

Decretos

Nombre	Descripción
Decreto 0614 de 1984	Determinación de las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto 1335 de 1987	Por el cual se expide el reglamento de Seguridad en la labores subterráneas.
Decreto 2177 de 1989	Se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio 159 suscrito con la OIT, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas (este decreto debe observarse conforme a la Ley 361 de 1997 que trata sobre la protección, readaptación y empleo con personas con limitaciones.



Decreto 2222 de 1993	Por el cual se expide el reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.
Decreto 0876 de 1994	Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 81, 86, 87, 94, 100, 107 y 108 de la Ley 100 de 1993.
Decreto 1294 de 1994	Por el cual se dictan normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo.
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1771 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994
Decreto 1772 de 1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1832 de 1994	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
Decreto 1833 de 1994	Por el cual se determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales.
Decreto 1834 de 1994	Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
Decreto 1835 de 1994	Por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo de los servidores públicos.



Decreto 1837 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1281 de 1994.
Decreto 1838 de 1994	Por el cual se adiciona el Decreto 1469 de 1994.
Decreto 2644 de 1994	Por el cual se expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.
Decreto 2925 de 1994	Por el cual se actualizan los montos de patrimonio técnico saneado que deben acreditar las entidades aseguradoras de vida para operar los ramos de seguros previsionales, de pensiones y riesgos profesionales del régimen de Seguridad Social.
Decreto 0035 de 1994	Por el cual se dictan unas disposiciones en materia de Seguridad Minera.
Decreto 1557 de 1995	Se reglamenta la integración y funcionamiento de la Junta Especial de Calificación de Invalidez.
Decreto 1859 de 1995	Se reglamenta parcialmente las inversiones del Fondo de Riesgos Profesionales.
Decreto 2150 de 1995	Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios, existentes en el administración pública.



Decreto 2345 de 1995	Por el cual se dictan normas en relación con las reservas técnicas especiales para el ramo de seguros previsionales de invalidez y sobrevivencia.
Decreto 2347 de 1995	Por el cual se dictan normas en relación con la constitución de reservas técnicas especiales para el ramo de Riesgos Profesionales.
Decreto 0305 de 1995	Se reglamenta parcialmente el artículo 25 de la Ley 100 de 1993.
Decreto 1530 de 1996	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994.
Decreto 0190 de 1996	Por el cual se dictan normas que reglamentan la relación Docente - Asistencial en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Decreto 0832 de 1996	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993, y en especial, sus artículos 35, 40, 48, 65, 69, 71, 75, 81, 83 y 84
Decreto 0016 de 1997	Por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los Comités Nacional, Seccionales y Locales de Salud Ocupacional.
Decreto 1515 de 1998	Por el cual se reglamentan los artículos 60, ordinal g) y 109 de la Ley 100 de 1993 y 83 del Decreto-Ley 1295 de 1994.
Decreto 2656 de 1998	Por el cual se modifica el artículo 3o. Del Decreto 2347 de 1995.



Decreto 606 de 1998	Se reglamenta parcialmente el artículo 300 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, en concordancia con la Ley 100 de 1993, sobre entidades aseguradoras en liquidación y el pago de pensiones.
Decreto 0917 de 1999	Manual Único para la Calificación de la Invalidez.
Decreto 2463 de 2001	Reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
Decreto 0873 de 2001	Por el cual se promulga el convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.
Decreto 0875 de 2001	Por el cual se promulga el convenio 162 sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad, adoptado por la 72a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1986.
Decreto 1607 de 2002	Se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1703 de 2002	Adopta medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se relaciona con el Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 0060 de 2002	Se promueve la aplicación del Sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (HACCP) en las fábricas de alimentos y se reglamenta el proceso de



	certificación HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point o Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico).
Decreto 1323 de 2003	Por el cual se conforma el Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
Decreto 2090 de 2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores y se modifican las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
Decreto 2800 de 2003	Sobre la afiliación de trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Profesionales, con la Circular 042 de 2003 de la Superintendencia Bancaria se establecen los requisitos de afiliación y ninguna administradora de riesgos profesionales puede negar la afiliación de los trabajadores independientes a riesgos profesionales.
Decreto 3615 de 2005	Por el cual se reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral.
Decreto 1931 de 2006	Mediante la cual se amplía el plazo durante el que algunos aportantes estarán exceptuados de pagar sus aportes por medio de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y el plazo para realizar los ajustes a los sistemas de los operadores de información y de las administradoras.
Decreto 1636 de 2006	Por la cual se reglamenta la forma y oportunidad para efectuar los giros de aportes patronales del Sistema General de Participaciones de Salud.



Decreto 1670 de 2007	Por medio del cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al Sistema de la Protección Social y para la obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.
Decreto 0728 de 2008	Por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes para pequeños aportantes e independientes.
Decreto 0019 de 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
Decreto 0604 de 2013	Por el cual se reglamenta el acceso y operación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos -BEPS-.
Decreto 2983 de 2013	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 604 del 2013 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1047 de 2014	Por el cual se establecen normas para asegurar la afiliación al Sistema integral de Seguridad Social de los conductores del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi, se reglamentan algunos aspectos del servicio para su operatividad y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1442 de 2014	Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones".



Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).
Decreto 1507 de 2014	Por el cual se expide el, Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la capacidad Laboral y Ocupacional.
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
Decreto 0060 de 2014	Por el cual se prorroga el plazo establecido en el artículo 5° del Decreto 1637 de 2013, prorrogado por el artículo 1 ° del Decreto 1441 de 2014 – Inscripción de intermediarios.
Decreto 0055 de 2015	Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 0472 de 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1507 de 2015	Por el cual se modifica el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo referente al plazo para obtener el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales.
Decreto 1528 de 2015	Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. Y



	2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales.
Decreto 1886 de 2015	Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas.
Decreto 2362 de 2015	Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia.
Decreto 0171 de 2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1669 de 2016	Por el cual se adicionan unos artículos a la Sección 7 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que reglamenta la seguridad social de estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector público.
Decreto 1563 de 2016	Por el cual se adiciona al capítulo 2 de título de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
Resoluciones	



Nombre	Descripción
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial
Resolución 2413 de 1979	Reglamento de Higiene y Seguridad para la industria de la construcción.
Resolución 8321 de 1983	Normas sobre protección y conservación de la audición de la salud y bienestar de personas.
Resolución 2013 de 1986	Reglamento para la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en lugares de trabajo.
Resolución 1016 de 1989	Reglamento de organización y funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional.
Resolución 13824 de 1989	Por medio de la cual se dicta una medida para la protección de la salud.
Resolución 1792 de 1990	Valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
Resolución 9031 de 1990	Normas de procedimientos relacionados con el funcionamiento y operación de equipos de rayos X y otros emisores de radioactividad ionizantes.
Resolución 6398 de 1991	Procedimiento en materia de Salud Ocupacional.
Resolución 1075 de 1992	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.



Resolución 2318 de 1996	Por el cual se reglamente la expedición de licencias de Salud Ocupacional.
Resolución 1875 de 1997	Por la cual se desarrolla el Decreto 832 de 1996
Resolución 2569 de 1999	Por la cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Resolución 166 de 2001	Por el cual se establece el "día de la salud en el mundo del trabajo" el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 2140 de 2000.
Resolución 935 de 2001	Por la cual se conforma la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del sector asbesto.
Resolución 983 de 2001	Por la cual se conforma la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del sector eléctrico.
Resolución 1303 de 2005	Por la cual se adopta el contenido del formulario único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.
Resolución 156 de 2005	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1570 de 2005	Por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
Resolución 2310 de 2005	Por la cual se modifica la Resolución 1303 de 2005.



Resolución 4448 de 2005	Por la cual se desarrolla la facultad contenida en el numeral 23 del artículo 245 del Decreto 2737 de 1989 o Código del Menor.
Resolución 4949 de 2005	Por medio de la cual se integran la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, algunas Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y se adopta la lista de elegibles.
Resolución 3104 de 2005	Por la cual se precisan algunos aspectos del procedimiento de pago integrado realizado a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 3975 de 2007	Por la cual se da cumplimiento a unas instrucciones de la Procuraduría General de la Nación.
Resolución 1190 de 2007	Por la cual se modifica la Resolución 736 de 2007
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 2377 de 2008	Por la cual se modifica la Resolución 1747 de 2008 y se dictan otras disposiciones.



Resolución 1747 de 2008	Por la cual se modifica la Resolución 634 de 2008
Resolución 3121 de 2008	Mediante la cual se amplía el plazo durante el que algunos aportantes estarán exceptuados de pagar sus aportes por medio de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y el plazo para realizar los ajustes a los sistemas de los operadores de información y de las administradoras.
Resolución 1555 de 2010	Por la cual se actualizan las Tablas de Mortalidad de rentistas para hombres y mujeres.
Resolución 2635 de 2014	Por la cual se modifican artículos 3, 4, 7, 8, 10, 11 y 17 de la resolución 1747 de 2008, el 4 de la resolución 5510 de 2013, se derogan los artículos 1 y 2 de la resolución 3336 de 2013, el inciso 2 del artículo 10 de la resolución 5510 de 2013 y se dictan otras.
Resolución 1056 de 2015	Por la cual se establecen los anexos técnicos del Registro Único de Afiliados — RUAFA. el mecanismo de transferencia de los archivos y se dictan otras disposiciones.
Resolución 3745 de 2015	Por la cual se adoptan los formatos de dictamen para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional.
Resolución 4247 de 2016	Por el cual se adopta el Formulario Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales, y se dictan otras disposiciones.
Resolución 2082 de 2016	Por medio de la cual se subroga la Resolución 444 del 28 de junio de 2013
Resolución 4927 de 2016	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en



	el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
Resolución 2388 de 2016	Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales	
Resolución 5858 de 2016	Por la cual se modifica la Resolución 2388 de 2016 en relación con el plazo para su implementación y sus anexos técnicos	
Resolución 1111 de 2017	Estándares mínimos legales para cumplimiento de sgsst	
Resolución 0312 de 2019	Estándares 0312 de 2019 empresas de diferentes riesgos y números de colaboradores	
Resolución 2404 de 2019	Adopta baterías de riesgo psicosocial como instrumento para la evaluación de factores de riesgo.	
Circulares Circular Unificada de 2004 (Diario Oficial 45.534)	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	
Circular Externa 011 de 2009	Señala el cálculo de la reserva matemática para los ramos de seguros que generan el pago de una pensión o renta vitalicia.	
Circular Externa 013 de 2012	Adiciona el numeral 3 al Capítulo II del Título IV y se modifica el subnumeral 3.3 del Capítulo II del Título VI de la Circular Básica Jurídica en relación con nuevas modalidades de pensión.	



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

Circular Externa 044 de 2012	Imparte instrucciones sobre las reglas para el cálculo de las reservas técnicas de los ramos Pensiones Ley 100 y Conmutación Pensional.
Circular 035 de 2015	Estructura y reporte de información de expuestos y siniestros.



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA A TRABAJAR

Tabla 2. Información Básica de la Empresa

1.Nit	900038678-2
2.Razon Social	SMISALUD IPS
3.Direccion	Carrera 4 #1-69
4.Ciudad	Popayán
5.Departamento	Cauca
6.Telefono	8396406
7.ARL	Positiva
8.Clase de riesgo	2

2.2 Actividad Económica

Código 8622 Actividades de la práctica odontológica

Número de Colaboradores

La organización **SMISALUD IPS**, cuenta 43 colaboradores 30 de planta y 13 contratistas.

2.3 Descripción de Productos y Servicios

Nuestro selecto grupo de pacientes son tratados con técnicas y materiales de avanzada, pues es interés en Smisalud IPS brindar tecnología eficaz respaldada con la evidencia científica, es por esta razón que tomamos las mejores técnicas contemporáneas para que se refleje en alta calidad y cortó tiempo de los tratamientos.



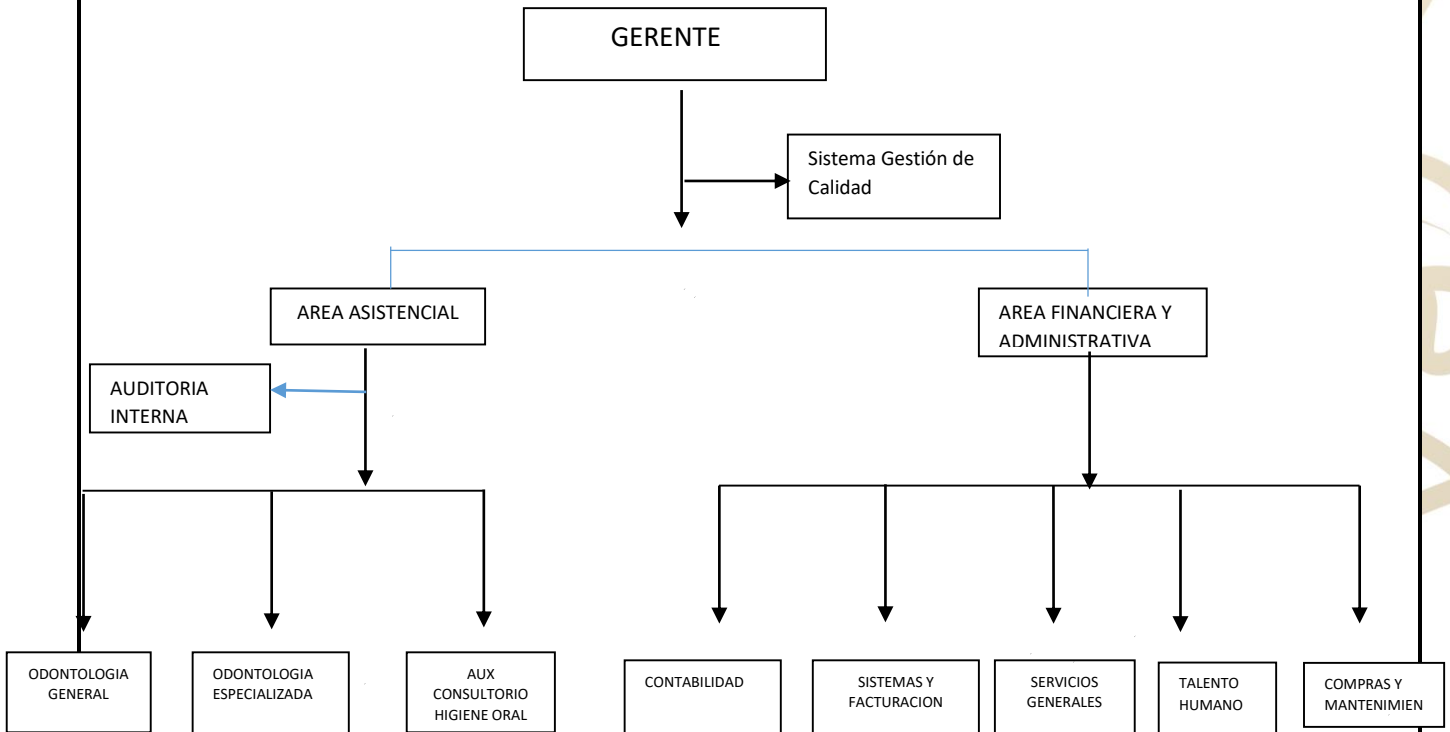
Misión

Brindar a nuestros Clientes un excelente servicio de salud, con personal altamente calificado, utilizando los mejores recursos que existen en el mercado para lograr un compromiso ético, moral y de calidad en pro del bienestar de nuestros usuarios.

Visión

Llegar a ser líderes en los próximos 10 años en la prestación de servicios de salud del primer nivel a la comunidad caucana. Con base en la prestación de servicios de manera integral soportados en los altos niveles de calidad.

ORGANIGRAMA





3. DESARROLLO DEL TRABAJO

Los estándares mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimiento de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

3.1 Clasificación

Tabla 3.

EMPRESAS	CLASE DE RIESGO	REQUERIMIENTO CUMPLIR	A
10 o menos colaboradores	I,II Y III	7 Estándares	
De 11 hasta 50 colaboradores	I,II Y III	21 Estándares	
Unidades de producción Agropecuaria (hasta 10 trabajadores)	I,II Y III	3 estándares	
Más de 50 trabajadores	I,II,III,IV,V	60 estándares	
Cualquier número de trabajadores	IV,V	60 estándares	



3.2 AUTOEVALUACION 0312 DE 2019 / 11 de Mayo de 2019

Tabla 4. anexo

En esta fecha inicie el trabajo, donde se realiza la autoevaluación de estándares mínimos y con esta realice el plan de mejoramiento, con un porcentaje de **67.75% moderadamente aceptable**.

Tabla 5. Porcentajes

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%.	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none">Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos.Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61% y 85%.	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none">Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos.Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%.	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none">Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.



3.3 PLAN DE MEJORA

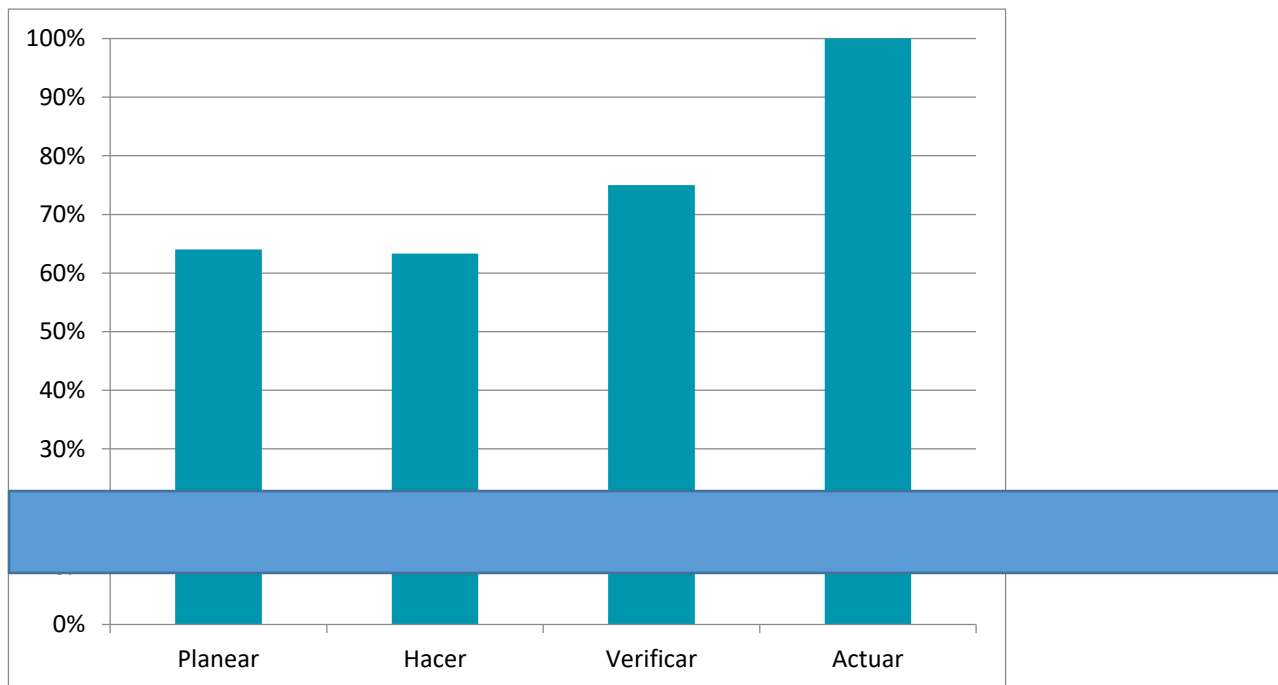
Tabla 6.

Anexo

4. ANÁLISIS

Se debe trabajar bajo el ciclo PHVA , 63% donde está planeado sistema de gestión ,65% se ha hecho , 73% se ha verificado , 100% se debe actuar. En la empresa para la realización de todas las actividades del sg-sst.

Tabla 7.





Estándares mínimos para empresas , con 11 a 50 trabajadores clasificados con riesgo I,II,III

- 1.Asignacion de una persona que diseñe el Sistema de Gestión de SST
- 2.Asignacion de recursos para el Sistema de Gestión de SST
- 3.Afiliacion al Sistema de Gestión de Seguridad Social integral
- 4.Conformacion y funcionamiento del Comité de convivencia laboral
5. Conformación y funcionamiento del Comité de convivencia laboral.
6. Programa de capacitación.
- 7.Politica de Seguridad y Salud en el trabajo
- 8.Plan Anual de Trabajo
9. Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST.
- 10.Descripcion sociodemográfica y Diagnostico de condiciones de Salud
11. Actividades de medicina del trabajo y enfermedades laborales.
12. Evaluaciones medicas ocupacionales.
13. Restricciones y recomendaciones médicas laborales.
- 14.Reporte de accidentes y enfermedades laborales
15. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas.
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 y respuesta ante emergencias.
21. Revisión por la alta dirección.

5. RESULTADOS

Al hacer el plan de trabajo, cronograma todo lo exigido por ley se ejecutó el plan de mejora y se realizó nuevamente la autoevaluación el 5 de noviembre y califico 93,8, se evidencia que con se puede realizar cumplirle a todos los colaboradores de la empresa.

Tabla 8.

Anexo

6. CONCLUSIONES

- Los estándares mínimos es una buena solución para que las empresas cumplan con los colaboradores
- Cuando el ministerio de trabajo exige las empresas cumplen
- Los trabajadores son actores de todas las actividades.
- Si se trabaja en conjunto se obtienen buenos resultados.



7. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES/ MES	MAYO				JUNIO				JULIO- AGOSTO				SEP-OCT				NOV-DIC			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	X	X																		
ELABORACION PROPUESTA			X	X																
RECOLECCIÓN DE DATOS – DESARROLLO DEL TRABAJO									X	X	X	X	X	X	X	X				
ANÁLISIS Y RESULTADOS																	X	X		
CONSOLIDACION DOCUMENTO																		X	X	
SOCIALIZACIÓN																				X

8. RECURSOS.

_Propios

_Autoevaluación, actividades propias del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES	
Bibliografía/ Infografía	https://www.udes.edu.co/sg-sst/865-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo colmena ARL/acopi información de la empresa
ANEXOS	Tablas Evidencias fotográficas de actividades





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

Anexos

Evidencias fotográficas

Inducción SGSST y evaluación



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

Capacitaciones integrantes del copasst



Capacitación Riesgo Psicosocial



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**
35 ANIVERSARIO



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán

