

**PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) BAJO EL DECRETO 1072
DE 2015 Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA NORMA OH SAS
18001:2007 EN LA EMPRESA CLINICAL SPA LTDA DE LA CIUDAD DE
PASTO**

**ANDREA ALEXANDRA DAZA
ANGELICA MARIA MORALES SANTACRUZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SAN JUAN DE PASTO
2017**

**PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) BAJO EL DECRETO 1072
DE 2015 Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA NORMA OH SAS
18001:2007 EN LA EMPRESA CLINICAL SPA LTDA DE LA CIUDAD DE
PASTO**

**ANDREA ALEXANDRA DAZA
ANGELICA MARIA MORALES SANTACRUZ**

**Trabajo de Grado Modalidad Diplomado, presentado como requisito para
optar el título de Administrador de Empresas**

**Asesor:
ESP. MICHAEL MELO PALACIOS**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SAN JUAN DE PASTO
2017**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“las ideas y conclusiones aportadas en el siguiente trabajo de grado son responsabilidad exclusiva del autor”

Artículo 1° del Acuerdo No. 324 de Octubre 11 de 1966, emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Michael Melo Palacios
Asesor

Julio Ignacio Garzón Narváez
Firma del jurado

San Juan de Pasto, 21 de Noviembre de 2017

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado principalmente a Dios, quien nos ha permitido el don de la vida y la fortuna de llegar hasta este momento.

A nuestra familia quienes son nuestra base y nuestra guía para seguir adelante, son nuestro apoyo incondicional en cada paso que damos, y son la muestra de cariño y confianza más grande que pueda existir.

A cada una de las personas que han hecho parte de este arduo camino, quienes han aportado a nuestro crecimiento personal y profesional; y a la vida misma por haber permitido esta amistad que hoy nos lleva a realizar este trabajo juntas.

Por ultimo queremos agradecer a la Universidad de Nariño y a todos nuestros maestros por prepararnos para el campo laboral con su conocimiento y apoyo, construyéndonos como personas íntegras, emprendedoras y con un alto conocimiento profesional.

*Andrea Daza
Angélica Morales*

RESUMEN

La implementación del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo la Norma OHSAS 18001:2007 y el decreto 1072 de 2015 en la empresa Clinical Spa Ltda., tiene como objetivo organizar y reestructurar los programas de salud ocupacional con los que ya cuenta la organización, con el fin de actualizarse y poder certificarse bajo la normatividad vigente.

En Clinical Spa Ltda., se evidencia la necesidad de implementar una cultura de seguridad y salud para los trabajadores, donde ellos sean los principales actores y beneficiarios de estos programas que buscan el cuidado integral de su salud y la concientización de los directivos de la organización en la importancia de este tipo de sistemas.

El presente trabajo está basado en el componente académico en el que se evidencia la implementación de los conceptos adquiridos en el Diplomado de Sistema integrado de gestión de calidad de la Universidad de Nariño, respecto a la investigación realizada en la empresa Clinical Spa, donde se evidencia la necesidad de la implementación del SG-SST, bajo condiciones de trabajo optimas que promuevan el desarrollo de las actividades cotidianas de los trabajadores en un ambiente seguro y saludable.

Palabras clave: Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Decreto 1072 de 2015, OHSAS 18001:2007, Riesgos, Peligros, Ambiente, Accidentes, Enfermedades.

ABSTRACT

The implementation of the Occupational Health and Safety Assessment Series System under the OHSAS 18001: 2007 Standard and Decree 1072 of 2015 in Clinical Spa Ltda. Company, aims to organize and restructure the occupational health programs that already has the organization, in order to update them and be able to be certified under the current regulations.

In Clinical Spa Ltda., There is evidence of the need to implement a safety and health culture for workers, mainly because they are the main actors and beneficiaries of those programs, which seeks the integral care of their health and the awareness to the leaders of the organization in the importance of this type of systems.

The present work is based on the academic component and the implementation of concepts obtained in the certification course of Integrated Quality Management System of the University of Nariño in relation to the research carried out in Clinical Spa company, where it is evident the need of the implementation of the SG-SST, under optimal working conditions that promote the development of the daily activities of workers in a safe and healthy environment.

Keywords: Occupational Health and Safety Assessment Series System, Decree 1072 of 2015, OHSAS 18001: 2007, Risks, Hazards, Environment, Accidents, Diseases.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	24
1. ASPECTOS GENERALES.....	25
1.1 DEFINICIÓN DEL TEMA	25
1.2 DEFINICIÓN DEL TÍTULO.....	25
1.3 LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	25
1.3.1 Línea de Investigación.	25
1.3.2 Sub-línea de Investigación.....	25
1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	25
1.4.1 Descripción de la Situación Actual.....	25
1.4.2 Formulación del Problema.	26
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	26
1.6 OBJETIVOS.....	27
1.6.1 Objetivo General.	27
1.6.2 Objetivos Específicos:.....	28
1.7 DELIMITACION Y ALCANCE	28
1.8 PROCESO METODOLÓGICO	28
1.8.1 Tipo de investigación.	28
1.8.2 Población y Muestra:	29
1.8.2.1 Población trabajadora.	29
1.8.2.2 Muestra.	29

1.8.3 Metodología.....	30
2. MARCO REFERENCIAL.....	31
2.1 MARCO CONCEPTUAL.....	31
2.2 MARCO CONTEXTUAL.....	34
2.2.1 Tipo de empresa.....	34
2.2.2 Ubicación Geográfica.....	35
2.3 MARCO TEORICO.....	36
2.3.1 Antecedentes.....	36
2.4 MARCO SITUACIONAL.....	42
3. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	43
3.1 DATOS Y RESEÑA HISTORICA DE LA EMPRESA.....	43
3.2 DESCRIPCION GENERAL DE LA EMPRESA Y SUS PROCESOS.....	44
3.2.1 Infraestructura.....	44
3.2.2 Distribución del personal.....	45
3.2.3 Cargos y funciones.....	45
3.2.4 Reglamento Interno de Trabajo.....	45
3.3 DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS/PRODUCTOS.....	46
3.3.1 Cirugía plástica.....	46
3.3.2 Centro de estética.....	47
3.3.3 Spa.....	48
3.3.4 Medicina del dolor y cuidados paliativos.....	48

3.3.5 Dermatología.	48
3.3.6 Otorrinolaringología.	48
3.3.7 Cirugía maxilofacial.....	49
3.4. MAPA DE PROCESOS.....	49
3.4.1 Mapa de procesos actual.	49
3.4.2 Mapa de procesos Propuesto y reestructurado:	50
3.5 JORNADA LABORAL	50
3.6 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	51
3.6.1 Direccionamiento estratégico actual:	51
3.6.1.1 Misión.....	51
3.6.1.2 Visión.	51
3.6.1.3 Valores:.....	52
3.6.1.4 Organigrama :	53
3.6.2 Direccionamiento estratégico Propuesto:	53
3.6.2.1 Misión.....	53
3.6.2.2 Visión.	54
3.6.2.3 Valores:.....	54
3.6.2.4 Organigrama	55
4. GESTION ESTRATEGICA DE LA ORGANIZACIÓN.....	56
4.1 DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA.....	56
4.1.1 Partes interesadas	56

4.1.2 Diagnóstico externo.	57
4.1.3 Diagnostico interno.	58
4.1.4 Matriz DOFA	60
5. SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	64
5.1 EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST	64
5.2 POLITICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	65
5.3 REQUISITOS LEGALES Y OTROS	66
5.4 ASIGNACION DE RECURSOS	67
5.4.1 Recursos humanos.	67
5.4.2 Recursos físicos y financieros.....	68
5.5 RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	68
5.6 COPASST Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	72
5.7 DOCUMENTACION.....	74
5.7.1 Documentación y control de documentos.	74
5.8 COMUNICACIÓN	76
5.9 PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	76
5.9.1 Programa de gestión de salud en el trabajo.....	76
5.9.2. Programa de vigilancia epidemiológica.....	78
5.9.3. Programa de prevención de riesgo psicosocial.....	79
5.9.4. Seguimiento médico al trabajador.....	79
5.9.5 Política de no alcohol, tabaquismo, ni drogas.....	80

5.9.6 Programa de gestión en el ambiente de trabajo – higiene personal..	80
5.9.6.1. Programas de Vigilancia Epidemiológica.	80
5.9.7 Programa de gestión de seguridad en el trabajo	81
5.9.7.1 Gestión de EPP.	81
5.10 IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACION DE LOS RIESGOS	82
5.11 PLAN DE ATENCION DE EMERGENCIAS.....	90
5.12 COMPETENCIA, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA.....	90
5.13 EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL SG – SST	91
5.14 SISTEMA DE INFORMACION Y REGISTROS	93
5.14.1 Registros de Accidentalidad.....	93
5.14.2 Registros de Ausentismo.	93
5.14.3 Registro de morbilidad sentida.....	94
5.15 INVESTIGACION DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.....	94
5.16 GESTION DEL CAMBIO.....	95
5.17 ADQUISICION DE BIENES O CONTRATACION DE SERVICIOS	95
5.17.1 Contratación.....	95
5.17.2 Adquisición de bienes.	95
5.18 SUPERVISION Y MEDICION DE LOS RESULTADOS	96
5.18.1 Indicadores de gestión	96
5.18.1.1 Indicadores de proceso.....	96
5.18.2 Indicadores de impacto.....	96

5.19 AUDITORIA	97
5.19.1 Programa de Auditorías internas:	98
5.20 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.....	102
5.21 PLAN DE MEJORA CONTINUA – ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS	103
5.21.1 Acciones de mejora, correctivas y preventivas.	103
6. CONCLUSIONES	105
7. RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFIA.....	105

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Número de trabajadores por sexo y cargo.....	29
Tabla 2. Antecedentes de la Investigación	36
Tabla 3. Datos Generales de la Organización	43
Tabla 4. Distribución del personal de planta.....	45
Tabla 5. Turnos y horarios del personal.....	51
Tabla 6. Matriz MEFE	58
Tabla 7. Matriz MEFI.....	59
Tabla 8. Matriz DOFA	60
Tabla 9. Normas para el cumplimiento de la política de SG-SST	65
Tabla 10. Documentos en relación con el SG-SST.....	75
Tabla 11. Procedimiento para identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.....	83
Tabla 12. Nivel de Deficiencia.....	85
Tabla 13. Nivel de Exposición.....	85
Tabla 14. Determinación del Nivel de Probabilidad	86
Tabla 15. Interpretación del Nivel de Probabilidad.....	86
Tabla 16. Nivel de Consecuencia	86
Tabla 17. Determinación del Nivel de Riesgo	87
Tabla 18. Nivel de Riesgo.....	87
Tabla 19. Criterios para la Aceptabilidad del Riesgo	88
Tabla 20. Medidas de Intervención	89

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Ubicación Geográfica Clinical Spa Ltda.	35
Figura 2. Ciclo PHVA.....	41
Figura 3. Mapa de procesos Actual	49
Figura 4. Mapa de procesos propuesto y reestructurado.....	50
Figura 5. Organigrama Actual.....	53
Figura 6. Organigrama propuesto y reestructurado	55
Figura 7. Partes Interesadas.....	56

LISTA DE ANEXOS

[Los anexos a continuación relacionados se encuentran en medio digital]

ANEXO 001	Perfiles de cargo y responsabilidad con el SG-SST
ANEXO 002	Reglamento Interno de Trabajo
ANEXO 003	Diagnóstico inicial Estándares Mínimos SG-SST
ANEXO 004.	Matriz de Requisitos Legales
ANEXO 005.	Asignación de recursos
ANEXO 006.	Acta de conformación del COPASST
ANEXO 007.	Acta de conformación del comité de convivencia laboral
ANEXO 008.	Procedimiento para el control de documentos
ANEXO 009.	Plan de comunicación
ANEXO 010.	Programa de salud laboral
ANEXO 011.	Programa de Vigilancia Epidemiológica
ANEXO 012.	Programa de Vigilancia Prevención de Riesgo Psicosocial
ANEXO 013.	Procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales
ANEXO 014.	Política de no alcohol, tabaquismo ni drogas
ANEXO 015.	Programa de gestión EPP
ANEXO 016.	Matriz EPP
ANEXO 017.	HOJA 1 Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles
ANEXO 017.	HOJA 2 Priorización de riesgos
ANEXO 018.	Plan de emergencias y realización de simulacros
ANEXO 019.	Inducción a SG-SST
ANEXO 020.	Plan de capacitación y formación
ANEXO 021.	Registro de acción preventiva
ANEXO 022.	Registro de ausentismo
ANEXO 023.	Encuesta de morbilidad sentida
ANEXO 024.	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
ANEXO 025.	Indicadores de proceso
ANEXO 026.	Indicadores de impacto
ANEXO 027.	Acta de Apertura Auditoria
ANEXO 028.	Acta de cierre de Auditoria
ANEXO 029.	Plan de Auditoria Interna
ANEXO 030.	Lista de chequeo
ANEXO 031.	Informe final auditoria
ANEXO 032.	Formato de acciones correctivas y preventivas

GLOSARIO

ACCIDENTE DE TRABAJO: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o la muerte.

ACCIÓN CORRECTIVA: Conjunto de acciones tomadas para eliminar la(s) causa(s) de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (NTCGP 1000:2009).

ACCIÓN PREVENTIVA: Conjunto de acciones tomadas para eliminar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente no deseable. (NTCGP 1000:2009).

ALTA DIRECCIÓN: Persona o grupo de personas del máximo nivel jerárquico que dirigen y controlan la entidad. (NTCGP 1000:2009).

ANÁLISIS DEL RIESGO: Elemento de Control, que permite establecer la probabilidad de ocurrencia de los eventos positivos y/o negativos y el impacto de sus consecuencias, calificándolos y evaluándolos a fin de determinar la capacidad de la Entidad Pública para su aceptación y manejo. (MECI 1000:2005).

ARL: Administradora de Riesgos laborales.

ATEP: Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

AUDITADO: Organización que es auditada. (NTC-ISO 9000:2005).

AUDITOR: Persona con la competencia para llevar a cabo una auditoría. (NTC-ISO 9000:2005).

AUDITORÍA: Examen sistemático para determinar si las actividades y los resultados relacionados están en conformidad a los resultados y actividades planificadas y si estas actividades se llevan a cabo eficazmente y son convenientes para lograr la política de la organización y objetivos. (NTC-ISO 9000:2005).

AUDITORÍA INTERNA: Elemento de Control, que permite realizar un examen sistemático, objetivo e independiente de los procesos, actividades, operaciones y resultados de una Entidad Pública. Así mismo, permite emitir juicios basados en evidencias sobre los aspectos más importantes de la gestión, los resultados obtenidos y la satisfacción de los diferentes grupos de interés. (MECI 1000:2005).

BRIGADA DE EMERGENCIA: Grupo de personas entrenadas para manejar situaciones de emergencia a víctimas de accidentes o enfermedades repentinas o síntomas de presentación súbita, antes de ser atendidos por un médico con el fin de aliviar sus padecimientos, evitarles complicaciones posteriores, y asegurar su rápido traslado a un centro asistencial.

CALIDAD: Grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos. (NTCGP 1000:2009).

CARACTERIZACIÓN: Es la descripción de un proceso, en la cual se identifican de forma global los elementos generales del mismo como son el objetivo, alcance, responsable, actividades, entre otros.

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

- Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
- Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

CLIENTE: Es la persona natural o jurídica con quien las entidades vigiladas establecen relaciones de origen legal o contractual, para el suministro de productos o servicios, en desarrollo de su objeto social. (Definición establecida en el literal a del artículo 2 de la Ley 328 de 2009).

COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO: Conjunto de Elementos de Control que al interrelacionarse, establecen el marco de referencia que orienta la Entidad Pública hacia el cumplimiento de su Misión, el alcance de su Visión y la conduce hacia el cumplimiento de sus objetivos globales. (MECI 1000:2005).

CONFORMIDAD: Cumplimiento de un requisito. (NTCGP 1000:2009).

CONTROL: Es toda acción que tienda a minimizar riesgos, a analizar el desempeño de las operaciones evidenciando posibles desviaciones frente al resultado esperado, para la adopción de medidas preventivas. Los controles proporcionan un modelo operacional de seguridad razonable en el logro de los objetivos.

COPASST: Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo; organismo de participación bipartita (empleador- trabajadores) encargado de desarrollar actividades de promoción de las mejores condiciones de trabajo y salud en la empresa y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo

CORRECCIÓN: Acción tomada para eliminar una no conformidad detectada. (NTCGP 1000:2009).

COSTO: Se entiende por costo todo gasto directo e indirecto en que incurre la entidad en la producción o prestación de un servicio. El costo es otra de las variables fundamentales que permite evaluar la eficiencia administrativa. Al relacionarse con otras variables involucradas en el proceso productivo, los costos muestran el grado de productividad en la utilización de los mismos.

DECRETO: Disposición reglamentaria de una ley sobre un tema específico, dictada por el gobierno nacional, de obligatorio cumplimiento.

ENTES DE CONTROL: Superintendencia Bancaria de Colombia; Superintendencia Nacional de Salud; Ministerio de la Protección Social; Ministerio de Hacienda y Crédito Público; Contraloría General de la Nación; Procuraduría General de la Nación; Personerías Distritales y Departamentales; Oficina de Quejas de la Presidencia de la República; Defensoría del Pueblo; Veedurías Ciudadanas; Juzgados Laborales Juzgados Penales; y cualquier otro organismo del estado del orden nacional, departamental, distrital o municipal.

ENTORNO: Se refiere al conjunto de elementos que se encuentran fuera de la organización y que normalmente no son controlables desde la gestión gerencial. En dicho escenario encontramos normalmente los elementos futuros que apoyarán o frenarán los resultados de la organización. El entorno está constituido por las diferentes condiciones de tipo económico, político, social, tecnológico, en que diariamente se desenvuelve nuestra empresa, por tanto ejerce influencia sobre su desarrollo y su supervivencia.

ESTANDARIZACIÓN DE PROCESOS: Se refiere a buscar la uniformidad en los procesos, en su diseño y ejecución a nivel de empresa, para evitar la proliferación de formas de realizar el trabajo que pueden afectar al cliente y a la entidad.

ESTRATEGIAS: Se entiende como las acciones preestablecidas que buscan apoyar el cumplimiento de objetivos y asegurar ventajas competitivas sostenibles en la empresa. De igual forma, podemos incluir la configuración de criterios para orientar las decisiones fundamentales y el conjunto de políticas para llevar adelante las actividades requeridas por la empresa.

EVIDENCIA DE LA AUDITORÍA: Registros, declaraciones de hechos o cualquier otra información que son pertinentes para los criterios de auditoría y que son verificables. (NTC-ISO 9000:2005).

EMPLEADOR: Es quien contrata la cobertura en riesgos laborales de sus trabajadores dependientes y de sus contratistas, dependiendo de la voluntad de estos últimos.

GESTIÓN: Actividades coordinadas para planificar, controlar, asegurar y mejorar una entidad. (NTCGP 1000:2009).

GESTIÓN POR PROCESOS: Gerencia una organización desde la perspectiva de que toda empresa es un conjunto de procesos que de manera concatenada comienza y terminan en el cliente, teniendo en cuenta que la gestión está relacionada con los objetivos y resultados o logros, y no con el trabajo o las actividades desarrolladas.

HALLAZGOS: De la auditoría resultados de la evaluación de la evidencia de la auditoría recopilada frente a los criterios de auditoría. (NTC-ISO 9000:2005).

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS: Elemento de Control, que posibilita conocer los eventos potenciales, estén o no bajo el control de la Entidad Pública, que ponen en riesgo el logro de su Misión, estableciendo los agentes generadores, las causas y los efectos de su ocurrencia. (MECI 1000:2005).

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Procesos para reconocer si existe un peligro y definir sus características. (NTC-OHSAS 18001:2007).

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 18001:2007).

INDICADORES DE GESTIÓN: Se refiere a la expresión cuantitativa del comportamiento y/o desempeño de un proceso, de un área o de una empresa, el cual al ser comparado con un estándar preestablecido o marco de referencia nos indica el nivel de acierto o de desviación.

INSTRUCTIVO: Es la explicación detallada de cómo se llevan a cabo las actividades de un procedimiento.

LEY: Norma jurídica dictada por el legislador sobre una materia general o específica, de obligatorio cumplimiento para todos los habitantes del territorio nacional. En este documento se introduce el concepto de ley en relación con la materia contractual.

LUGAR DE TRABAJO: Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con trabajo, bajo el control de la organización. (NTC-OHSAS 18001:2007).

MANTENIMIENTO CORRECTIVO: Actividades que se realizan para corregir o reparar un daño ocasionado por rotura, fatiga o maltrato de los materiales y elementos.

MANTENIMIENTO PREVENTIVO: Actividades dirigidas a la prevención del deterioro natural.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS: Documento en el que se señalan los pasos a seguir o a ejecutar en una determinada actividad o grupo de operaciones de un proceso, indicando punto por punto los aspectos que componen el proceso. Elemento de Control, materializado en una normativa de autorregulación interna que contiene y regula la forma de llevar a cabo los procedimientos de la Entidad Pública, convirtiéndose en una guía de uso individual y colectivo que permite el conocimiento de la forma como se ejecuta o desarrolla su función administrativa, propiciando la realización del trabajo bajo un lenguaje común a todos los Servidores Públicos. (MECI 1000:2005).

MAPA DE PROCESOS: Es una herramienta que permite visualizar el despliegue y conformación del Modelo de Operación en procesos.

MEJORA CONTINUA: Acción permanente realizada, con el fin de aumentar la capacidad para cumplir los requisitos y optimizar el desempeño. (NTCGP 1000:2009).

MISIÓN: Es la identificación clara y específica de la razón de ser de una organización. Es una declaración de propósitos que definen el negocio como tal, credos o principios sobre los que opera y destinatarios de sus productos o servicios. De una entidad se entiende como el objeto social o la razón de ser de la entidad. (NTCGP 1000:2004).

NO CONFORMIDAD: Incumplimiento de un requisito. (NTCGP 1000:2009).

NTC: Norma Técnica Colombiana.

OBJETIVO DE SST: Propósito en SST en términos del desempeño de SST, que una organización se fija. (NTCOHSAS 18001:2007). Objetivo: Se define como un fin o un propósito a alcanzar en plazo superior a 1 año e inferior a 3 años, se debe definir en términos medibles y controlables y que cuente con fechas claras de terminación de la actividad.

PARTE INTERESADA: Organización, persona o grupo que tiene un interés en el desempeño o éxito de una entidad. (NTCGP 1000:2009).

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 18001:2007).

PLAN DE ACCIÓN: Descripción de los programas de trabajo y sus actividades asociadas con los individuos o equipos de trabajo responsables de su ejecución y con los tiempos requeridos para el mismo; para la consecución de los objetivos propuestos en los Planes Estratégicos.

PRESUPUESTO: Es la expresión financiera del Plan Estratégico Corporativo de cada uno de los Negocios, resultado de la definición de las metas de cada Unidad de Negocio. Es el documento Económico Administrativo que recoge para una vigencia (1 año) el Plan Financiero expresado en Programas Es el instrumento para el cumplimiento de los servicios a su cargo por medio de planes y programas de desarrollo económico y social en la respectiva vigencia fiscal.

PROCEDIMIENTO: Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso. (NTCGP 1000:2009). Elemento de Control, conformado por el conjunto de especificaciones, relaciones y ordenamiento de las tareas requeridas para cumplir con las actividades de un proceso, controlando las acciones que requiere la operación de la Entidad Pública. Establece los métodos para realizar las tareas, la asignación de responsabilidad y autoridad en la ejecución de las actividades.

PROCESO: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan para generar valor y las cuales transforman elementos de entrada en resultados. (NTCGP 1000:2009).

REQUISITO: Necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria. (NTCGP 1000:2009).

RESOLUCIÓN: Es una providencia o acto administrativo emitido por una autoridad gubernativa o judicial para reglamentar una materia, establecer un procedimiento o señalar requisitos o conceder o negar derechos etc.

RESPONSABILIDAD: Derecho natural u otorgado a un individuo en función de su competencia para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho. (NTCGP 1000:2009).

RIESGO: Toda posibilidad de ocurrencia de aquella situación que pueda afectar el desarrollo normal de las funciones de la entidad y el logro de sus objetivos. (NTCGP 1000:2009).

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST): Condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados, u otros trabajadores (incluidos los trabajadores temporales y personal por contrato), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo. (NTC-OHSAS 18001:2007).

VALORACIÓN DEL RIESGO: Elemento de Control, que determina el nivel o grado de exposición de la Entidad Pública a los impactos del riesgo, permitiendo estimar las prioridades para su tratamiento. (MECI 1000:2005).

VERIFICACIÓN: Confirmación, mediante la aportación de evidencia objetiva, de que se han cumplido los requisitos especificados. (NTCGP 1000:2009).

VIGENCIA: Se entiende por vigencia fiscal el período comprendido entre el 1º de enero hasta el 31 de diciembre.

VISIÓN: Es un concepto complementario de la misión, que describe el escenario o circunstancias que se aspira alcanzar en un tiempo predeterminado.

SIGLAS

COPASST: Comité paritario de Salud y seguridad en el trabajo.

ISO: International Standard Organization.

NTC ISO 14001:2015: Norma Técnica Colombiana Sistemas de Gestión Ambiental – Requisitos con orientación para uso.

NTC ISO 9001:2015: Norma Técnica Colombiana sistemas de gestión de calidad – Requisitos.

NTC OHSAS 18001:2007: Norma Técnica Colombiana Sistemas de Gestión de Seguridad.

SYSO: Seguridad y Salud Ocupacional.

OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series.

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

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo contiene los lineamientos básicos para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Clinical Spa Ltda. Con la elaboración de éste proyecto buscamos crear una cultura que promueva la seguridad al interior de la empresa, que oriente, ejecute y evalúe las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral del personal.

La metodología utilizada para el desarrollo de este trabajo se basa en el ciclo PHVA, donde se agrupan las actividades relacionadas con el ciclo de mejoramiento continuo y que busca tener una guía para la implementación del sistema.

Se realiza un diagnóstico inicial con el fin de evaluar cómo se encuentra la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, y poder plantear las acciones que permitan mejorar aquellos aspectos en que la empresa no está cumpliendo la normativa; posteriormente se identifican y se evalúan los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en cada área y proceso de la empresa, y finalmente se plantean los programas que dan cumplimiento a los objetivos del SG-SST y minimizan el riesgo existente identificado.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 DEFINICIÓN DEL TEMA

Trabajo de Grado Modalidad Diplomado, gira en torno a la temática de: Desarrollo Organizacional

1.2 DEFINICIÓN DEL TÍTULO

“Propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) bajo el decreto 1072 de 2015 y el cumplimiento de los requisitos de la norma oh SAS 18001:2007 en la empresa CLINICAL SPA LTDA de la ciudad de Pasto”

1.3 LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Línea de Investigación. Dinámica Empresarial cuyo objetivo estudiar el sector productivo e institucional, en el contexto de la globalización, para su comprensión y para contribuir a su transformación.

1.3.2 Sub-línea de Investigación. Gestión Gerencial Regional.

1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.4.1 Descripción de la Situación Actual. La empresa Clinical Spa Ltda., fue creada en el año 2005 por el doctor José Guillermo Rodríguez Rosas (Cirujano Plástico) y la doctora María Constanza Bastidas Campaña (Anestesióloga y Especialista en Medicina del Dolor), cuenta con 11 colaboradores a su cargo, quienes desarrollan como actividad principal la prestación de servicios de salud y belleza siendo una de las empresas líderes en el sector en la ciudad de Pasto.

Cuenta con una planta física propia, con profesionales de alta calidad tanto a nivel asistencial como administrativo, cuenta con relaciones comerciales que fortalecen los servicios que ofrece, así mismo se ha preocupado por la implementación de Normas de Calidad, logrando para el año 2013 la certificación bajo la Norma NTC – ISO 9001:2008, convirtiéndose en la primera institución prestadora de servicios en cirugía plástica, estética, dermatología y medicina del dolor certificada por ICONTEC. Igualmente desde el año 2011 se vienen implementando programas de salud ocupacional, sin embargo no se ha llegado a la actualización de estos ni a la

implementación de un sistema de Seguridad y salud en el trabajo acorde a la nueva normativa.

En Colombia el Ministerio del Trabajo presentó el proyecto de decreto único reglamentario para el sector este fue sancionado el 15 de marzo de 2015, propuesta que integra temas como: el contrato de trabajo; las sanciones disciplinarias al empleado; el contrato de aprendizaje; las jornada de trabajo, descanso obligatorio, vacaciones y recreación; teletrabajo; afiliación de conductores de taxi; mano de obra local en proyectos de hidrocarburos; trabajadores que laboran por periodos inferiores a un mes; sindicatos; riesgos laborales; juntas de calificación de invalidez y protección al cesante, entre muchos otros. La expedición del Decreto 1072 del 2015 permitió que el gobierno colombiano recopilara en una sola norma los decretos reglamentarios del sector trabajo, lo que significa que todas las empresas deben implementar esta normatividad.

Actualmente la empresa Clinical Spa está incumpliendo con la ley porque ya que solo cuenta con programa de bienestar y salud ocupacional; es necesario realizar la actualización de éste a partir de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo bajo el decreto 1072 de 2015 y dar cumplimiento a las normas que se requieren.

1.4.2 Formulación del Problema. ¿Cómo implementar el Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) bajo el decreto 1072 de 2015 y el cumplimiento de los requisitos de la norma OH SAS 18001 en la empresa Clinical Spa Ltda. de la Ciudad de Pasto?

1.5 JUSTIFICACIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

- “Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo

incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

- Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
- Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores”.¹

La empresa Clinical Spa implementó desde el año 2011 programas de bienestar y salud ocupacional, sin embargo no se ha implementado un sistema en si, por lo tanto la empresa no está cumpliendo con la normatividad vigente. Por esta razón se ve muy necesario realizar una reestructuración de este sistema de gestión, identificando y analizando todas las falencias que tiene, dando cumplimiento a los requisitos de la Norma OH SAS 18001, y cumplir con el Decreto 1072 de 2015, todo esto con el fin de articular las acciones de Clinical Spa con la labor de sus los colaboradores para su bienestar físico, emocional, a nivel personal y laboral, para la mitigación de factores de riesgos enfermedades y accidentes laborales, así como también la puesta en práctica de planes de contingencia e indicadores de eficiencia en los procesos como una planeación estratégica propia del SG-SST, y así mismo dar cumplimiento a las leyes vigentes,

Es importante también tener en cuenta el Decreto 52 del 12 de enero de 2017 por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. 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)² documento en el cual se estipula la fecha de inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación, las actividades y los responsables.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo General. Implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) bajo el decreto 1072 de 2015 y el cumplimiento de los requisitos de la norma OH SAS:18001 en la empresa Clinical Spa Ltda. de la Ciudad de Pasto.

¹ MINISTERIOS DEL TRABAJO. Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES pdf. [en línea] Disponible en internet: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

² MINISTERIO DEL TRABAJO. Normatividad. Decretos. 2017. [en línea] Disponible en internet: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2017>

1.6.2 Objetivos Específicos:

- Realizar un diagnóstico para identificar el grado de cumplimiento de los requisitos del SG-SST actual, aplicados a la empresa Clinical Spa.
- Planear y establecer una metodología para la puesta en marcha del SG-SST bajo el decreto 1072 de 2015.
- Reestructuración de la política y los objetivos del SG-SST de la empresa acordes al marco legal actual vigente.
- Actualizar la matriz de identificación de los peligros a los que se encuentra expuesta la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo y el nivel de vulnerabilidad de los mismos bajo la norma GTC 45 .
- Establecer los planes de acción para minimizar o mitigar las consecuencias derivadas de los riesgos, así como el planteamiento de planes de Emergencias y contingencias.
- Cumplir con la normatividad vigente en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

1.7 DELIMITACION Y ALCANCE

- Espacial: La implementación del SG-SST se desarrolla en Clinical Spa Ltda. Ubicada en la Carrera 41 No 17A – 95 B/ El Dorado en Pasto- Nariño. Contando todas sus áreas de infraestructura internas y externas.
- Cronológica: Se ajusta a cronograma según Resolución 1111 de 2017
- Conceptual: Se rige bajo el Decreto 1072 de 2015, y Resolución 1111 de 2017

ALCANCE: Todos los documentos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la adopción de la cultura en la empresa se extienden a todos los procesos de la misma desde el diagnóstico hasta el mejoramiento, e involucra todos y cada uno de las personas que hacen parte de Clinical Spa y está adherida a los parámetros establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017

1.8 PROCESO METODOLÓGICO

1.8.1 Tipo de investigación. Para el desarrollo de este trabajo se usa la investigación descriptiva.

1.8.2 Población y Muestra:

1.8.2.1 Población trabajadora. “El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”.³

Tabla 1. Número de trabajadores por sexo y cargo.

POBLACION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Gerente general/Cirujano Plástico	1		1
Gerente Administrativa y Comercial		1	1
Anestesióloga		1	1
Contador	1		1
Enfermera Jefe		1	1
Director Servicio Farmacéutico	1		1
Médicos Especialistas	4		4
Instrumentador Quirúrgico		2	2
Auxiliar de Enfermería		2	2
Esteticista		2	2
Recepcionista		2	2
Asistente Administrativa y Contable		1	1
Servicios Generales	1		1
Vigilante	1		1
TOTAL			21

Fuente: Archivo Gerencia Administrativa y Comercial

1.8.2.2 Muestra. Una vez seleccionado el objeto de estudio para el desarrollo de la investigación que en este caso es Clinical Spa, la muestra que se tomó es la misma empresa como tal, de la cual se pretende obtener una base para la construcción de la nueva guía de SG-SST que se desea implementar. La colaboración de los trabajadores es de gran importancia en este proceso, ya que son ellos quienes conocen de cerca la empresa y poseen dominio del tema al

³ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 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). [en línea] Disponible en internet: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>

momento de responder encuestas y entrevistas, así mismo para esta investigación nos basamos en la observación directa, con el propósito de adentrarnos en la empresa y del ambiente en que se desarrollan las labores.

1.8.3 Metodología. Para el desarrollo de este proyecto se utilizará la siguiente metodología:

- Conocimiento de la empresa; planta física y sus colaboradores.
- Realizar el diagnóstico actual del SG-SST de Clinical Spa.
- Realizar encuestas y entrevistas a todo el personal.
- Evaluación del SG-SST.
- Reestructuración de la política y objetivos del SG-SST.
- Formulación del Plan de Trabajo Anual del SG-SST.
- Reestructuración del Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST.
- Formular un Plan de Emergencias.
- Evaluar y reestructurar el Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Evaluar los criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos a los que se encuentra expuesta la empresa
- Formular un plan de Auditoría Interna
- Determinar el Plan de acción para las acciones correctivas y preventivas
- Analizar toda la información recolectada
- Redactar Documento final
- Entrega y socialización de implementación del SG-SST

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO CONCEPTUAL

“Para el presente trabajo la terminología que se usa se basa principalmente en el glosario manejado en el Decreto 1072 de 2015 que se presenta a continuación”⁴:

Acción correctiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva: acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria: actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad rutinaria: actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Alta dirección: persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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.

Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud: proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo: se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

⁴ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2 Definiciones. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [en línea] Disponible en internet: wp.presidencia.gov.co/

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

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

Condiciones de salud: el conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Efectividad: logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Eficacia: es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia: relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

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.

Evaluación del riesgo: proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Evento Catastrófico: acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

Identificación del peligro: proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

Indicadores de estructura: medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atenderlas demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso: medidas verificables del grado de desarrollo de implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado: medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

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

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

No conformidad: no cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

Peligro: fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Política de seguridad y salud en el trabajo: es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

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

Rendición de cuentas: mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Revisión proactiva: es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

Revisión reactiva: acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Requisito Normativo: requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo: combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

Valoración del riesgo: consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

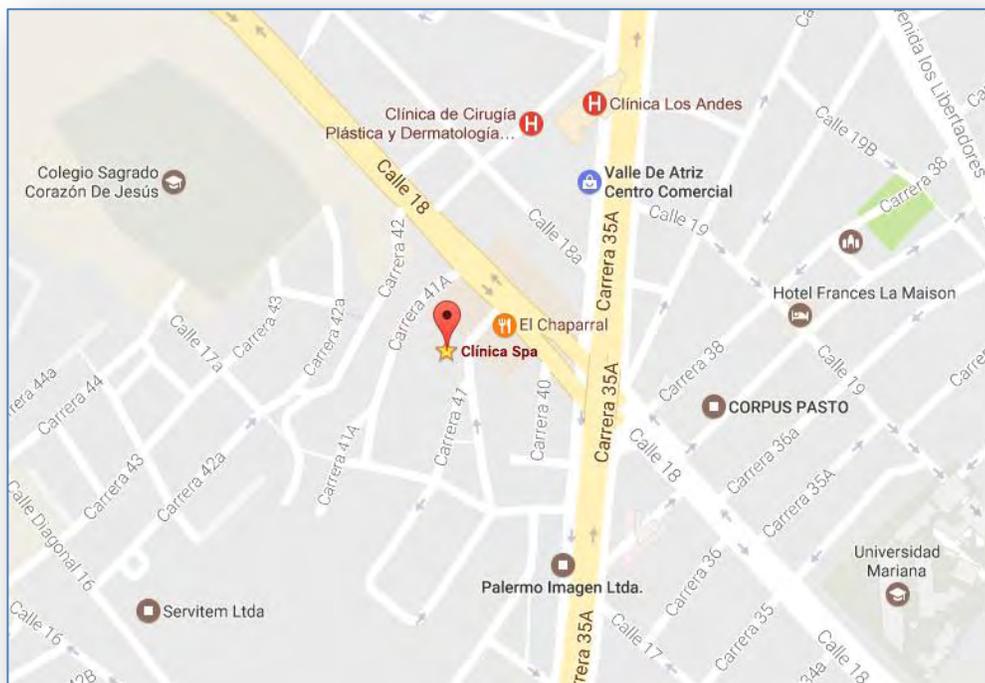
2.2 MARCO CONTEXTUAL

2.2.1 Tipo de empresa. Clinical Spa Ltda. Es una sociedad limitada conformada por dos accionistas, cuenta con el Gerente General y Gerente Administrativa y

Comercial responsables de la empresa. Dedicada a la prestación de servicios de salud, belleza y bienestar. Cuenta con una amplia gama de servicios que van desde consultas externas por especialidades como dermatología, urología, otorrinolaringología, cirugías estéticas, medicina del dolor, estética y spa.

2.2.2 Ubicación Geográfica. Clinical Spa está ubicada en Colombia, en el Departamento de Nariño, en la ciudad de San Juan de Pasto en la Carrera 41 No. 17^a – 95 Barrio El Dorado.

Figura 1. Ubicación Geográfica Clínica Spa Ltda.



Fuente. Este estudio

2.3 MARCO TEORICO

2.3.1 Antecedentes. A continuación se relacionan algunas investigaciones, tesis y/o trabajos de grado realizados en empresas nacionales e internacionales que han implementado el SG-SST en sus diferentes versiones:

Tabla 2. Antecedentes de la Investigación

AUTORES	AÑO	CIUDAD	TITULO	RESUMEN
MARIA NELLYS MARTINEZ JIMENEZ MARIA SILVA RODRIGUEZ	2016	BOGOTA, D.C.	DISEÑO Y DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ENFOCADO EN EL DECRETO 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 EN LA EMPRESA LOS ANGELES OFS	LOS ANGELES OFS sucursal Colombia es una sociedad extranjera con domicilio en Bogotá, dedicada principalmente a actividades de apoyo para la extracción de petróleo y gas natural, encaminada a brindar servicios de calidad y excelencia pensando siempre en el bienestar tanto de sus clientes internos como externos. El siguiente trabajo busca identificar las condiciones actuales de la empresa en cuanto a seguridad laboral encaminado a la implementación y ejecución del sistema, dando cumplimiento a la normatividad vigente colombiana decreto 1072/2015 y alinear el sistema a OHSAS 18001/2007, adicional busca que las actividades se encaminen a ejecutarse de forma segura y que los empleados en sus

Tabla 2. (Continuación).

				lugares de trabajo se sientan seguros buscando el equilibrio físico, mental y social de estos. Teniendo en cuenta lo anterior, el propósito general es realizar la documentación del SG-SST y que esta a su vez se implemente en la compañía dando cumplimiento a la normatividad colombiana, dejando siempre las recomendaciones pertinentes para que la empresa continúe y genere día a día las mejoras continuas al sistema.
NYDIA ROCIO TIRIA MARTINEZ DIANA DORALICE REYES PALOMINO DIANA CAROLINA PABON ROJAS	2016	BOGOTA, D.C.	DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN LA EMPRESA "OBCIVIL OBRAS CIVILES S.A. – OBRA F.C.F. LA CASTELLANA"	Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Obcivil Obras Civiles S.A. Obra F.C.F. La Castellana Razón Social : OBCIVIL OBRAS CIVILES S.A NIT. : 830.109.194-1 Municipio : BOGOTA Clase de Riesgo : V Dirección de la obra : CALLE 94B CARRERA 45A Teléfono oficina : 7 00 57 63 Representante Legal : NELSON FERNANDO RANGEL El proyecto duró aproximadamente seis meses desde Enero hasta Junio de 2016. El

Tabla 2. (Continuación).

				objetivo general del proyecto es Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos del decreto 1072 de 2015, teniendo en cuenta cada uno de los requisitos legales, de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Obcivil Obras Civiles S.A. en la Obra F.C.F. La Castellana
ADRIÁN WILFREDO GADEA GARCÍA	2016	LIMA PERÚ	- PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA SUMIT S.A.C.	El presente trabajo de investigación plantea la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) a partir de la adecuación a los requisitos legales vigentes de la Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) ¹ y sus modificatorias; desarrollándose en SUMIT S.A.C., empresa dedicada a brindar el servicio de confección y exportación de prendas de vestir ubicada en el distrito de Ate, Lima – Perú, debido a que la empresa ha decidido implementar un SGSST que le permita adecuarse a los requerimientos de la Ley mencionada. Se determinó que la implementación del

Tabla 2. (Continuación).

	<p>SGSST se logrará en un plazo de 06 meses contado desde Enero del año 2017 hasta fines de Junio del mismo año, con un costo anual de S/. 125 177,97; para lo cual se ha sugerido a la empresa, contratar a una persona que se encargue de llevar a cabo la implementación y mantenimiento el SGSST. Entre los beneficios que la empresa obtendrá está el ahorro por evitar el costo de las sanciones administrativas (multas) por incumplimientos en materia de SST que asciende a S/. 403 492,5 por año, la reducción de los costos por accidentes de trabajo que ascienden a por lo menos S/. 5 696,89 por año y la reducción de los costos por ausentismo laboral con descansos médicos certificados de hasta S/. 2 547,20; lo que ofrece una relación Beneficio/Costo de S/. 3,29 por cada Nuevo Sol invertido en el SGSST, sin considerar otros beneficios que también podría obtenerse tales como mejoras en la productividad del personal, calidad de</p>
--	--

Tabla 2. (Continuación).

	vida, nivel de satisfacción laboral, imagen empresarial, posicionamiento de mercado, etc., evitando además las otras implicancias de la Ley N° 29783, en el ámbito civil (indemnizaciones) y penal (cárcel). Este trabajo de investigación consta de cuatro capítulos, cada una de los cuales aborda diferentes aspectos relacionados a la SST de la empresa, con la finalidad de identificar la situación inicial de la empresa en materia de SST, identificar el marco normativo legal vigente que la empresa debe cumplir, elaborar un Plan de adecuación de la normativa legal vigente en materia de SST y determinar los beneficios de implementar el SGSST.
--	---

Fuente. Este estudio

2.3.2 Fundamentos teóricos. La responsabilidad social empresarial, ha ampliado su concepto dentro del referente ambiental o social, a contemplar también el interior de la organización, en especial a las personas, puesto que son el recurso al cual se debe prestar más atención teniendo en cuenta que de ellos derivan la gran mayoría de beneficios o de amenazas para la organización.

Los sistemas de gestión, representan actualmente una herramienta importante para que las empresas puedan mejorar su competitividad en el mercado, ya que certificarse en la normatividad vigente, les permite contar con mayor credibilidad y confianza hacia todas las partes interesadas. En consecuencia con esto, la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo no solo representa una oportunidad importante para el empleador en materia de cumplir con un

proceso estratégico, sino con la posibilidad de brindar bienestar a sus colaboradores, contribuyendo a que estén más motivados y por lo tanto que aumente la productividad de la organización.

La aplicación del SG-SST es importante porque se preocupa por el bienestar emocional y físico del colaborador, identificando los riesgos críticos para establecer estrategias de control que permiten garantizar un ambiente de trabajo seguro.

Este sistema de gestión está enfocado en el principio del Ciclo Deming, concebido en el año 1950 para supervisar de manera continua los resultados de la organización.

Figura 2. Ciclo PHVA



Fuente. Este estudio

De igual manera la guía se basa en los sistemas estandarizados de gestión, especialmente la norma OHSAS 18001, la cual se encuentra enfocada en la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que es certificable en el marco normativo de las organizaciones que se encuentran en el proceso de implementación de estos sistemas y que buscan mejorar continuamente en el campo de la salud en el trabajo.

Para la identificación de los peligros y riesgos que el colaborador asume en sus actividades laborales se abordan la Norma OHSAS 18001:2007, Decreto 1072 De 2015 y Guía Técnica Colombiana GTC 45, Guía para la Identificación de los

Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo, descritos a continuación.

- **Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007:**

El término OHSAS está configurado por las siglas del acrónimo en lengua inglesa Occupational Health and Safety Assessment Series. No obstante, en el texto de la norma se hace referencia de manera frecuente a la abreviatura OH&S, que significa Occupational Health and Safety, y que en español se traduciría simplemente por Salud y Seguridad Laboral.

Muchas empresas están implementando un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como parte de su estrategia de gestión de riesgos, para responder a los cambios legislativos y proteger a sus trabajadores. Las OHSAS 18001:2007, al igual que ISO 9001:2000 e ISO 14001:2004 se fundamenta en el método conocido como Ciclo de Demming (PHVA), el cual busca la mejora continua de todo el sistema de gestión de SST

- **Decreto 1072 de 2015:**

El Decreto 1072 de 2015 conocido también como el Decreto único reglamentado del sector trabajo, expedido por el Ministerio de Trabajo el 26 de mayo. Esta nueva norma se encarga de la compilación de las distintas reglamentaciones preexistentes en materia laboral, indicándose cada norma de dónde proviene originalmente.

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

2.4 MARCO SITUACIONAL

La aplicación de este proyecto tendrá lugar en la Empresa Clínica Spa. de la Ciudad de Pasto, y abarca a todos los procesos y áreas que la componen.

3. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

3.1 DATOS Y RESEÑA HISTORICA DE LA EMPRESA

Tabla 3. Datos Generales de la Organización

IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	
Razón Social:	Nit:
CLINICAL SPA	900047319-1
Ubicación:	Representante Legal:
Actual ARL:	Encargado del SG-SST
AXACOLPATRIA	ADRIANA PORTILLO CALVACHE GERENTE ADMINISTRATIVA
ACTIVIDAD ECONOMICA	
Actividad Principal	Actividad Secundaria
8621	4773
Descripción:	PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD EN PROCEDIMIENTOS QUIRURGICOS DE CIRUGÍA PLÁSTICA, RECONSTRUCTIVA, MEDICINA DEL DOLOR, CENTRO DE ESTÉTICA Y SPA, OTORRINOLARINGOLOGIA, CIRUGIA ORAL Y MAXILOFACIAL, UROLOGIA Y DERMATOLOGIA.
Clase de Riesgo:	Tasa:
NIVEL III	2.436

Fuente. Este estudio

Reseña histórica: Por iniciativa de los doctores: Constanza Bastidas - Anestesióloga y José Guillermo Rodríguez Rosas – Cirujano Plástico, surge la idea de fundar en San Juan de Pasto una clínica dedicada a la prestación de servicios de salud en la rama de la cirugía plástica y estética, pues su experiencia en el mercado por más de 10 años en nuestra región prestando servicios de esta índole, les permitió detectar una importante oportunidad de negocios en este

sector. Es así como a partir de septiembre de 2005 se registra ante la Cámara de Comercio de Pasto la sociedad CLINICAL SPA CIRUGIA PLASTICA & LASER LTDA. La iniciativa de los fundadores se ve posteriormente plasmada en una infraestructura física diseñada pensando en ofrecer servicios con altas características de calidad para sus clientes.

En el mes de Junio de 2007 la organización inicia sus operaciones en su nueva sede ubicada en la Carrera 41 No. 17A – 95 Barrio El Dorado de la ciudad de Pasto – Nariño – Colombia, a partir de ese momento nos hemos preocupado por cada detalle para que este sea un lugar cálido y que le permita a sus clientes el deleite con cada uno de sus servicios. La calidad es uno de nuestros objetivos principales, lo que nos motiva a velar constantemente por la satisfacción de sus necesidades.

3.2 DESCRIPCION GENERAL DE LA EMPRESA Y SUS PROCESOS

3.2.1 Infraestructura. Se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Piso 1: área de quirófano, área de recuperación, área de admisiones, recepción, sala de espera, baños.

Piso 2: consultorios médicos, centro de estética

Piso 3 consultorios médicos, zona de spa, cocina, baños

Piso 4: consultorios médicos, servicio farmacéutico y oficinas administrativas

Piso 5: archivo

3.2.2 Distribución del personal. A continuación se detallan de manera general los turnos y horarios de la fuerza de trabajo de la empresa

La empresa cuenta con 11 trabajadores de planta distribuidos de a siguiente manera:

Tabla 4. Distribución del personal de planta.

AREA	Hombres	Mujeres	SUBTOTAL
Administrativa	2	4	6
Operativa	1	4	5
TOTAL	3	8	11

Fuente. Este estudio

3.2.3 Cargos y funciones. Clinical Spa Ltda es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, la Circular Unificada de 2004 y demás reglamentación aplicable. Para lo anterior la empresa ha definido un Manual de Funciones por cargos en donde se asignan las responsabilidades en seguridad y salud para los niveles directivos, medios y operativos. Adicionalmente se definen los cargos que deberán rendir cuentas y que tendrán autoridad para gestionar las acciones en seguridad y salud en el trabajo.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Perfiles de cargo y responsabilidad con el SG-SST	Anexo SG – SST 001

Cada vez que se presenten cambios en los cargos, se debe llevar un control de actualización.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Control de actualización perfil de cargo	Anexo CA SG – SST 001

3.2.4 Reglamento Interno de Trabajo. La empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio de la Protección trabajo, el cual se encuentra publicado en lugares visibles en las instalaciones

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Reglamento interno de trabajo	Anexo SG-SST002

3.3 DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS/PRODUCTOS

En CLINICAL SPA LTDA., prestamos un conjunto de servicios encaminados a personas que reconocen un área específica en la que su apariencia pueda ser mejorada y tienen un gran deseo de hacerse este cambio. Mejorar aspectos de la cara o el cuerpo hace que las personas que optan por nuestros servicios se sientan mejor consigo mismas, y esto puede tener un impacto positivo en muchas áreas de su vida, les hará lucir tan jóvenes como se sienten, o simplemente hará que alguna característica suya, por la cual no les gusta ser reconocidas, ya no exista. Prestamos los siguientes servicios:

3.3.1 Cirugía plástica. El interés por mantener una buena apariencia, ha tomado especial importancia en nuestra sociedad, por lo que pensando en la salud y belleza de nuestros clientes les brindamos todo un conjunto de procedimientos de cirugía plástica ejecutados por un equipo humano idóneo, dirigido por destacados especialistas, con tecnología de vanguardia y unas instalaciones que garantizan condiciones de seguridad, eficiencia y confort.

En esta especialidad ofrecemos los siguientes servicios:

CIRUGÍA FACIAL

- Blefaroplastia.
- Rinoplastia.
- Mentoplastia.
- Otoplastia.

CIRUGIA CORPORAL

- Aumento de senos.
- Reducción de senos.
- Levantamiento de senos.
- Lipoescultura.
- Lipoescultura con aumento de senos.
- Mini abdominoplastia.
- Abdominoplastia.
- Lipoabdominoplastia post cirugía bariátrica.
- Lipoabdominoplastia con reducción de senos.
- Lipoabdominoplastia con aumento de senos.
- Lipoinyección de glúteos.

CIRUGIA RECONSTRUCTIVA:

- Reconstrucción de mama post cáncer
- Remoción y reconstrucción para el cáncer de piel

- Reconstrucción de cara y cuello post cáncer
- Reparación de los defectos post-operatorios
- Reparación de defectos postraumáticos
- Revisión de cicatrices
- Mamoplastia de reducción
- Cirugía post-bariátrica (cara, brazos, mamas, espalda, abdomen y muslos)
- Cirugía Microvascular
- Defectos vasculares
- Malformaciones congénitas
- Reparación de labio leporino y paladar
- Deformidades Craneofaciales
- Cirugía Maxilofacial
- Cirugía de la mano

3.3.2 Centro de estética. En CLINICAL SPA brindamos tratamientos personalizados, acordes con las necesidades de cada uno de nuestros clientes; en ellos se combinan diferentes terapias y técnicas tendientes a realzar la belleza, adelgazar de manera controlada y moldear la figura. Todo esto es posible gracias a un equipo humano profesional, una aparatología de vanguardia y el confort de las instalaciones.

ESTETICA FACIAL

- Limpieza facial profunda.
- Hidratación facial.
- Mascarillas nutritivas y relajantes.
- Microdermoabrasión.
- Mesoterapia facial.
- Tratamientos post quirúrgicos.

ESTETICA CORPORAL

- Plan de adelgazamiento y grasa localizada.
- Eliminación de celulitis.
- Reafirmación de glúteos y senos.
- Tratamientos post quirúrgicos.
- Tratamiento de estrías.
- Drenaje linfático manual.
- Masajes adelgazantes.
- Carboxiterapia.
- Mesoterapia.
- Terapia hipodérmica.
- Hidrolipoclasia ultrasónica.
- Presoterapia.

- Ultrasonido.
- Ultratone.
- Regenoterapia.
- Lipocavitación.
- Cámara de bronceo.

PLATAFORMAS LASER

- Plataforma PhotoSilk Plus DEKA para rejuvenecimiento facial, tratamiento de vénulas y manchas causadas por la edad.
- Plataforma Tri-Active para tratamiento de la celulitis y tonificación de la piel.
- Plataforma Soprano XL para depilación.

PLATAFORMA DE RADIOFRECUENCIA:

- Plataforma Accent XL para redefinir la figura y el rostro.

3.3.3 Spa. Servicios encaminados a la relajación y revitalización a partir de técnicas, masajes, envoltorios y terapia hídrica.

3.3.4 Medicina del dolor y cuidados paliativos. La algología o medicina del dolor es una especialidad que se encarga de la atención del paciente que sufre de dolor crónico. Siendo relativamente nueva, la algología le brinda su atención a aquel paciente que ha estado con múltiples manejos médicos y que aún no logra el control de su dolor.

El objetivo del servicio de medicina del dolor consiste en brindar alivio no solamente del dolor, sino también del manejo adecuado de síntomas que conlleva una enfermedad, basándose en una atención integral para mejorar la calidad de vida del paciente, cubriendo sus principales necesidades como un ser bio-psico-social.

3.3.5 Dermatología. Esta especialidad se encarga del estudio de la estructura de la piel, sus funciones y trastornos. El médico especialista (dermatóloga) es quien evalúa a los pacientes, realiza el diagnóstico de las enfermedades, y realiza un control de seguimiento con el fin de mejorar la calidad de vida de cada uno.

3.3.6 Otorrinolaringología. Es la especialidad que se encarga del estudio tanto médico como quirúrgico, de las enfermedades del oído, las vías respiratorias superiores y parte de las inferiores, incluyendo nariz, senos paranasales, faringe y laringe.

3.3.7 Cirugía maxilofacial. Es una especialidad quirúrgica que incluye el diagnóstico, cirugía y tratamientos relacionados de un gran espectro de enfermedades, heridas y aspectos estéticos de la boca, dientes, cara, cabeza y cuello.

3.4 MAPA DE PROCESOS

Desde hace varios años Clinical Spa viene manejando el siguiente mapa de procesos, sin embargo gracias a los cambios que se han presentado y teniendo en cuenta que se deben incluir todas las áreas y procedimientos que se llevan a cabo en la organización, y la implementación de los sistemas de gestión integral, se ve la necesidad de reestructurarlo.

3.4.1 Mapa de procesos actual.

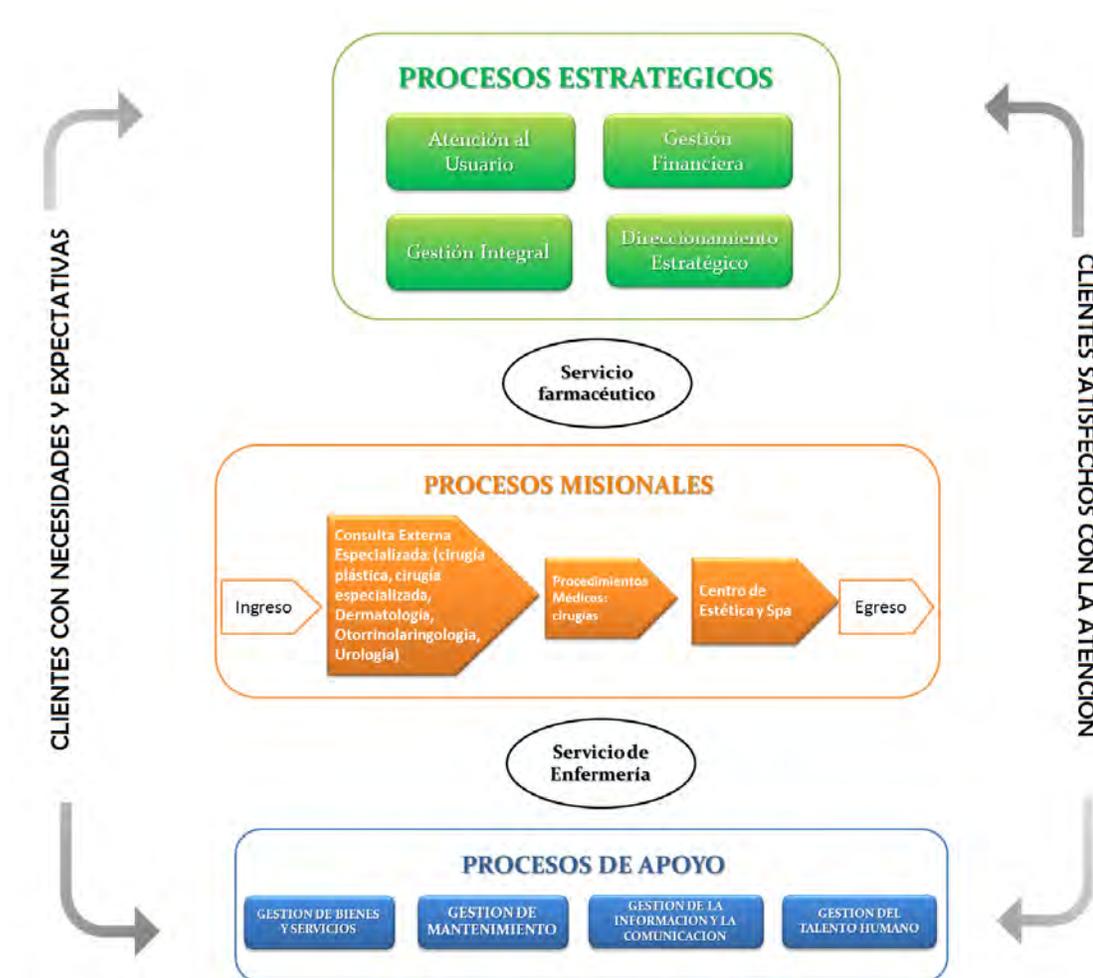
Figura 3. Mapa de procesos Actual



Fuente. Este estudio

3.4.2 Mapa de procesos Propuesto y reestructurado:

Figura 4. Mapa de procesos propuesto y reestructurado



Fuente. Este estudio

3.5 JORNADA LABORAL

A continuación se detallan de manera general los turnos y horarios de la fuerza de trabajo de la empresa

Tabla 5. Turnos y horarios del personal

PERSONAL	TURNOS
Administrativos	Lunes a Viernes 8:00am a 12pm y 2:00pm a 7:00pm Sábados 9:00am a 12:00pm
Operativos	Lunes a Viernes 8:00am a 12pm y 2:00pm a 7:00pm Sábados 9:00am a 12:00pm

Fuente. Este estudio

3.6 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Clinical Spa Ltda., cuenta actualmente con un direccionamiento estratégico enfocado a la calidad, ya que se encuentran certificados en este tipo de gestión; Sin embargo se considera necesario replantearlo a través de esta guía, teniendo en cuenta que se busca actualizarse en la normatividad de SG-SST.

3.6.1 Direccionamiento estratégico actual:

3.6.1.1 Misión. CLINICAL SPA es una organización prestadora de servicios integrales de salud en las áreas de estética y belleza, que busca a través de la prestación de sus procesos de atención la satisfacción de los requisitos de sus clientes. En CLINICAL SPA, el servicio se fundamenta en seguridad clínica; pertinencia; continuidad; y buena atención. La organización orienta sus esfuerzos para brindar belleza, bienestar y una mejor calidad de vida para sus clientes, mejorando su apariencia física, autoestima y la posibilidad de un mejor relacionamiento social.

3.6.1.2 Visión. En el año 2015 nuestra organización se observa sólida y rentable, pues comprendemos el valor del cliente como el motor de su desarrollo, por lo tanto establecemos relaciones de cercanía y afecto que van más allá del cumplimiento de las condiciones básicas de un servicio clínico de calidad. Nuestros clientes nos referencian y nos permiten alcanzar cada día una mejor posición en el mercado.

3.6.1.3 Valores:

Respeto: en CLINICAL SPA entendemos el respeto como la consideración que debe existir por nosotros mismos, nuestros clientes, compañeros de trabajo, jefes y por el entorno que nos rodea. Consiste en reconocer y valorar los intereses y necesidades del otro. En nuestra organización el respeto está asociado con ser honestos y sinceros con las demás personas y practicar la tolerancia como elemento esencial en la relación con el cliente, los compañeros y superiores.

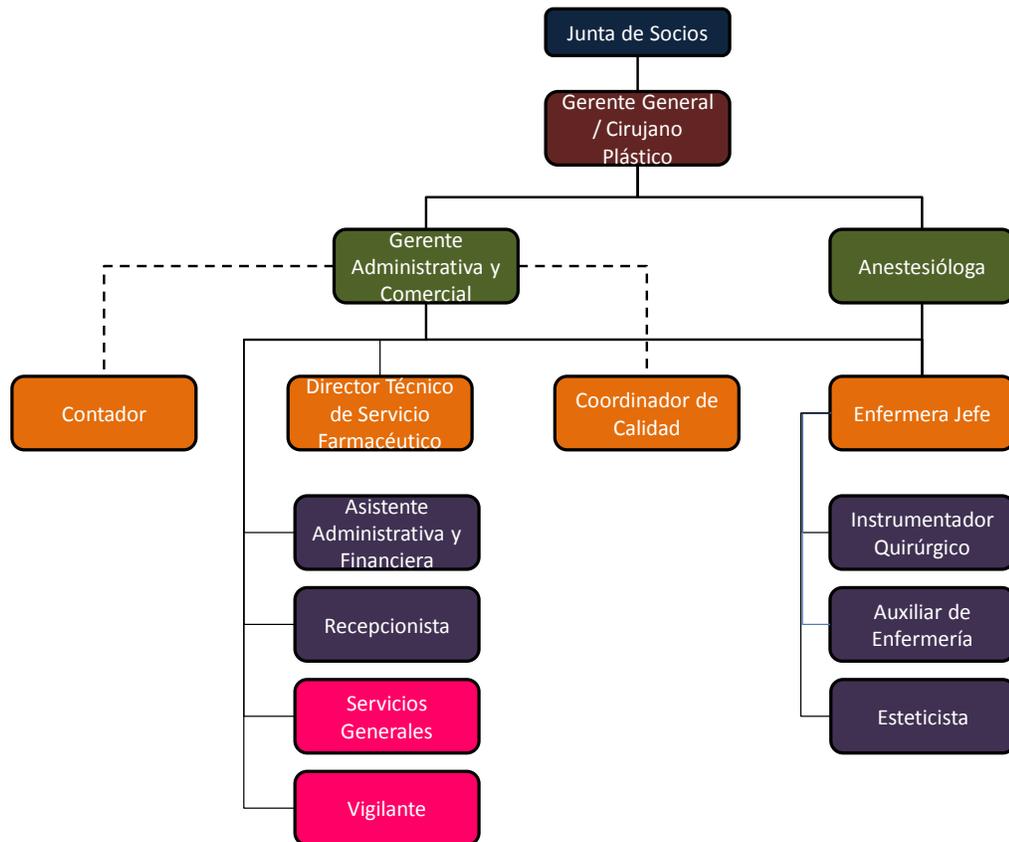
Responsabilidad: en CLINICAL SPA consideramos que todos los que trabajamos en ella debemos ser responsables, es decir, conscientes de que las acciones que ejecutamos pueden acarrear consecuencias para nuestros clientes, la organización, la comunidad o para nosotros mismos. Por lo tanto, el actuar responsablemente nos lleva a practicar los procedimientos a nuestros pacientes con un alto grado de seguridad y profesionalismo, así como, tener un alto sentido de pertenencia y compromiso con nuestra organización.

Orientación hacia el cliente: para nuestra organización la orientación hacia el cliente consiste fundamentalmente en atender de manera eficaz los requerimientos del mismo, es decir, darle una respuesta adecuada a sus necesidades y expectativas. La orientación hacia el cliente involucra algunas características que permitan alcanzar un buen servicio como: amabilidad, cortesía y calor humano. Pero sobre todo buscamos ofrecer una respuesta oportuna en lo que nuestro cliente demanda.

Trabajo en equipo: la acción coordinada de un conjunto de personas con habilidades y capacidades diferentes que bajo un adecuado liderazgo trabajan por un objetivo en común, es lo que definimos como trabajo en equipo en CLINICAL SPA. En nuestra organización el equipo de colaboradores que la conforma practica la colaboración, la ayuda mutua y el compañerismo como elementos que permiten alcanzar la visión que la organización se ha propuesto.

3.6.1.4 Organigrama:

Figura 5. Organigrama Actual



Fuente. Este estudio

De igual manera como con el resto de ítems del direccionamiento estratégico y el mapa de procesos, Clinical Spa cuenta con un organigrama desactualizado para su propósito de implementación de sistemas de gestión integral, por lo cual se presenta en esta guía un modelo reestructurado.

3.6.2 Direccionamiento estratégico Propuesto:

3.6.2.1 Misión. Somos una organización prestadora de servicios integrales de salud, belleza y bienestar. Nuestro servicio se fundamenta en la satisfacción de nuestros clientes a través de procedimientos con altos estándares de calidad y

seguridad clínica, gracias a la tecnología de punta utilizada en ellos. Contamos con un equipo humano competente y comprometido con la buena atención y prestación de servicios, la seguridad y salud en el trabajo, así como también con el cuidado del medio ambiente.

3.6.2.2 Visión. Para el año 2022, Clinical Spa se proyecta como una organización sólida y rentable en la región, pues comprendemos la necesidad de gestionar integralmente la calidad de nuestros procesos, la satisfacción de nuestros clientes, la preservación de la seguridad y salud de nuestros colaboradores y la conservación ambiental. Nuestros clientes nos referencian y nos permiten alcanzar cada día una mejor posición en el mercado.

3.6.2.3 Valores:

Respeto: en CLINICAL SPA entendemos el respeto como la consideración que debe existir por nosotros mismos, nuestros clientes, compañeros de trabajo, jefes y por el medio ambiente. En nuestra organización el respeto está asociado con honestidad y sinceridad con las demás personas; así mismo practicar la tolerancia como elemento esencial en la relación con el cliente, los compañeros y superiores.

Responsabilidad: Somos conscientes de que las acciones que ejecutamos pueden acarrear consecuencias para nuestros clientes, la organización, la comunidad, el medio ambiente o para nosotros mismos. Por lo tanto, el actuar responsablemente nos lleva a practicar los procedimientos a nuestros pacientes con un alto grado de seguridad y profesionalismo, así como, tener un alto sentido de pertenencia y compromiso con nuestra organización. Somos responsables por cuidar la salud y seguridad de nosotros mismos y nuestros compañeros de trabajo. De igual manera consideramos la responsabilidad social y ambiental como un compromiso ineludible.

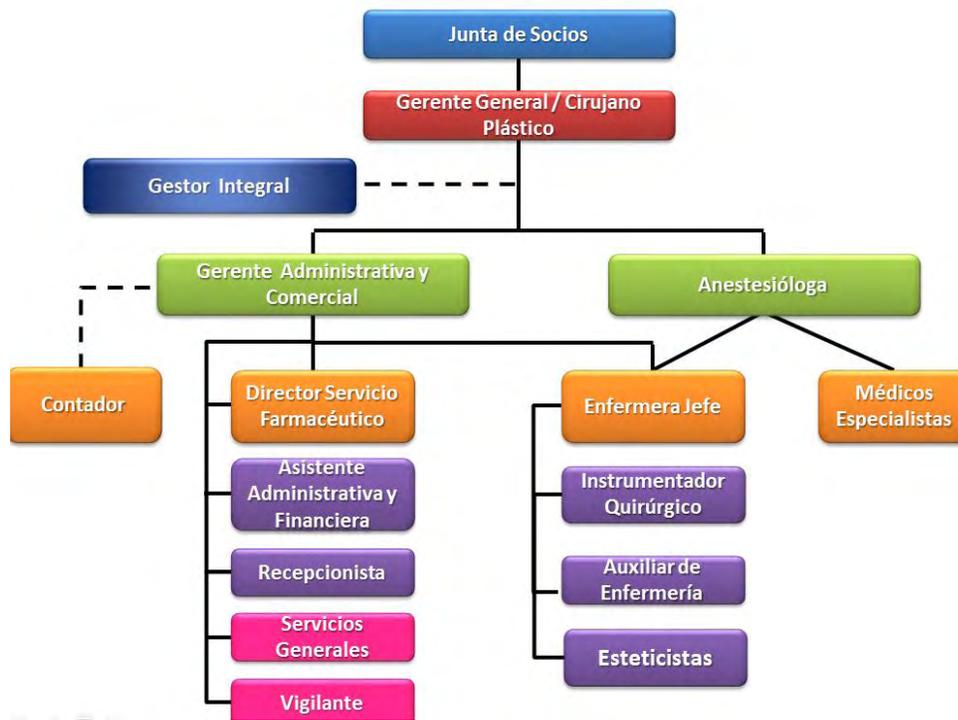
Orientación hacia el cliente: para nuestra organización la orientación hacia el cliente consiste fundamentalmente en atender de manera eficaz los requerimientos del mismo, es decir, darle una respuesta adecuada a sus necesidades y expectativas. La orientación hacia el cliente involucra algunas características que permitan alcanzar un buen servicio como: amabilidad, cortesía y calor humano. Pero sobre todo buscamos ofrecer una respuesta oportuna en lo que nuestro cliente demanda.

Trabajo en equipo: la acción coordinada de un conjunto de personas con habilidades y capacidades diferentes que bajo un adecuado liderazgo trabajan por un objetivo en común, es lo que definimos como trabajo en equipo en CLINICAL SPA. En nuestra organización el equipo de colaboradores que la conforma practica la colaboración, la ayuda mutua y el compañerismo como elementos que

permiten alcanzar la visión que la organización se ha propuesto, los objetivos de la gestión integral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y el mejor cuidado de nuestro medio ambiente.

3.6.2.4 Organigrama

Figura 6. Organigrama propuesto y reestructurado



Fuente. Este estudio

4. GESTION ESTRATEGICA DE LA ORGANIZACIÓN

4.1 DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

4.1.1 Partes interesadas

Figura 7. Partes Interesadas



Fuente. Este estudio

- Clientes: Se encuentran indirectamente involucrados en el SG-SST, ya que las medidas de prevención y cuidado que se adopten en las áreas de atención, los benefician preservando su salud y seguridad también.
- Gobierno: Cumplimiento con la normatividad legal, es decir la Clínica debe cumplir con las leyes y normas que regulan la seguridad y salud en el trabajo, para no incurrir en multas y sanciones.
- Empleados: Son los principales actores dentro del sistema, ya que esta diseñado para preservar su seguridad y salud, y son las personas que lo ponen en práctica y lo mantienen.

- **Competencia:** En este caso son las empresas que se dedican a la prestación de los mismos servicios de Clínica Spa y que se encuentran implementando los sistemas de gestión integral.
- **Accionistas:** el principal requerimiento de los accionistas es generar utilidades, para lo cual el hecho de implementar el SG-SST en la clínica, ayuda no solo a no malgastar el dinero, sino también con el fin de satisfacer los requerimientos y evitar altos costos en los procedimientos e inversiones.
- **ARL:** Están directamente comprometidos, ya que son quienes regulan y controlan que las organizaciones implementen la normatividad exigida.

4.1.2 Diagnóstico externo. Es necesario dar una mirada hacia afuera para mirar el entorno y tomar decisiones con base en su comportamiento y conocer la medida del impacto que estas tengan de afuera hacia adentro, para determinar amenazas y oportunidades, y posteriormente realizar estrategias para tomar las mejores decisiones y que los impactos en la empresa sean positivos o lo menos nocivos posible.

➤ **MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL FACTOR EXTERNO – MEFE**

Esta herramienta resume y evalúa las Oportunidades y las Amenazas principales de la empresa en los entornos claves: Económico, Político-legal, tecnológico, socio-cultural, ambiental y competitivo.

Tabla 6. Matriz MEFE

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (MEFE)			
VARIABLES CRÍTICAS	PESO	CALIFICACIÓN	TOTAL PONDERADO
Inflación	0,04	2	0,08
Calidad de vida	0,1	4	0,4
Cumplimiento de contratos con clientes	0,1	4	0,4
Cumplimiento de contrato con proveedores	0,1	3	0,3
Política nacional de salud	0,1	1	0,1
Afiliados en régimen subsidiado	0,08	3	0,24
Crecimiento del subsector salud	0,1	4	0,4
Afiliados en régimen contributivo	0,05	3	0,15
Facilidad de acceso a la tecnología	0,05	2	0,1
Normas en la prestación de servicios	0,03	4	0,12
Alianzas estratégicas con salud pública	0,15	4	0,6
Aumento de las bases de clientes potenciales	0,1	4	0,4
TOTAL MEFE	1		3,29

Fuente. Este estudio

Después de realizar la matriz POAM, se escoge las variables que se consideran que son los más relevantes para evaluar a la empresa externamente; así, destacamos 12 variables, a los cuales les asignamos un peso y una calificación (1: amenaza mayor, 2: amenaza menor; 3: oportunidad menor; 4: oportunidad mayor). Multiplicamos estas dos variables en cada factor y sumamos estos valores, con lo cual obtuvimos un resultado de 3,29; esto significa que la empresa ha logrado aprovechar las oportunidades que le ofrece el entorno mientras minimiza y se anticipa a las amenazas, sin embargo aún se deben plantear estrategias que permitan a la organización afrontar las amenazas y los cambios constantes del ambiente externo.

4.1.3 Diagnostico interno. Ahora es necesario realizar una mirada interna actual de cómo se encuentra la empresa en distintos aspectos

➤ **MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL FACTOR INTERNO MEFI**

Esta herramienta resume y evalúa las fortalezas y las debilidades principales de la empresa en las capacidades claves: directiva, competitiva, tecnológica, talento humano y financiera.

Tabla 7. Matriz MEFI

MATRIZ DE EVALUACION DEL FACTOR INTERNO MEFI			
FACTORES CRITICOS	PESO	CALIFICACIÓN	TOTAL PONDERADO
Objetivos	0,03	2	0,06
Valores	0,03	2	0,06
Imagen corporativa	0,04	4	0,16
Comunicación	0,04	3	0,12
Coordinación e integración	0,05	3	0,15
Conocimiento de procedimientos y procesos	0,06	4	0,24
Conocimiento de funciones	0,04	4	0,16
Habilidad para atraer y mantener talento humano	0,03	3	0,09
Toma de decisiones	0,04	3	0,12
Acceso a capital cuando se requiere	0,05	3	0,15
Capacidad financiera para satisfacer la demanda	0,05	3	0,15
Servicio al cliente	0,06	4	0,24
Reconocimiento de la empresa	0,08	2	0,16
Participación en el mercado	0,05	3	0,15
Portafolio de servicios	0,05	3	0,15
Fidelización de clientes	0,05	3	0,15
Nivel académico	0,06	4	0,24
Estabilidad laboral	0,05	3	0,15
Motivación en el trabajo	0,05	3	0,15
Efectividad en los servicios y la entrega	0,04	3	0,12
Valor agregado en los servicios	0,05	2	0,1
TOTAL	1		3,07

Fuente. Este estudio

Como resultado del anterior ejercicio, la calificación total de 3,07 implica que la empresa ha tenido la capacidad de aprovechar sus fortalezas a fin de disminuir sus debilidades, por lo que decimos que se sitúa dentro de las empresas consideradas como competitivas, con potencial de crecimiento.

4.1.4 Matriz DOFA

Tabla 8. Matriz DOFA

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios rentables. • Créditos adecuados con los proveedores que benefician el flujo de caja. • Control adecuado de los inventarios de insumos y medicamentos. • Certificación de Calidad con la Norma ISO 9001 por ICONTEC • Mantenimiento del sistema de Gestión de Calidad dirigido por Comité de Calidad adecuado y comprometido con la organización. • Seguimiento y verificación formal al desempeño de los procesos por parte de Grupo de Auditores internos. • Profesionales destacados y de gran trayectoria. • Talento Humano comprometido, con buenas relaciones laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad en la prestación del servicio en algunas especialidades. • Servicios que no generan un volumen adecuado de ingresos. • Dependencia económica del servicio de cirugía plástica. • Falta de Seguimiento al paciente • No existe área de parqueo para los clientes • Quejas con respecto a atención al cliente. • Existe varios competidores en el mercado laboral. • La población nos conciben como los altos precios del mercado. • No hay un registro de

Tabla 8. (Continuación).

	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de nuestro portafolio de servicios a Entidades Promotoras de Salud. • Infraestructura de excelencia para la prestación de los servicios. • Procedimientos quirúrgicos seguros. • Se han alcanzado altos niveles de satisfacción en los clientes. • Los resultados de los procedimientos de cirugía plástica son percibidos de manera positiva por los clientes. • No se presenta un volumen elevado de quejas y reclamos de los clientes. • El establecimiento cumple con las normas de ley en lo referente a condiciones sanitarias. • Clinical SPA promueve la regulación del uso del agua (decreto 2811 de 1974), y previene generación de residuos peligrosos así como los desechos generados (decreto 4741 de 2005) • Compromiso de las directivas con el bienestar de sus empleados y las buenas prácticas ambientales. 	<p>la cantidad de emisiones directas de elementos contaminantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La empresa no cuenta con indicadores de monitoreo.
--	--	---

Tabla 8. (Continuación).

OPORTUNIDADES	CRUCE FO	CRUCE DO
<ul style="list-style-type: none"> • Servicios altamente valorados por el mercado objetivo. • Alto desarrollo tecnológico para los servicios que la organización presta. • Demanda permanente del mercado por servicios de salud y estética. • Crecimiento demográfico. • Contratación con Entidades Promotoras de Salud. • Alto reconocimiento de los clientes sobre el equipo de profesionales de la salud de la institución. • Los clientes nos perciben como una institución segura. • Los clientes reconocen a la institución como una Clínica Certificada. • El mercado es ahora más sensible a organizaciones y productos con conciencia ambiental que se preocupen por la seguridad y salud de sus trabajadores • Dar buen uso a los recursos utilizados para el funcionamiento de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener y mejorar el Sistema de Gestión de la Calidad bajo los lineamientos de la norma NTC – ISO 9001:2008. • Mantener y mejorar el manual de seguridad para el paciente. • Estrategia de desarrollo de competencias del personal asistencial y administrativo. • Mantener la imagen en cuanto a los resultados y los profesionales idóneos • Diseñar e implementar un sistema de gestión integral con base en las normas ISO 9001, OHSAS 18001 e ISO 14001. • Aumentar la participación activa de los integrantes del equipo en el mejoramiento continuo de los estándares de seguridad, salud ocupacional y cuidado del medio ambiente al interior de la clínica. • Fomentar el interés por mantener un ambiente laboral bajo condiciones seguras y amigables con el medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de los servicios de medicina del dolor, cirugía maxilofacial, cirugía de otorrinolaringología, dermatología, estética y spa • Implementar acciones para la fidelización y seguimiento a clientes. • Desarrollar el producto de medicina del dolor orientada a pacientes de cirugía plástica, incluyendo el componente de cuidado en casa. • Mejorar la oportunidad en atención en citas. • Mejorar nuestra atención al cliente en todos nuestros servicios. • Desarrollar acciones de formación para las partes interesadas, donde se promueva el respeto y protección del medio ambiente, las comunicaciones relacionadas con los aspectos ambientales y riesgos significativos. • Controlar el uso de servicio de electricidad por parte del personal

Tabla 8. (Continuación).

AMENAZAS	CRUCE FA	CRUCE DA
<ul style="list-style-type: none"> • Competencia de Clínicas que no cumplen estándares de habilitación y calidad para la prestación de servicios. • Alta rivalidad con nuestro competidor más fuerte (Clínica Bellatrix). • Competidores en el mercado con opciones de bajo costo. • Cambios en la legislación que conlleven a sanciones de tipo ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar las herramientas de comunicación dispuestas por la organización para destacar la trayectoria de los profesionales y los resultados alcanzados. • Utilizar herramientas de comunicación para comunicar y resaltar el estar certificados. • Fundamentar la competencia en calidad y seguridad realizando actividades de comunicación que desestimen procedimientos inseguros de bajo precio. • Disminuir la generación de residuos sólidos con respecto que cantidad se produzcan en la clínica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de servicios que no generen buenos ingresos y fortalecimiento de cirugía plástica y reconstructiva. • Fortalecimiento de procesos con EPS. • Cumplir con Planes de Seguimiento al paciente. • Diversificar la organización hacia otros tipos de servicios en salud y/o estética. • Implementar un plan de acción que permita monitorear y controlar los procesos por medio de indicadores para minimizar el riesgo de una descertificación o una sanción.

Fuente. Este estudio

5. SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.1 EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST

La evaluación inicial del sistema es el punto de partida para todo lo que se va a diseñar y desarrollar en este, ya que con esto logramos tener un diagnóstico respecto a cómo se encuentra la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, y a partir de aquí formular planes para mejorar las actividades desarrolladas en este tema y poder lograr los objetivos planteados.

Esta evaluación debe quedar documentada de acuerdo al artículo 2.2.4.6.16. Del Decreto 1072 del 2007 donde dice que *La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.*

- **Metodología para la realización de la evaluación inicial y su calificación**

El diagnóstico inicial del SG-SST se toma como referencia la metodología indicada en el Artículo 12 de la resolución 1111 de 2017, que dicta lo siguiente:

Artículo 12. Tabla de Valores de los Estándares Mínimos. Para la calificación de cada uno de los ítems que componen los numerales de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se tomará la tabla de valores del anexo técnico, en la cual se relacionan los porcentajes que asignar a cada uno.

Para la calificación de cada uno de los ítems, se tomarán los porcentajes máximos o mínimos de acuerdo a la tabla de valores del anexo técnico, si cumple o no el ítems del estándar.

“En los casos en los que no aplica el ítem del estándar, se deberá justificar dejando prueba de tal situación para otorgar el porcentaje máximo de calificación; en caso contrario, la calificación del ítem del estándar será igual a cero”.⁵

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo – estándares mínimos según ley 1111 de 2017.	Anexo SG – SST 003

El puntaje obtenido de esta evaluación resulto en un 81%, lo que significa que la organización cuenta con muy buenas bases en materia de seguridad y salud en el

⁵ SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Resolución 1111 de 2017. [en línea] Disponible en internet: <http://intersaludocupacional.com/resolucion-1111-de-2017/>

trabajo gracias al sistema que ya se encuentra implementado, sin embargo existen ítems que desencadenan en una debilidad, generados en mayor medida por la desactualización de la norma, por lo cual esta guía representa la oportunidad para que Clinical Spa Ltda., logre sus objetivos y mejore aquellas situaciones donde no está cumpliendo la normativa totalmente.

5.2 POLITICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De acuerdo al diagnóstico inicial se evidencia que la organización cuenta con una política de seguridad establecida, sin embargo se debe fortalecer para esta implementación.

En la tabla No. 9 se detallan las normas para las políticas de SST de acuerdo al decreto 1072:2015 en el artículo 2.2.4.5. Del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 9. Normas para el cumplimiento de la política de SG-SST

<p>Normas para cumplimiento de la política de SST</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer por escrito la política de Seguridad y Salud en el trabajo SST con alcance sobre todo, sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. • Debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente y a todas las personas que trabajan bajo el control de la organización, con la intención de que sean conscientes de sus obligaciones individuales de SST • Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SG SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales; Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza y escala de los riesgos de SST de la organización y el tamaño de la misma. • Establecer un compromiso con la prevención de lesiones y enfermedades y con la mejora continua en la gestión y desempeño de SST; • Establecer el compromiso de cumplir como mínimo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que suscriba la organización, relacionados con sus peligros de SST. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
---	--

Tabla 9. (Continuación).

	<ul style="list-style-type: none"> • Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible. a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y • Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST, como en la empresa. • La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso: Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles; Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST en la empresa.
--	---

Fuente: Decreto 1072:2015- artículo 2.2.4.5. Libro 2, título 4, capítulo 6

Según los requerimientos que dicta la norma, Se propone ajustar la política SG-SST, quedando de la siguiente manera:

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CLINICAL SPA, es una empresa comprometida con la prestación de servicios de calidad a sus clientes, la seguridad de sus trabajadores y el cuidado del medio ambiente, debido a ello se desarrolla constantemente una cultura de prevención, entendiendo que el trabajo bien hecho es aquel que se realiza con seguridad, responsabilidad y eficiencia.

Para nosotros la cultura de prevención es un eje fundamental dentro del cual la seguridad y salud en el trabajo, son parte fundamental en todo el que hacer de la organización. En el trabajo diario se fortalece nuestro compromiso con el cumplimiento de los requisitos legales vigentes relacionados con la salud y seguridad y así prevenir la ocurrencia de lesiones y enfermedades laborales. Con capacitación y desarrollo de competencias mediante un control sistemático de riesgos, integrando a todos los niveles de la organización, aseguraremos un ambiente de trabajo eficiente, grato y saludable para los trabajadores, que proyecte a la comunidad la imagen líder en condiciones de salud y seguridad, el mejoramiento continuo y la gestión ambiental, mediante el cumplimiento de los estándares y procedimientos de trabajo.

5.3 REQUISITOS LEGALES Y OTROS

Uno de los compromisos de la empresa es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que son aplicables a la organización.

Se tiene definido un procedimiento para la identificación de requisitos legales y de otra índole (requisitos contractuales, acuerdos, convenios) que garantiza la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la empresa. Adicionalmente define el cómo la empresa dará cumplimiento a los requisitos legales y de otra índole identificados. Además establece una periodicidad de revisión de cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole identificados.

Resultado de esta identificación la empresa ha definido como registro la matriz de requisitos legales que se mantiene actualizada con todos los requisitos legales y de otra índole en materia de SG-SST. El Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.1., punto 24, define la matriz legal así; *“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”*

Cuando es pertinente los requisitos legales identificados son comunicados a los trabajadores y las partes interesadas pertinentes.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Matriz de requisitos legales	Anexo SG- SST 004

Actualización de la matriz: Es necesario hacer una revisión y actualización por lo menos anual a la matriz de requisitos legales, o cada vez que se presenten cambios, ya sea por la expedición de nuevas normas legales, cambios en la matriz de identificación de peligros que tenga implicaciones legales, entre otros.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Control de actualización matriz de requisitos legales.	Anexo CA SG – SST 002

5.4 ASIGNACION DE RECURSOS

Para dar cumplimiento a cada una de las actividades que tiene la empresa y en específico el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se han dispuesto los siguientes recursos por parte de la Gerencia General:

5.4.1 Recursos humanos. Los recursos humanos que avalan el cumplimiento estricto de la planeación, ejecución y evaluación del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentran enmarcados dentro del Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo, de la siguiente manera: ➤ Gerencia general ➤ Supervisores ➤ Trabajadores ➤ Ejecutores ➤ COPASST ➤ Comité de convivencia laboral.

5.4.2 Recursos físicos y financieros. La empresa CLINICAL SPA LTDA desde el área directiva define y asigna los recursos físicos, financieros y humanos para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la SST en la empresa incluido el COPASST puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones Anualmente se designará un presupuesto aprobado por la alta gerencia y se evaluará su cumplimiento.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Asignación de Recursos	Anexo SG- SST 005

5.5 RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el trabajo SG-SST parte de la Gerencia y su desarrollo efectivo se alcanza en la medida que se logra una concepción clara de la importancia del mismo en los niveles de la organización. Por esto se han plantean los siguientes niveles de participación:

- Gerencia General
 - Formular, divulgar y asumir una política explícita del SG-SST que considere conveniente para la Empresa.
 - Implementar el SG-SST para la gestión de los riesgos laborales comprometiendo a toda la organización y a todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.
 - Garantizar condiciones de trabajo seguras que protejan a los trabajadores de los riesgos reales y/o potenciales presentes en el medio ambiente laboral y que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los mismos.
 - Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores.
 - Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del SG-SST de la Empresa y procurar su financiación.

- Estudiar la factibilidad técnica y económica de las medidas de control y en casos necesarios de alternativas eficaces.
- Destinar los recursos humanos, técnicos y financieros indispensables para el desarrollo del SG-SST según la actividad económica, magnitud y severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos.
- Llevar a cabo la interventoría en Seguridad y salud en el trabajo a fin de realizar los ajustes administrativos, presupuestales y técnicos operativos que exija su desarrollo.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación vigente.
- Supervisores
 - Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos y normas establecidos con relación al SG-SST.
 - Motivar y fomentar la práctica de métodos seguros de trabajo.
 - Responsabilizarse por la seguridad integral del área y el personal a su cargo.
 - Participar activamente en tareas de inducción y capacitación permanente de los empleados.
 - Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las reuniones de capacitación.
 - Velar porque todos los accidentes e incidentes sean reportados, registrados e investigados en forma adecuada.
 - En caso de accidente de trabajo, asegurar la atención inmediata y el traslado a un centro asistencial del lesionado.
 - Dirección del SG-SST (Asistente de Administrativa) Ejecutor del programa.
 - Asumir la dirección del sistema, formulando los objetivos, metas y procedimientos administrativos adecuados a la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos y normas establecidas con relación al SG-SST.
 - Explicar a proveedores y clientes de, políticas y normas de seguridad y salud en el trabajo.

- Realizar auditorías periódicas a la gestión del SG-SST.
- Supervisar el desarrollo de los programas de gestión de los riesgos y el funcionamiento del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST a través del ejecutor.
- Liderar las actividades del SG-SST que le correspondan.
- Proponer y desarrollar programas específicos de vigilancia epidemiológica según los riesgos presentes y potenciales.
- Ejecutar el presupuesto de Seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Dirección y el cronograma del sistema.
- Responsabilidad de los trabajadores
 - Procurar el cuidado integral de su salud.
 - Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST.
 - Suministrar información clara, veraz, oportuna y completa sobre su estado de salud.
 - Informar inmediatamente la ocurrencia de un accidente o incidente.
 - Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la Empresa.
 - Informar oportunamente a sus superiores la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud y la seguridad.
 - Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo.
 - Utilizar adecuadamente las instalaciones, elementos de trabajo y de protección personal así como de los dispositivos de control asignados por la empresa para el desarrollo de sus labores.
 - No introducir bebidas o sustancias no autorizadas en lugares de trabajo.
 - Comportarse en forma responsable en la ejecución de sus labores.
 - Colaborar con el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.

- Participar activamente en la elección del Comité paritario de seguridad y salud en le trabajo COPASST.
- Hacer adecuado uso de las instalaciones de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ejecutor del SG-SST
 - Velar por el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
 - Elaborar y actualizar el SG-SST y la matriz de peligros.
 - Realizar visitas periódicas a las diferentes áreas de trabajo para supervisar los métodos de trabajo y las medidas implementadas.
 - Elaborar y actualizar las normas de trabajo seguro.
 - Responsabilizarse por la seguridad integral del área.
 - Verificar que todos los empleados estén protegidos por una ARL y afiliados a una E.P.S.
 - Adelantar estudios de control y valoración de riesgos, proponiendo medidas de control específicas y velando por su aplicación.
 - Promover campañas de sanidad e higiene en trabajadores.
 - Realizar actividades de capacitación y educación para empleados de todos los niveles de la organización.
 - Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las reuniones de capacitación.
 - Divulgar las normas expedidas por las autoridades competentes y promover su cumplimiento.
 - Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.

- Promover el registro y análisis actualizado del personal empleado, accidentalidad, ausentismo, programas que se siguen, distribución de elementos de seguridad y control, asegurándose que se cuenta con elementos de registro suficientes y adecuados.
- Recopilar, analizar y difundir la información suministrada por los trabajadores respecto a las actividades adelantadas en el cumplimiento del Sistema.
- Formar y coordinar las brigadas de emergencia.
- Analizar los exámenes de ingreso, egreso y periódicos de acuerdo a los objetivos del sistema, evaluando la pertinencia de pruebas realizadas.
- Evaluar y ajustar en forma periódica la gestión del SG-SST.
- Apoyar a la dirección del sistema en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, asesorándola en la formulación de políticas, objetivos, metas, procedimientos administrativos y técnicos relacionados con el área.
- Informar a la Dirección sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, coordinar su desarrollo y vigilar su cumplimiento.
- Verificar el cumplimiento de la política por parte de los miembros de la empresa, prestándoles apoyo para que cumplan con las responsabilidades establecidas respecto al SG-SST.
- Definir los sistemas de control necesarios.
- Establecer el programa de capacitación para los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo las estrategias de motivación, participación y evaluación.
- Promover la formación y funcionamiento del comité paritario, Notificar a la ARLa la que se encuentre afiliada la Empresa los accidentes y enfermedades laborales dentro de los dos días hábiles siguientes y registrar las actividades desarrolladas dentro del sistema de gestión.

5.6 COPASST Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

La empresa cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994. El comité paritario se reúne mensualmente y desarrolla actividades en seguridad y salud en el trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Acta de Conformación de COPASST	Anexo SG- SST 006

Dentro de las principales funciones y responsabilidades del COPASST, dando cumplimiento al artículo 11 de la resolución 2013 de 1989, artículo 26 del decreto 614 y el decreto 1295 de 1994, se encuentran:

- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigido a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección 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 presenten los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto proponer soluciones de mejora en el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.
- Participar en la divulgación de los resultados de la revisión de la alta dirección.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Creación de un comité de Convivencia Laboral que permita un buen ambiente de trabajo y que facilite la resolución de conflictos.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Acta de Conformación de Comité de Convivencia Laboral	Anexo SG-SST 007

5.7 DOCUMENTACION

5.7.1 Documentación y control de documentos. Se ha definido este manual para describir los elementos centrales del sistema de gestión y su interacción. Adicionalmente se cuenta con un control de documentos que permite el control, administración y conservación de los documentos (incluyendo los registros). Se cuenta con un listado maestro de documentos y registros de SST que permite controlar las versiones vigentes de los mismos, y define directrices de almacenamiento, conservación y disposición final de los registros de acuerdo a su criticidad e importancia para el sistema

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Procedimiento para el control de los documentos	Anexo SG-SST 008

Tabla 10. Documentos en relación con el SG-SST

<p>DOCUMENTOS EN RELACION CON EL SG – SST</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La política y objetivos de SST; ✓ La descripción del alcance del sistema de gestión de S y SO; ✓ 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 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. ✓ 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. ✓ La descripción de los principales elementos del sistema de gestión de SST y su interacción, así como la referencia a los documentos
<p>DOCUMENTOS EN RELACION CON EL SG – SST</p>	<p>relacionados;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ los documentos, incluyendo los registros exigidos en este modelo, y los documentos, incluyendo los registros, determinados por la organización como necesarios para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de procesos relacionados con la gestión de sus riesgos de SST.

Fuente: Decreto 1072 del 2015

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.⁶

5.8 COMUNICACIÓN

Se referencia en la norma OHSAS 18001:2007. Apartado 4.4.3. Este procedimiento tiene como objeto establecer una forma efectiva de realizar la comunicación entre los distintos niveles de la organización, con los contratistas y visitantes y con las partes interesadas en temas de SST, además de documentar, recibir y responder las comunicaciones de las partes interesadas externas. El procedimiento debe ser aplicado a todos los niveles de la organización e incluye a los contratistas, visitantes y partes interesadas en temas de SG-SST.

A partir de la comunicación se busca establecer la manera más efectiva para involucrar a todas las partes interesadas en el desarrollo del sistema, además de recibir retroalimentación tanto interna como externa.

Con el fin de caracterizar este proceso, se ha diseñado un plan de comunicación que abarca los temas más relevantes a dar a conocer.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Plan de Comunicación	Anexo SG-SST 009

5.9 PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.9.1 Programa de gestión de salud en el trabajo. Los procedimientos y actividades en salud en el trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo laborales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072 de 2015, Óp. Cit.

Se ha realizado un Programa de Salud Laboral general que ampara a todos los empleados de la Clínica para reducir las enfermedades y el estrés en el trabajo. Incluye programa de pausas activas. Se detalla en el siguiente anexo.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Programas de Salud Laboral	Anexo SG–SST 010

Cualquier cambio deberá ser actualizado. La revisión será anual

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Control de actualización Programas de salud laboral	Anexo CA SG – SST 003

Objetivos del programa

Objetivo general. Prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales relacionadas con la exposición a Riesgo

Objetivos específicos

- Prevenir y controlar riesgos biomecánicos tales como cargas físicas: estática (de pie o sentado) Dinámica (desplazamientos con o sin carga).
- Prevenir y controlar movimientos repetitivos en cuello, extremidades superiores e inferiores, tronco.
- Prevenir y controlar riesgos psicosociales como condiciones de las tareas, trabajo repetitivo o en cadena, Organización del tiempo, Relaciones Humanas, Manejo del estrés.
- Identificar alteraciones y riesgos para la salud de los trabajadores a través de los exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones.
- Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con información de higiene y Seguridad en el trabajo
- Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y educación en salud
- Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.

- Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
- Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de enfermedades laborales
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
- Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
- Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
- Promover actividades de recreación y deporte.

5.9.2. Programa de vigilancia epidemiológica. Aplica para los procesos de Clinical Spa Ltda, que se encuentran en contacto y expuestos a riesgos de tipo biológico con el fin de minimizar los efectos negativos de los agentes de riesgo biológicos a los que están expuestos los trabajadores y contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud en la organización.

Se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Accidente ocupacional
- Clasificación de la exposición
- Pasos a seguir después del accidente
- Evaluación del accidente
- Educación y asesoría

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Programa de vigilancia epidemiológica	Anexo SG-SST 011

Cualquier cambio deberá ser actualizado. La revisión será anual

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Control de actualización Programa de vigilancia epidemiológica	Anexo CA SG – SST 004

5.9.3. Programa de prevención de riesgo psicosocial. Aplica para los procesos de Clinical Spa Ltda. Con el fin de minimizar los efectos negativos de los agentes de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de y contribuir al mejoramiento de mejores condiciones de salud, ambiente laboral y bienestar de los trabajadores en la organización. Cuenta con las siguientes fases:

- Sensibilización
- Aplicación del instrumento (cuestionario)
- Tabulación de la información
- Análisis de resultados y diseño de un plan de intervención
- Presentación del plan de intervención a la dirección
- Socialización de resultados
- Implementación y ejecución del plan de intervención
- Seguimiento
- Formulación y análisis de indicadores

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Programa de prevención de riesgo psicosocial	Anexo SG–SST 012

Cualquier cambio deberá ser actualizado. La revisión será anual

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Control de actualización Programa de prevención de riesgo psicosocial	Anexo CA SG – SST 005

5.9.4. Seguimiento médico al trabajador. Aplica a todos los empleados de Clinical Spa vigentes y aspirantes a cargo. Consiste en la aplicación de exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso a empleados de nivel asistencial y administrativo.

Es la responsabilidad de los directivos de la empresa dar cumplimiento a este procedimiento y disponer de los recursos necesarios para su implementación, así mismo, es obligación de los empleados cumplir con las citaciones a los exámenes correspondiente y atender a las recomendaciones dictaminadas para el cuidado de su salud.

Finalmente se expide un certificado médico por el profesional de la salud, donde se muestra el diagnóstico del trabajador y que se anexa directamente al perfil ocupacional de cada uno.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales	Anexo SG-SST 013

Cualquier cambio deberá ser actualizado. La revisión será anual

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Control de actualización Procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales	Anexo CA SG – SST 006

5.9.5 Política de no alcohol, tabaquismo, ni drogas. Clinical Spa ha formulado una política de NO alcohol, drogas y tabaquismo con el fin de prevenir y garantizar la seguridad, salud y bienestar de trabajadores clientes y visitantes. Esta se debe cumplir sin importar el rango ni el cargo y aplica a todos los empleados.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Política de no alcohol, tabaquismo, ni drogas	Anexo SG-SST 014

5.9.6 Programa de gestión en el ambiente de trabajo – higiene personal. CLINICAL SPA LTDA en el marco de sus programas de gestión realiza actividades de Higiene Industrial para el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo y que le permitan la implementación efectiva de programas de vigilancia epidemiológica.

Objetivos del programa

- Identificar y evaluar mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo, que pudieran ocasionar enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Investigar las enfermedades laborales que se presenten, determinar las causas y aplicar medidas correctivas para su prevención.
- Determinar y aplicar las medidas de control para prevenir las enfermedades laborales y verificar periódicamente su eficiencia.

5.9.6.1. Programas de Vigilancia Epidemiológica. Aplica para los procesos de Clinical Spa Ltda, que se encuentran en contacto y expuestos a riesgos de tipo biológico con el fin de minimizar los efectos negativos de los agentes de riesgo biológicos a los que están expuestos los trabajadores y contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud en la organización.

Se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Accidente ocupacional
- Clasificación de la exposición
- Pasos a seguir después del accidente
- Evaluación del accidente
- Educación y asesoría

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Programas de vigilancia epidemiológica	Anexo SG-SST 011

Cualquier cambio deberá ser actualizado. La revisión será anual

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Control de actualización Programa de vigilancia epidemiológica	Anexo CA SG – SST 004

5.9.7 Programa de gestión de seguridad en el trabajo

Objetivos del programa

- Identificar y evaluar los factores de riesgos que puedan ocasionar incidentes y accidente de trabajo.
- Determinar y aplicar las medidas de control de riesgos de incidentes y accidentes y verificar periódicamente su eficiencia.
- Determinar y plantear recomendaciones a nuestros clientes para la implementación de medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su aplicación.
- Investigar los accidentes de trabajo ocurridos, determinar las causas y sugerir las medidas correctivas para su prevención.
- Caracterizar riesgos de seguridad específicos o de alto riesgo a través de actividades específicas.
- Organizar y desarrollar Plan de Emergencia

5.9.7.1 Gestión de EPP. Aplica para los procesos asistenciales de Clinical Spa con el fin de proporcionar al trabajador una guía para el correcto uso y aplicación de los elementos de protección personal (EPP) e implementar el uso de dichos elementos especializados y adecuados para cada cargo, como medida para la

disminución de los factores de riesgo y de esta manera disminuir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Programa de gestión EPP	Anexo SG-SST 015
Matriz EPP	Anexo SG-SST 016

Cualquier cambio deberá ser actualizado. La revisión será anual

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Control de actualización Programa de gestión EPP	Anexo CA SG – SST 008

Así mismo se debe llevar un adecuado soporte para el sistema que certifica la entrega de cada uno de los elementos entregados a cada colaborador.

5.10 IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACION DE LOS RIESGOS

Con el fin de identificar los peligros a los que se encuentra expuesto el personal de Clinical Spa, se toma como referencia la Guía Técnica Colombiana GTC 45, la cual nos permite visualizar de manera clara los criterios que sirven como guía para identificar peligros, valorar riesgos y determinar controles según aplique a la organización.

El instrumento utilizado para la recolección de la información de los peligros existentes dentro de la organización es la Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	Anexo SG – SST 017 HOJA 1

Metodología: para la aplicación de esta matriz se toma en cuenta el Procedimiento para identificación de peligros, valoración de riesgos, y determinación de controles, tomado de la norma GTC 45.

Tabla 11. Procedimiento para identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

PASOS	DESCRIPCION
1. Descripción y clasificación de los peligros	<p>En la identificación de los peligros es necesario plantear las preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Existe una situación que pueda generar daño? ✓ ¿Quién (o que) puede sufrir daño? ✓ ¿Cómo puede ocurrir el daño? ✓ ¿Cuándo puede ocurrir el daño?
2. Efectos posibles	<p>Para determinar los efectos posibles sobre la integridad de los funcionarios es necesario preguntarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cómo puede ser afectado el trabajador o la parte interesada expuesta? ✓ ¿Cuál es el daño que le puede ocurrir? <p>Es necesario que los efectos descritos reflejen las consecuencias de cada peligro identificado especificando consecuencias a corto y largo plazo así como el nivel de daño que se genera (leve, moderado o extremo).</p>
3. Identificar los controles existentes:	<p>Es necesario identificar los controles existentes para cada uno de los peligros identificados y clasificarlos hacia que están dirigidos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fuente. ✓ Medio. ✓ Individuo <p>Eliminación, sustitución control de ingeniería, señalización, persona.</p> <p>Para el decreto 1072 del 2007. En la identificación de peligros dice que deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;</p>
4. Valorar el riesgo:	<p>Se debe tener en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La evaluación de los riesgos, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes. ✓ La definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo. ✓ La decisión de si son aceptables o no, con base en los criterios definidos.
5. Definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo	<p>En la definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo se deben tener en cuenta como mínimo estos aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de los requisitos legales aplicables. ✓ Política SYSO. ✓ Objetivos y metas de la Organización. ✓ Aspectos operacionales, técnicos, financieros y sociales a tener en cuenta. ✓ Opinión de las partes interesadas.
6. Evaluación de los riesgos	<p>La evaluación del riesgo 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</p>
7. Cálculo del Nivel de Riesgo (NR)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Calcular Nivel de probabilidad: $NP = ND \times NE$ ✓ Nivel de deficiencia (ND). Se define como la magnitud de la relación esperable entre el conjunto de peligros detectados y su relación casual directa con posibles incidentes y con la eficacia de las medidas preventivas en un lugar de trabajo y su cálculo se realiza de acuerdo a tabla No. 13 ✓ Nivel de Exposición (NE): Se define como la situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral y se calcula en base a la tabla No. 14 ✓ Conociendo el Nivel de Deficiencia (ND) y el Nivel de Exposición (NE) se calcula el valor del Nivel de Probabilidad (NP) tabla No. 15 ✓ Para interpretar el valor del Nivel de Probabilidad se utiliza de acuerdo a tabla No. 16 2. Se realiza el cálculo del Nivel de consecuencia (NC) de acuerdo a la tabla No. 17 3. Conociendo el Nivel de Probabilidad (NP) y el Nivel de Consecuencia (NC) calculamos el nivel de riesgo de acuerdo a tabla No. 18 4. Una vez determinado el Nivel de Riesgo (NR) su resultado se interpreta de acuerdo a tabla No. 19
8. Decidir si el riesgo es aceptable o no:	<p>Para determinar si un riesgo es aceptable o no la organización debe 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.</p>

PASOS	DESCRIPCION
	<p>Para determinar si un riesgo es aceptable o no se debería tener en cuenta el número de funcionarios expuestos al riesgo así como la exposición a otros peligros que puedan aumentar o disminuir el nivel de riesgo en una situación particular.</p> <p>Es importante remarcar que cada organización debe definir sus niveles de aceptabilidad de acuerdo a la naturaleza de sus riesgos.</p>
9.Elaborar plan de acción para el control de los riesgos	Al conocer los niveles de riesgo y definir si son aceptables o no, se debe realizar el plan de acción a seguir para cada riesgo definiendo acciones a ejecutar y urgencia de implementación según la situación que cada riesgo ostente para mantener o mejorar el control existente.
10.Criterios para establecer controles	<p>Para establecer los controles es necesario que las organizaciones utilicen como mínimo los siguientes tres criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. <p>Sin embargo, las organizaciones podrían determinar nuevos criterios para establecer controles que estén acordes con su naturaleza y extensión de la misma</p>
11.Revisión de la conveniencia del plan de acción	La empresa Ingeniería & Servicio SARBOH S.A.S. debe generar un proceso de revisión del plan de acción seleccionado con personal experto interno o externo, o ambos, esto garantizaría que el proceso de valorización de los riesgos y de establecimiento de criterios es correcto y a la ejecución del proceso es eficaz.
12.Mantenimiento y actualización	<p>La determinación de la frecuencia se puede dar por alguno o varios de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 cambio. ✓ La necesidad de responder a retroalimentación de las actividades de seguimiento, investigación de incidentes, situaciones de emergencias o los resultados de las pruebas de los procedimientos de emergencias. ✓ Cambios en la legislación. ✓ Factores externos, por ejemplo, problemas de salud que se presenten. ✓ Avances en las tecnologías de control. ✓ La diversidad cambiante en la fuerza de trabajo, incluidos los contratistas. ✓ 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.
12. Control de cambios	Antes de introducir cambios en procesos y actividades se realizara la identificación y valoración de los riesgos que puedan derivarse de estas y adoptar las medidas de prevención y control necesarias. Se debe llevar un registro histórico con la versión, fecha de aprobación y descripción de los cambios dados.

Fuente: GTC 45

- **Identificación de peligros y riesgos.** Se realiza la revisión de cada área y de cada proceso de la organización, con el fin de identificar los riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores. La observación de estos procesos, y el aporte de cada funcionario, ayudan a realizar esta clasificación.
- **Evaluación de los riesgos:** Se sigue la siguiente metodología según Norma GTC 45.

Determinar el Nivel de Deficiencia (ND): Para determinar el ND se utiliza la Tabla 12.

Tabla 12. 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 significativa(s) 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 tabla 8.

Fuente: GTC 45

Determinar el Nivel de Exposición (NE): Para determinar el NE se utiliza la Tabla 13.

Tabla 13. 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.

Fuente: GTC 45

Determinar el Nivel de Probabilidad (NP): El NP es el producto del Nivel de Deficiencia (ND) por el Nivel de Exposición (NE), es decir, Para determinar el NP se combinan los resultados de las tablas 10 y 11 Ver Tabla 14.

Tabla 14. 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

Fuente: GTC 45

De esta manera, El resultado de la Tabla 14, se interpreta de acuerdo con lo descrito en la Tabla 15.

Tabla 15. Interpretación del Nivel 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.

Fuente: GTC 45

Determinar el Nivel de Consecuencia (NC): Para determinar el NC, se tienen en cuenta los parámetros de la Tabla 16.

Tabla 16. Nivel de Consecuencia

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

Fuente: GTC 45

Determinar el Nivel de Riesgo (NR): El NR se obtiene del producto del Nivel de Probabilidad (NP) por el Nivel de Consecuencia (NC), es decir, para determinar el NR se combinan los resultados de las tablas 15 y 16. Ver Tabla 17

Tabla 17. 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 4000 - 2400	I 2000 - 1000	I 800 - 700	II 400 - 200
	60	I 2400 - 1440	I 1200 - 700	II 480 - 360	II 240 III 120
	25	I 1000 - 700	II 600 - 250	II 200 - 150	III 100 - 50
	10	II 400 - 240	II 200 III 100	III 80 - 60	III 40 IV 20

Fuente: GTC 45

De esta manera, El resultado de la Tabla 17, se interpreta de acuerdo con lo descrito en la Tabla 18.

Tabla 18. Nivel de Riesgo

Nivel de Riesgo	Valor del NR
I	4000 - 700
II	600 - 150
III	120 - 40
IV	20

Fuente: GTC 45

• **Valoración de los riesgos:**

Para realizar el proceso de valoración de riesgos es necesario tener en cuenta en los siguientes criterios:

- Existencia de Requisito Legal asociado: De acuerdo a la matriz legal de la se establece si existe o no, un requisito legal y específico a la tarea y peligro que se está evaluando, y así tener parámetros de priorización en la implementación de los controles establecidos.
- Peor Consecuencia: Aunque se han identificado los efectos posibles, se debe considerar que el control a implementar evite siempre la peor consecuencia al estar expuesto al riesgo. Para esto es importante

tener en cuenta la tabla de enfermedades laborales según la normatividad vigente y aplicable.

- Número de colaboradores expuestos: Es importante para identificar el alcance de los controles a implementar

• **Priorización de los Riesgos:**

Prioriza el riesgo, con los siguientes criterios:

- SI, el Nivel de Riesgo es I; presenta requisito legal específico en SST y/o con peor consecuencia una enfermedad catalogada como laboral o una lesión grave o mortal según requisitos legales vigentes aplicables, el riesgo es considerado como NO ACEPTABLE.
- SI, el Nivel de Riesgo es II; presenta requisito legal específico en SST y/o con peor consecuencia una enfermedad catalogada como laboral o una lesión grave o mortal según requisitos legales vigentes aplicables, el riesgo es considerado como ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO
- SI, el Nivel de Riesgo es III o IV; presenta requisito legal específico en SST pero no generar como peor consecuencia una lesión grave o mortal

Según requisitos legales vigentes aplicables, el riesgo es considerado como ACEPTABLE. Como lo indica la tabla 19.

Tabla 19. Criterios para la Aceptabilidad del Riesgo

Nivel de Riesgo	Aceptabilidad del Riesgo	Significado
I	No aceptable	Situación crítica, corrección urgente.
II	Aceptable con control específico	Corregir y adoptar medidas de control
III	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso o metodología complementaria lo justifique de ser el caso.
IV		

Fuente: GTC 45

Después de realizar la identificación y evaluación de los riesgos, se debe proceder a priorizarlos según metodología anterior. En anexo adjunto, se presenta una guía con ejemplos de cómo realizar este proceso.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Priorización de riesgos	Anexo SG – SST 017 HOJA 2

Tabla 20. Medidas de Intervención

ESTRATEGIA PARA REDUCCIÓN DEL RIESGO	DEFINICIÓN	EJEMPLOS
Eliminación	Medidas tendientes a eliminar la fuente generadora del peligro.	Introducir dispositivos mecánicos de alzamiento para eliminar el peligro de manipulación manual
Sustitución	Medidas que permiten cambiar un riesgo importante o intolerable, por uno de diferentes características con menor impacto.	Reemplazar por un material menos peligroso o reducir la energía del sistema
Controles de ingeniería	Cambios en los procesos o introducción de nuevos equipos o tecnología con el objetivo de disminuir la exposición y la probabilidad de ocurrencia del riesgo.	Instalar sistemas de ventilación, protección para máquinas, Instalación de diademas telefónicas, software para dictado, etc.
Señalización/advertencias o controles administrativos o ambos	Medidas colectivas de prevención	Instalación de señales de advertencia, demarcación de áreas peligrosas, instalación de alarmas, procedimientos de seguridad, inspecciones de equipos, controles de acceso, entre otros.
Método de control sobre el trabajador	Programas de Gestión sobre los trabajadores	Inclusión de los trabajadores en programas de gestión, como SVE, entre otros.
Equipo de protección personal	Son los elementos de barrera para la protección de partes del cuerpo expuestas	Gafas de seguridad, guantes, protector respiratorio, calzado de seguridad.
Controles en el comportamiento humano	Mediante capacitación	Programa de formación, capacitación y divulgación del SGSST

Fuente: GTC 45

Actualización de la matriz: Es necesario hacer una revisión y actualización al proceso de identificación de riesgos y peligros, su evaluación y su plan de acción cada vez que se presenten cambios en los procesos, la creación de nuevos cargos, cambios en la infraestructura, etc.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Control de actualización matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	Anexo CA SG – SST 002

5.11 PLAN DE ATENCION DE EMERGENCIAS

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando los siguientes aspectos:

- Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
- PON (Planes operativos normalizados de acuerdo al análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado).
- Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Programa de conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada integral para la prevención y atención de emergencias que incluye la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.
- Programa de inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.
- Se cuenta con un procedimiento para la planeación, realización y evaluación de simulacros de emergencias

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Plan de emergencias y realización de simulacros	Anexo SG – SST018

5.12 COMPETENCIA, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA

5.12.1 Inducción en SG-SST. Cuando un trabajador ingresa a laborar en la empresa recibe una inducción completa al cargo incluyendo los siguientes temas relacionados con la SG-SST:

- Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo
- Política de SST
- Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo
- Reglamento de higiene y Seguridad en el trabajo
- Funcionamiento del Comité paritario de seguridad y salud en le trabajo COPASST
- Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Plan de emergencia
- Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- Procedimientos seguro para el desarrollo de la tarea
- Responsabilidades generales en SST
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales

Como registro de esta inducción quedará el formato Clinical Spa Ltda.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Inducción a SG-SST	Anexo SG – SST019

En este apartado se establecen las necesidades de formación del personal en referencia al SG-SST. Permite llevar a cabo programas de sensibilización y toma de conciencia respecto a la importancia de la implementación del sistema y la participación de todos los miembros en él.

Si bien se han designado previamente las responsabilidades de cada cargo dentro del SG-SST, se debe tener en cuenta que las competencias son aplicables a todos los niveles de la organización, por esto se ha diseñado un plan de formación, el cual es apoyado por la ARL, quien se encargará de realizar la mayoría de las capacitaciones a todos los colaboradores.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Plan de Capacitación y Formación	Anexo SG-SST 020

Con el fin de llevar un control respecto a las capacitaciones brindadas, y que nos sirva como soporte en el sistema, se debe diligenciar el formato de registro:

5.13 EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL SG – SST

Clinical Spa Ltda supervisa, mide y recopila con regularidad, información relativa al desempeño de la seguridad y salud en la empresa.

De acuerdo con la medición y registro de los indicadores definidos para el cumplimiento de los objetivos y metas, ese determinará en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST.

Con el objetivo de realizar una supervisión detallada al desempeño del sistema se realizarán seguimientos semestrales al cumplimiento de los indicadores establecidos para la medición de los programas de gestión detallados.

Para los programas de medicina preventiva y programas de vigilancia epidemiológica adicionalmente se manejarán indicadores específicos de acuerdo con las necesidades.

➤ **SUPERVISIÓN PROACTIVA**

La supervisión no se realizará únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales, entre otros) sino que es fundamental también, ser proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en SST. Periódicamente se realizará evaluación y supervisión proactiva teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) El intercambio de información con los trabajadores, sobre los resultados y su desempeño en SST.
- b) Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.
- c) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto, mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en SST de la empresa.
- d) Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;
- e) Inspeccionar sistemáticamente los trabajadores, los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;
- f) Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;
- g) La vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas periódicas y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;

- h) Determinar el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST.

➤ **SUPERVISIÓN REACTIVA**

La supervisión reactiva que se realiza permite entre otros, la identificación, la notificación y la investigación de:

- a) Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
- b) Ausentismo laboral por causas asociadas con SST;
- c) Otras pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con SST;
- d) Deficiencias en seguridad y salud y otras fallas en la gestión de la SST en la empresa
- e) La efectividad de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores.

5.14 SISTEMA DE INFORMACION Y REGISTROS

5.14.1 Registros de Accidentalidad. Es importante establecer la causa de los accidentes no conformes, para la identificación de condiciones anormales, factores de riesgo y todas las condiciones de peligro que se presentan y así establecer las acciones preventivas y/o correctivas pertinentes

Estos procedimientos aplican a todos los incidentes y accidentes reportados sufridos por todo el personal vinculado en la parte asistencial, administrativa y operativa de Clinical Spa.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Registro de Acción Preventiva y/o Correctiva	Anexo SG-SST 021

5.14.2 Registros de Ausentismo. Para llevar un control en la empresa sobre el ausentismo laboral y sus causas probables que pueden ser de enfermedad y accidente en el trabajo, es necesario llenar toda la información en el siguiente formato, y así disminuir el índice de ausentismo laboral y no afectar el rendimiento en el área de trabajo.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Registro de Ausentismo Laboral	Anexo SG-SST 022

5.14.3 Registro de morbilidad sentida. Se realiza una encuesta a todos los colaboradores dependiendo de su área, acerca de su salud y posibles enfermedades que pueden acarrear en su lugar de trabajo, con el fin de tomar acciones correctivas y/o preventivas que permitan la disminución del índice de enfermedades laborales

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Encuesta de Morbilidad Sentida	Anexo SG-SST 023

5.15 INVESTIGACION DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realizarán de acuerdo con el Decreto 1530 de 1996 y la Resolución número 1401 de 2007. Con la investigación de los incidentes y accidentes se busca:

- a) Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias;
- b) Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto;
- c) Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias; y,
- d) Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Anexo SG-SST 024

Es necesario llevar un reporte actualizado para el procedimiento de investigación de accidentes, el cual se lleva en el siguiente formato

5.16 GESTION DEL CAMBIO

La empresa Clinical Spa Ltda evaluará el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros).

Para ello realizará la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptarán las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST.

5.17 ADQUISICION DE BIENES O CONTRATACION DE SERVICIOS

5.17.1 Contratación. Clinical Spa considera los siguientes aspectos para sus proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o sub contratistas durante el desempeño de las actividades objeto del contrato:

- Aspectos de seguridad y salud en el trabajo para la selección y evaluación.
- Canales de comunicación para la SST.
- Verificación antes del inicio del trabajo y periódicamente la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Informes previos al inicio del contrato los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo.
- Informes sobre los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridas.
- Verificación periódica y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, el cumplimiento de la normatividad en SST.

5.17.2 Adquisición de bienes. Clinical Spa establece y mantiene un procedimiento para adquisiciones, con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de

productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

5.18 SUPERVISION Y MEDICION DE LOS RESULTADOS

5.18.1 Indicadores de gestión

5.18.1.1 Indicadores de proceso. Son generalmente proporciones de cumplimiento de las actividades críticas realizadas o fechas de ejecución, para cada uno de los riesgos que se planea intervenir semestralmente. Para la evaluación de la ejecución del SG-SST se determinan los siguientes indicadores de cumplimiento:

NOMBRE INDICADOR	TIPO	FORMULA
Actividades COPASST	Cumplimiento	$\frac{\text{No de actividades semestrales realizadas}}{\text{Total de actividades programadas}}$
Capacitaciones	Cumplimiento	$\frac{\text{No de capacitaciones semestrales realizadas}}{\text{Total de capacitaciones programadas}}$
Investigación de accidentes	Cumplimiento	$\frac{\text{No de accidentes investigados semestralmente}}{\text{No total de accidentes}}$
Inspecciones COPASST	Cumplimiento	$\frac{\text{No de reuniones semestrales realizadas}}{\text{Total de reuniones programadas}}$

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Indicadores de Proceso	Anexo SG-SST 025

5.18.2 Indicadores de impacto. Permiten evaluar el desempeño del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

NOMBRE INDICADOR	TIPO	FORMULA
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo	Impacto	$\frac{\text{N de accidentes de trabajo}}{\text{Horas trabajadas}}$
Índice de severidad accidentes de trabajo	Impacto	$\frac{\text{No de días perdidos por accidentes de trabajo}}{\text{No horas trabajadas}}$

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Indicadores de Impacto	Anexo SG-SST 026

5.19 AUDITORIA

Clinical Spa Ltda, ha establecido que para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías, para llevar a cabo el control del sistema de manera anual. Situación que puede variar por solicitud directa de la alta dirección, un cliente o un organismo competente.

Entre las actividades descritas en el procedimiento en mención se determina planificar el programa de auditorías con la participación del COPASST como también se definen los criterios a tener en cuenta para dicho ejercicio.

Al final de cada auditoría interna se deja registro de los resultados arrojados por la misma en un informe escrito, el cual contiene entre otros aspectos, las actividades desarrolladas, los aspectos positivos de la gestión en SST y las oportunidades de mejora del mismo.

Las auditorías abarcarán la evaluación de los siguientes aspectos como mínimo:

El cumplimiento de la política de SST;

- a) La evaluación de la participación de los trabajadores
- b) El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas
- c) La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST
- d) La documentación en SST
- e) La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad
- f) La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST
- g) La prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- h) La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones
- i) El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas
- j) La supervisión y medición de los resultados
- k) El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa
- l) La evaluación por parte de la alta dirección
- m) Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, deben determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente:

- a) Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa
- b) Determinar si promueve la participación de los trabajadores
- c) Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores

- d) Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST y los requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa
- e) Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

De esta manera, la metodología a implementar se basa en los siguientes requerimientos:



5.19.1 Programa de Auditorías internas:

OBJETIVO

Describir las actividades y sus responsables para la ejecución de las auditorías internas del SG-SST en Clinical Spa, enmarcadas en el cumplimiento de los requerimientos dados en la Norma OHSAS 18001:2007.

ALCANCE

Este procedimiento establece los principios y criterios básicos de una auditoría. Cubre la elaboración del programa de auditoría, la ejecución de las mismas y el seguimiento a las acciones correctivas definidas en las auditorías. Aplica para todas las auditorías internas de del SG-SST en Clinical Spa.

DEFINICIONES

P.H.V.A.: Corresponde a las siglas del Planear, Hacer, Verificar y Actuar

Planear: Evaluar los elementos definidos que dan respuesta al qué y al cómo, los cuales generalmente se muestran en la caracterización; la política de calidad,

conocimiento y aplicación; los objetivos de calidad y el aporte del proceso a los mismos.

Hacer: La aplicación sistemática de los procedimientos definidos aplicables.

Verificar: Los controles implementados y las evidencias guardadas en registros del seguimiento y medición que hace el Responsable del proceso para el logro de los resultados planificados.

Actuar: Implementación dinámica, permanente y sistemática de las acciones correctivas, preventivas y de mejora.

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.

Auditoría Interna de Gestión: Análisis sistemático de los resultados obtenidos como producto de la ejecución de procesos, procedimientos, planes, programas, proyectos y actividades, verificando el nivel de eficacia en el cumplimiento de objetivos y metas propuestas, la evaluación de la economía y eficiencia en la utilización de recursos, la observancia a las normas jurídicas involucradas en cada caso y la evaluación del efecto que las actividades, de tal forma que la entidad pueda tomar correctivos oportunamente, generando valor agregado en el proceso auditor.

Auditoría Interna de Calidad: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias que, al evaluarse de manera objetiva, permiten determinar la conformidad del Sistema de Gestión de la Calidad con los requisitos establecidos y que se ha implementado y se mantiene de manera eficaz, eficiente y efectiva.

Criterios de auditoría: Grupo de políticas, procedimientos o requisitos usados como referencia y contra los cuales se compara la evidencia de auditoría.

Evidencia de la auditoría: Registros, declaraciones de hechos o cualquier otra información que son pertinentes para los criterios de auditoría y que son verificables.

Hallazgos de la auditoría: Resultados de la evaluación de la evidencia de la auditoría recopilada frente a los criterios de auditoría.

NOTA 1 Los hallazgos de auditoría indican conformidad o no conformidad.

NOTA 2 Los hallazgos de auditoría pueden llevar a la identificación de oportunidades de mejora o al registro de mejores prácticas.

NOTA 3 Si los criterios de auditoría son seleccionados de requisitos legales o de otra índole, los hallazgos de auditoría se denominan Cumplimiento o Incumplimiento.

NOTA 4 Adaptado de ISO 9000:2005, definición 3.9.5.ISO 19011:2011

Conclusiones de la auditoría: Resultado de una auditoría tras considerar los objetivos de la auditoría y todos los hallazgos de la auditoría

Cliente de la auditoría: Organización o persona que solicita una auditoría.

NOTA 1 En el caso de una auditoría interna, el cliente de auditoría también puede ser el auditado (o la persona que maneja el programa de auditoría. La solicitud de auditoría externa puede venir de diferentes fuentes tales como entes reguladores, partes contratantes o clientes potenciales.

Auditado: Organización que está siendo auditada

Auditor: Persona que lleva a cabo una auditoría.

Equipo auditor: Uno o más auditores que llevan a cabo una auditoría con el apoyo, si es necesario de expertos técnicos.

NOTA 1 A un auditor del equipo auditor se le designa como líder del mismo.

NOTA 2 El equipo auditor puede incluir auditores en formación.

Experto técnico: Persona que aporta conocimientos o experiencia específicos al equipo auditor.

NOTA 1 El conocimiento o experiencia específicos son los relacionados con la organización, el proceso o la actividad a auditar, el idioma o la orientación cultural.

NOTA 2 Un experto técnico no actúa como un auditor en el equipo auditor.

Observador: Persona que acompaña al equipo auditor pero no audita.

NOTA 1 Un observador no es parte del equipo auditor y no influencia o interfiere con la realización de la auditoría.

NOTA 2 Un observador puede ser una persona del auditado (un regulador u otra parte interesada que fue testigo de la auditoría.

Guía: Persona nombrada por el auditado para asistir al equipo auditor.

Programa de auditoría: Conjunto de una o más auditorías planificadas para un periodo de tiempo determinado y dirigidas hacia un propósito específico.

Alcance de la auditoría: Extensión y límites de una auditoría.

NOTA El alcance de la auditoría incluye generalmente una descripción de las ubicaciones, las unidades de la organización, las actividades y los procesos, así como el período de tiempo cubierto.

Plan de auditoría: Descripción de las actividades y de los detalles acordados de una auditoría.

Riesgo: Efecto de la incertidumbre en los objetivos
NOTA Adaptado de la Guía ISO 73:2009, definición 1.1.

Competencia: Habilidad para aplicar conocimientos y habilidades para alcanzar los resultados esperados
ISO 19011:2011(E)

Conformidad: Cumplimiento de un requisito

No conformidad: Incumplimiento de un requisito

Sistema de gestión: Sistema para establecer políticas y objetivos y para alcanzar dichos objetivos.

NOTA Un sistema de gestión de una organización puede incluir diferentes sistemas de gestión tales como sistema de gestión de calidad, un sistema de gestión financiero o un sistema de gestión ambiental.⁷

NOTA Adaptado de ISO 9000:2005, definición 3.9.2

CONDICIONES GENERALES

- Los auditores del SG-SST deben corresponder a personal independiente al área, proceso o elemento a auditar.
- Toda no conformidad detectada en la auditoría debe ser soportada por evidencia objetiva.
- Las auditorías se deben programar con base en el estado y la importancia de la actividad por auditar.
- Los pasos para reunir información incluyen: leer los procedimientos, observar los procedimientos que se están realizando, hablar con las personas que las realizan.
- Los auditores son responsables de preparar el plan de la auditoría y por cumplir los requisitos aplicables de auditoría, comunicar y aclarar los requisitos

⁷ Definiciones adaptadas de ISO 9000:2005

de auditoria, planificar y llevar a cabo las responsabilidades asignadas en forma eficaz y eficiente, documentar las observaciones, informar los resultados, verificar la eficacia de las acciones correctivas, conservar y salvaguardar los documentos relativos a la auditorias.

- El reporte de auditoria debe llevar fecha y estar firmado por el auditor.
- No se consideran auditorías internas las actividades que se desarrollan durante la implementación del sistema. Para iniciar las auditorias es necesario que la documentación del sistema haya concluido.

Documentos referenciados

DOCUMENTO	DESCRIPCION
Acta de apertura Auditoria	Anexo SG-SST 027
Acta de cierre Auditoria	Anexo SG-SST 028
Plan de Auditoria interna	Anexo SG-SST 029
Lista de Chequeo interna	Anexo SG-SST 030
Informe final de auditoria	Anexo SG-SST 031

5.20 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

La Alta dirección de la empresa evaluará el SG-SST cada año conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Esta revisión permitirá:

- a) Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual
- b) Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados;
- c) Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST;
- d) Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos;
- e) Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados;
- f) Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
- g) Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

5.21 PLAN DE MEJORA CONTINUA – ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Clinical Spa Ltda es consciente de la importancia y beneficios que trae el contar con un SG-SST, razón por la cual cada colaborador sabe la importancia de mejorar cada una de sus actividades del día a día, con lo cual tanto ellos como la organización obtienen beneficios.

La organización es consciente que al mantener su SG-SST, la mejora continua se refleja de manera evidente en la realización diaria de cada una de las actividades desarrolladas en los procesos.

La empresa garantiza las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

Se considera las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- a) Los cambios en legislación que apliquen a la organización
- b) Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST
- c) Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos
- d) Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías
- e) Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST
- f) Los resultados de los programas de medicina preventiva, higiene y Seguridad en el trabajo
- g) El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

5.21.1 Acciones de mejora, correctivas y preventivas. La organización cuenta con un procedimiento de acciones correctivas y preventivas, el cual garantiza que se defina e implementan las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Las acciones están orientadas a:

- a) Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades

- b) La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas.

Todas las acciones preventivas y correctivas, se documentan, son difundidas a todos los niveles pertinentes, se asignan responsables y fechas de cumplimiento.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Formato acciones preventivas y correctivas	Anexo SG – SST032

6. CONCLUSIONES

De acuerdo al diagnóstico inicial realizado, se pudo evidenciar que Clinical Spa Ltda., contaba con unas bases sólidas respecto a los ítems básicos que pide el sistema de seguridad y salud ocupacional, sin embargo era necesario organizar la información y actualizarla en base a la normatividad vigente.

A partir de la implementación del SG-SST, la empresa podrá complementar su gestión integral, la cual ya cuenta con Certificación de calidad bajo la norma ISO 9001: 2015, y así mismo es necesario realizar la integración con el sistema ambiental dando cumplimiento a requisitos que son transversales a la empresa y ayudan al logro de beneficios de partes interesadas.

Al ser una empresa que se desarrolla en el sector salud se debe tener en cuenta que los riesgos y peligros a los que están expuestos los colaboradores son más latentes, para ello es necesario fortalecer los planes de acción, así mismo se crea en cada uno de los colaboradores la cultura de compromiso con el sistema, ya que su desarrollo laboral como personal afecta directamente a la productividad de la misma.

De acuerdo a los programas implementados en la empresa se puede observar que es necesaria una reestructuración de éstos para lograr que todas las partes interesadas se articulen de manera correcta y puedan implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la mejor manera, logrando que la empresa sea competitiva en este aspecto.

7. RECOMENDACIONES

Un compromiso y respaldo por parte de la gerencia de manera total, para el constante mejoramiento del sistema y el cumplimiento de su normatividad, garantizando todos los recursos logísticos, de infraestructura, humanos, económicos, y de talento humano para la implementación y control en todos y cada uno de sus procesos. Es importante un compromiso transversal por parte de la gerencia ya que adoptar el sistema abarca un sinnúmero de garantías para la empresa, tanto a nivel interno en cuanto al desarrollo personal y profesional de sus colaboradores como a nivel externo en cuanto a competitividad y desarrollo de la misma.

Una evolución constante del sistema de gestión de seguridad y la salud en el trabajo de acuerdo a la normatividad que permita tener control sobre todas las actividades realizadas encaminadas a la mejora de salud y seguridad de los colaboradores. Por eso es importante su actualización permanente, para la identificación de riesgos y peligros oportunos y así la prevención de nuevos posibles accidentes laborales.

Apoyo por parte de la ARL de la empresa con capacitaciones y formación sobre el tema, promoviendo la salud y la disminución de accidentes y enfermedades laborales de los colaboradores. La ARL debe aportar con todo lo necesario para que la empresa esté siempre a la vanguardia en cuanto a promoción de la salud y prevención de accidentes.

Cumplir con el alcance del sistema que abarca a toda la empresa para lograr los objetivos del sistema como de la empresa en general. Si se cumple con el alcance del sistema la empresa logrará cumplir con sus objetivos generales y específicos, lo que permite disminuir los accidentes laborales, los riesgos, y la mitigación de los mismos en los casos que se presenten.

BIBLIOGRAFIA

CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Anuario estadístico: anuario estadístico movimiento del registro Público. Bogotá: s.n., 2011

COLOMBIA. Constitución Política. Bogotá: El Ministerio, 1991.

NORMA TÉCNICA COLOMBIANA, NTC 1486:2008, (sexta actualización. Documentación de tesis, trabajos de grado y otros trabajos de investigación. Bogotá D.C, Colombia: Icontec, 2008.

SERNA GOMEZ, Humberto. Gerencia estratégica: Teoría- metodología- alineamiento, implementación y mapas estratégicos. 9ª edición. Bogotá: 3r editores, 2000.

NETGRAFIA

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2 Definiciones. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [en línea] Disponible en internet: wp.presidencia.gov.co/

_____. 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). [en línea] Disponible en internet: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>

MINISTERIOS DEL TRABAJO. Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES pdf. [en línea] Disponible en internet: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementación+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Resolución 1111 de 2017. [en línea] Disponible en internet: [www. http://intersaludocupacional.com/resolucion-1111-de-2017/](http://www.intersaludocupacional.com/resolucion-1111-de-2017/)

ANEXOS

[Los anexos se encuentran en medio digital]