

**DOCUMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO SG-SST, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO
EN EL DECRETO 1072 DE 2015 PARA LA EMPRESA
VIPI S.A.S DE LA CIUDAD DE NEIVA**

LINA MARCELA JIMENEZ ALARCON

**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
NEIVA
2017**

**DOCUMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO SG-SST, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO
EN EL DECRETO 1072 DE 2015 PARA LA EMPRESA
VIPI S.A.S DE LA CIUDAD DE NEIVA**

LINA MARCELA JIMENEZ ALARCON

**Informe de Práctica Profesional presentado como requisito para optar al
título de INGENIERO INDUSTRIAL**

**Asesor
ING. CARLOS W. OVIEDO CORDOBA**

**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
NEIVA
2017**

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Neiva, 14 de Junio de 2017

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

A mi maestro, el Ing. CARLOS OVIEDO por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y para la elaboración de este trabajo de grado.

AGRADECIMIENTOS

A la Empresa VIPI S.A.S. y en especial al Gerente RODRIGO ALBERTO VILLEGAS RIVILLAS, quién apoyo mi proceso, y brindo los medios para así poder realizar la Práctica Profesional.

A la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA – Sede Neiva, quien me ofreció las herramientas para formarme como profesional en Ingeniería Industrial. Al Ingeniero CARLOS OVIEDO quién como tutor me guío y asesoro en el proceso de realización de la práctica Profesional.

Y mi más sincero agradecimiento a todos los profesores que hicieron posible este logro, mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en la formación académica.

A todos, espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

CONTENIDO

| | Pág. |
|--|------|
| INTRODUCCIÓN | 19 |
| 1. JUSTIFICACIÓN..... | 20 |
| 2. OBJETIVOS..... | 21 |
| 2.1 OBJETIVO GENERAL | 21 |
| 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 21 |
| 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 22 |
| 3.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | 22 |
| 3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 22 |
| 4. MARCO TEÓRICO | 23 |
| 4.1 ¿QUÉ ES LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)? | 23 |
| 4.2 ¿EN QUÉ CONSISTE EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)? | 23 |
| 4.3 ELABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST | 23 |
| 4.4 CICLO PHVA | 25 |
| 4.5 OBJETIVOS DEL SG-SST..... | 26 |
| 4.6 DEFINICIONES | 27 |
| 5. RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA..... | 32 |
| 5.1 DATOS GENERALES..... | 32 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| 5.2 DATOS REPRESENTANTE LEGAL..... | 32 |
| 5.3 ACTIVIDAD ECONOMICA..... | 32 |
| 5.4 PRODUCTOS Y SERVICIOS | 32 |
| 5.5 VISIÓN..... | 32 |
| 5.6 MISIÓN | 32 |
| 5.7 VALORES CORPORATIVOS | 33 |
| 5.8 UBICACIÓN GEOGRÁFICA | 33 |
| 5.9 HISTORIA..... | 34 |
| | |
| 6. DESARROLLO DEL TRABAJO | 35 |
| 6.1 PLAN DE TRABAJO | 35 |
| 6.1.1 Título de la propuesta. | 35 |
| 6.1.2 Descripción metodológica. | 35 |
| 6.1.3 Tipo de investigación. | 35 |
| 6.1.4 Instrumentos. | 35 |
| 6.2 RECURSOS..... | 36 |
| 6.2.1 Recurso humano..... | 36 |
| 6.2.2 Recurso físico. | 36 |
| 6.2.3 Recurso financieros. | 37 |
| 6.3 DESARROLLO DE LA PRÁCTICA | 37 |
| 6.3.1 Fase 1 - Planear. | 37 |
| 6.3.2 Fase 2 – Hacer. | 44 |
| 6.3.3 Fase 3 – Verificar..... | 49 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| 6.3.4 Fase 4 – Actuar..... | 51 |
| 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES..... | 53 |
| 8. CONCLUSIONES | 54 |
| RECOMENDACIONES..... | 56 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 57 |

LISTA DE TABLAS

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Análisis de los resultados..... | 37 |
| Tabla 2. Distribución por sexo..... | 46 |
| Tabla 3. Distribución de la población según grado de escolaridad | 46 |
| Tabla 4. Distribución de la población según la edad..... | 46 |
| Tabla 5. Distribución de la población según su antigüedad | 46 |
| Tabla 6. Cronograma de actividades | 53 |

LISTA DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. Ciclo PHVA..... | 25 |
| Figura 2. Objetivos del SG-SST..... | 26 |
| Figura 3. Ciclo de los objetivos del SG-SST | 27 |
| Figura 4. Ubicación de la empresa | 33 |
| Figura 5. Resultados..... | 39 |
| Figura 6. Cumplimiento del SG-SST | 39 |
| Figura 7. Pasos para definir los objetivos | 41 |
| Figura 8. Organigrama VIPI SAS | 42 |
| Figura 9. Capacitación | 45 |
| Figura 10. Rombo de seguridad..... | 47 |
| Figura 11. Capacitación EPP | 48 |
| Figura 12. Identificación de una emergencia | 49 |
| Figura 13. Auditoria interna..... | 50 |
| Figura 14. Accidente de trabajo | 51 |
| Figura 15. Acciones correctivas y preventivas | 52 |

LISTA DE ANEXOS

| | Pág. |
|---------------|------|
| Anexo 1..... | 35 |
| Anexo 2..... | 37 |
| Anexo 3..... | 42 |
| Anexo 4..... | 43 |
| Anexo 5..... | 43 |
| Anexo 6..... | 43 |
| Anexo 7..... | 43 |
| Anexo 8..... | 43 |
| Anexo 9..... | 44 |
| Anexo 10..... | 44 |
| Anexo 11..... | 46 |
| Anexo 12..... | 47 |
| Anexo 13..... | 47 |
| Anexo 14..... | 47 |
| Anexo 15..... | 47 |
| Anexo 16..... | 47 |
| Anexo 17..... | 48 |
| Anexo 18..... | 48 |
| Anexo 19..... | 48 |
| Anexo 20..... | 49 |

| | |
|---------------|----|
| Anexo 21..... | 49 |
| Anexo 22..... | 49 |
| Anexo 23..... | 50 |
| Anexo 24..... | 51 |
| Anexo 25..... | 51 |

GLOSARIO

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 estandarizarle.

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.

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:

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

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.

EFFECTIVIDAD: 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. 20. 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 atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

INDICADORES DE PROCESO: medidas verificables del grado de desarrollo e 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.

RESUMEN

La seguridad y la salud en el trabajo se convirtieron en un pilar fundamental para las empresas, con este fin el ministerio de trabajo definió un proceso lógico y por etapas y estableció que todas las empresas deben implementar este sistema de gestión. Todo con la intención de reducir los niveles de accidentes de trabajo, conocer los riesgos que hacen parte de las diferentes actividades económicas y se reduzca el índice de enfermedad laboral.

El ministerio de trabajo estableció una cartilla donde se encuentra la guía técnica para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para MIPYMES, de esta forma dar cumplimiento en lo establecido en el decreto 1072 de 2015, en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

Para la empresa VIPI SAS, es muy importante cumplir a cabalidad lo establecido por la normatividad colombiana, por ello decide dar inicio al proceso de documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, por lo que confía en la gestión y desempeño de un practicante de ingeniería industrial para lograr la meta propuesta.

ABSTRACT

Safety and health at work became a fundamental pillar for companies, to this end the Ministry of Labor defined a logical process and in stages and established that all companies should implement this management system. All with the intention of reducing the levels of work accidents, knowing the risks that are part of the different economic activities and reducing the rate of occupational illness.

The Ministry of Labor established a primer containing the technical guide for the implementation of the system of management of occupational safety and health for MIPYMES, in order to comply with what is established in Decree 1072 of 2015, Book 2, Part 2, Title 4, Chapter 6.

For the company VIPI S.A.S, it is very important to fully comply with what is established by Colombian regulations, so it decides to start the process of documentation of the system of management of occupational health and safety SG-SST, for only relies on the management and Performance of an industrial engineering practitioner to achieve the proposed goal.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los Sistemas de Gestión se han convertido en herramientas claves para las empresas, que brindan ayuda en la identificación, valoración, evaluación, eliminación y control de los riesgos, así como la promoción y prevención de la salud, disminuyendo los accidentes laborales y generando reducción de los costos asociados a los accidentes o incidentes presentados. De esta manera se crean ambientes de trabajo óptimos y se garantiza el compromiso de cada uno de los miembros que conforman la empresa.

La empresa VIPI S.A.S, busca mejorar y optimizar la calidad de sus procesos así como mejorar el nivel de vida de sus trabajadores y las condiciones de seguridad de su entorno, para lograr lo anteriormente expuesto el gerente tomo la decisión de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para dar cumplimiento a la normatividad establecida por el gobierno a través del Ministerio de Trabajo mediante el decreto 1072 de 2015, buscando como fines específicos mejorar sus procesos y tener un clima laboral favorable.

Este proceso inicia con la evaluación diagnóstica, y para conocer más sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se maneja una cartilla (guía técnica de implementación SG-SST para MIPYMES) que entrego el ministerio del trabajo en la que define cada uno de los pasos para documentar e implementar un sistema de gestión en las diferentes empresas colombianas. “Este documento fue desarrollado por el Ministerio de Trabajo con el apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales y Agremiaciones del País.” (MINISTERIO DE TRABAJO , 2015).

Esta documentación se realizó con base a los principios del ciclo PHVA o ciclo Deming, buscando identificar y controlar los peligros generados por la actividad económica de la empresa (construcción), la aplicación de medidas de prevención y la reducción de incidentes, accidentes laborales y enfermedades laborales.

1. JUSTIFICACIÓN

El objeto de investigación del presente trabajo es conocer y analizar una empresa del sector de la construcción de la región sur del departamento del Huila desarrollando un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, basándose en lo establecido dentro del decreto único 1072 de 2015 y la guía técnica de implementación SG-SST para MIPYMES, desarrollada por el ministerio de trabajo. Para el presente trabajo, la empresa seleccionada que hace parte del sector de la construcción es VIPI S.A.S; la cual es una empresa que desarrolla actividades tanto en el sector de la construcción, como comercialización y alquiler de inmuebles de tipo residencial, industrial y comercial.

¿Para qué se realiza este trabajo teórico práctico dentro de esta empresa? Hay dos razones fundamentales y de alto grado de importancia. La primera es la aplicación de los conocimientos adquiridos por parte de los alumnos de la universidad cooperativa de Colombia sede Neiva, dentro del proceso de formación del programa de Ingeniería Industrial y la segunda razón es de carácter legal, debido a que las empresas sin importar el número de trabajadores que tengan, deberán implementar un SG-SST, con la intención de identificar, valorar, evaluar, eliminar, prevenir y controlar los riesgos y las enfermedades generadas por la actividades que realice dicha empresa, buscando mejorar las condiciones del trabajador colombiano. Teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los trabajadores, El objetivo fundamental es brindarle a la empresa una herramienta que le permita promover y proteger la salud de los mismos.

Es importante conocer por qué se eligió este tema, la razón es simple el ministerio de trabajo estableció la importancia de que todas las empresas colombianas, mejoren la calidad de vida de sus empleados y tengan un control sobre los procesos, de ahí nace la documentación e implementación del SG-SST, de ahí nace el nombre de la propuesta del presente trabajo de grado “documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la empresa VIPI SAS de la ciudad de Neiva(H)”

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Documentar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, de acuerdo a lo establecido en el decreto 1072 de 2015 para la empresa VIPI S.A.S de la ciudad de Neiva.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el diagnóstico de requisitos basado en el decreto 1072 de 2015.
- Realizar la planeación estratégica de la empresa VIPI S.A.S. la cual está integrada por: (misión, visión, política SST y objetivo SST).
- Realizar la matriz de riesgos de la empresa, de acuerdo a las valoraciones de la GTC 45.
- Diseñar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (subprograma de medicina preventiva y del trabajo, subprograma de higiene y subprograma de seguridad).
- Clasificar los perfiles de competencias según las habilidades y responsabilidades SST.
- Establecer: La matriz de requisitos legales y reglamentarios; La matriz de comunicaciones.
- Diseñar un plan de emergencia que sea conciso y entendible para todo el personal de la empresa, incluyendo sus respectivas rutas de evacuación y MEDEVAC.
- Documentar controles operacionales de los procesos conformados por: los procedimientos obligatorios del decreto 1072 de 2015 y procedimientos operativos.
- Realizar el cuadro de mando integral mediante la metodología SIMEG, para que la empresa pueda seguir llevando a cabo el procedimiento de seguimiento y medición

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El ministerio de trabajo en la búsqueda de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores colombianos tiene establecida una normatividad legal, que busca que las empresas le brinden a la población trabajadora las garantías que los acobijen a la hora de prestar sus servicios, es decir que las empresas les brinden los requerimientos necesarios para que su labor se complete de la mejor manera posible.

Para el año 2014 el ministerio de trabajo dicto las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST en el decreto 1443 de 2014. Pero este decreto fue derogado para el año 2015 con el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (decreto 1072 de 2015). De acuerdo a lo establecido dentro del decreto se identifica la necesidad de implementar en todas las empresas sin importar el tamaño y el número de trabajadores un SG-SST, en él se garantiza una serie de obligaciones y responsabilidades por parte de los empresarios, buscando mejorar las actividades de prevención.

Las empresas colombianas, carecen de la cultura de prevención esta carencia les impide mejorar continuamente en sus procesos operacionales, y les genera gastos adicionales generados por accidentes laborales, incidentes y enfermedades profesionales. Adicionalmente aseguran el incumplimiento de las exigencias legales y están propensos al cierre de sus empresas.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente es importante que las empresas incorporen dentro de sus procesos una cultura de prevención, documentando e implementando un buen SG-SST, identificando en primera instancia los peligros y los riesgos generados por la actividad, de ahí en adelante es importante enfocarse en la prevención y en la generación de controles.

3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De acuerdo a lo establecido en la guía técnica de implementación para MIPYMES y el decreto 1072 de 2015, cuales son los requisitos que necesita la empresa VIPI SAS, para establecer en sus procesos un SG-SST?

4. MARCO TEÓRICO

4.1 ¿QUÉ ES LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)?

La Seguridad y Salud en el Trabajo -SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. 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 trabajo¹.

4.2 ¿EN QUÉ CONSISTE EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)?

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).

4.3 ELABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST

La documentación correspondiente al SG-SST puede ser en físico (papel), disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y debe estar en custodia del Responsable del SG-SST. Se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente. Las empresas deben conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST teniendo en cuenta lo siguiente:

- La conservación de los documentos debe ser de manera controlada.
- Se debe garantizar que los documentos sean legibles, fácilmente identificables y accesibles protegidos contra daño, deterioro o pérdida.

¹ Guía técnica de implementación para MIPYMES

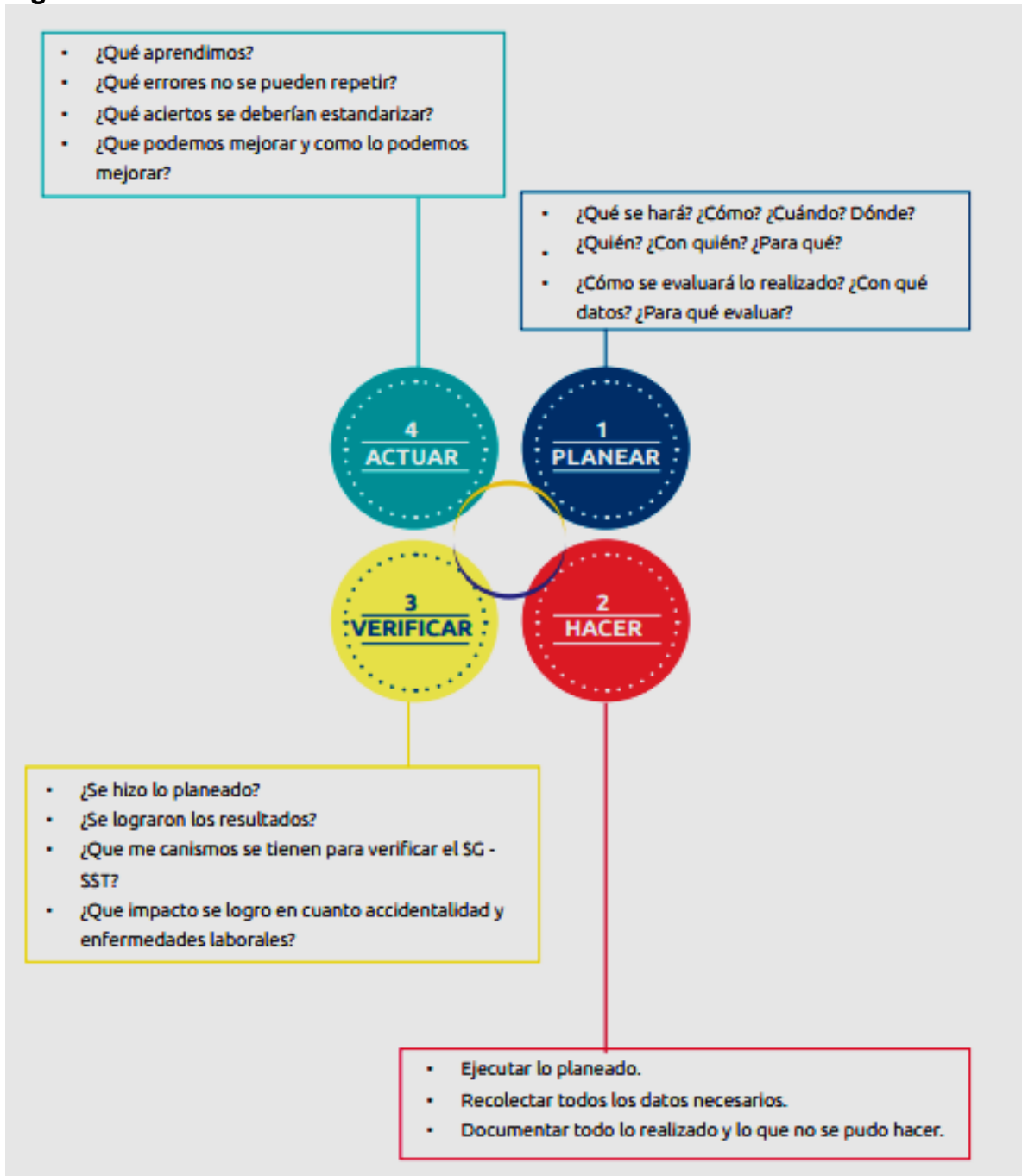
- El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo.
- La conservación puede hacerse de forma electrónica siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros del SG – SST deben ser conservados por un período mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud y los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores.
- Cuando la empresa cuente con médico especialista los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de retiro, así como los resultados de los exámenes complementarios.
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo.
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento.
- Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.
- Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la Empresa.

4.4 CICLO PHVA

Figura 1. Ciclo PHVA

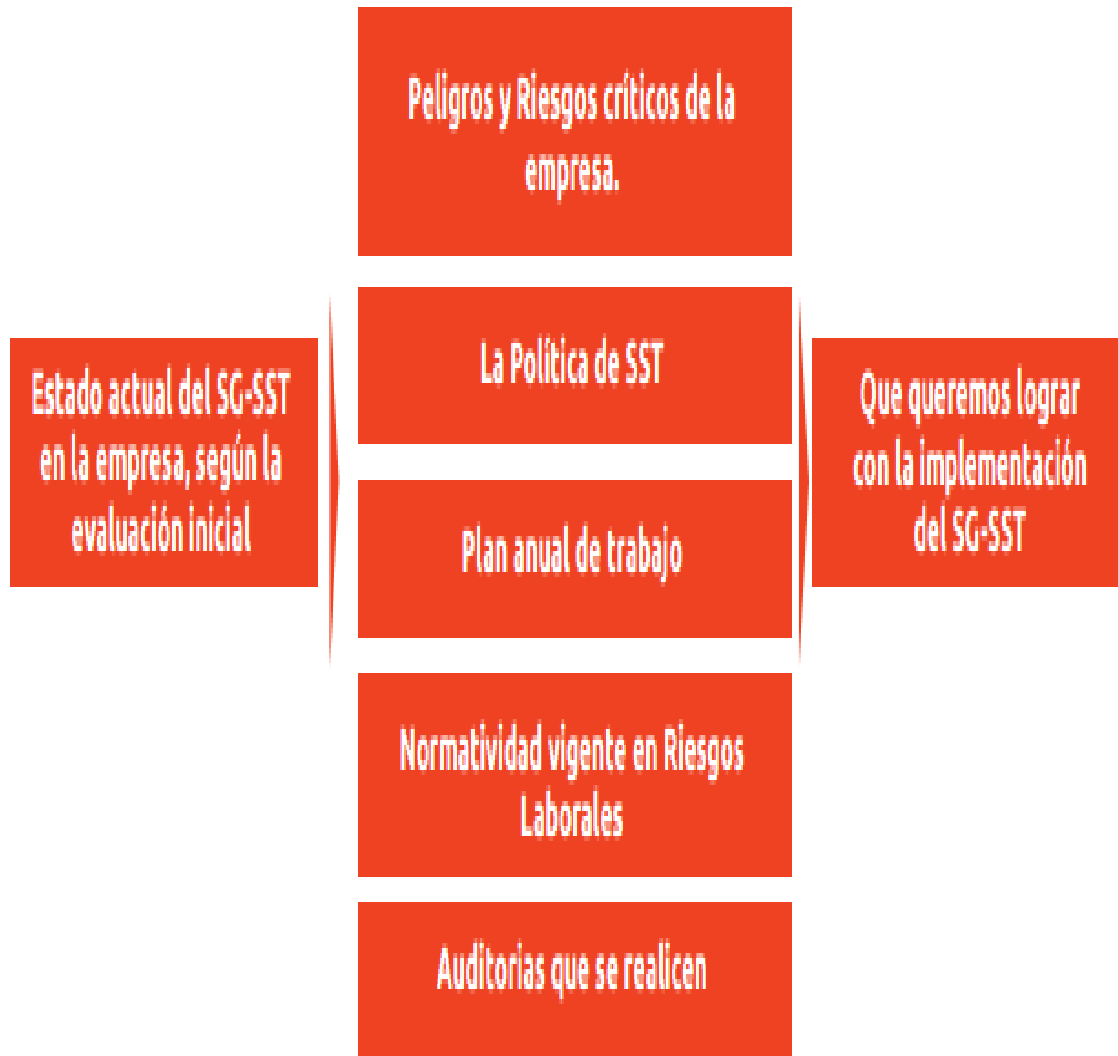


Fuente: Guía técnica de implementación para MIPYMES

4.5 OBJETIVOS DEL SG-SST

Cada empresa debe establecer los objetivos del SG-SST, para lo cual se debe tener en cuenta:

Figura 2. Objetivos del SG-SST

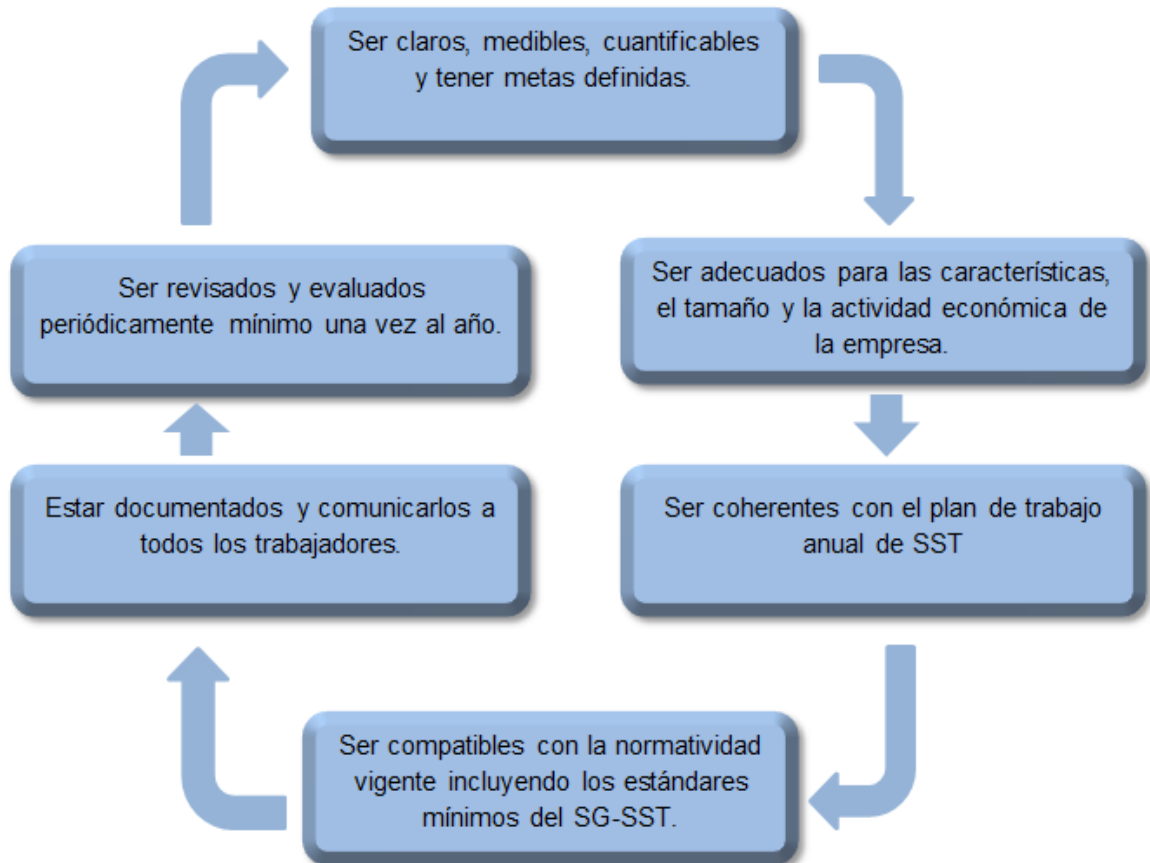


Fuente: Guía técnica de implementación para MIPYMES

Se debe determinar el grado de cumplimiento de los objetivos del SG-SST definiendo mecanismos que permitan el seguimiento a su implementación. Los objetivos deben ser alcanzables y deben propender por el mejoramiento continuo.

Se debe tener presente que los objetivos del SG-SST, tienen que cumplir con lo siguiente:

Figura 3. Ciclo de los objetivos del SG-SST



Fuente: Guía técnica de implementación para MIPYMES

4.6 DEFINICIONES

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.

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:

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

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. 20. 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 atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e 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.

5. RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA

5.1 DATOS GENERALES

Nombre: VIPI SAS
Nit: 900.513.279-4
Direccion: Km 4 Vía Neiva – Palermo
Correo: inversionesvipi@gmail.com
Cel: 3184247811

5.2 DATOS REPRESENTANTE LEGAL

Nombre: Alberto Villegas Rivillas
C.C. No: 71.269.233

5.3 ACTIVIDAD ECONOMICA

CIIU: 4511
Nivel de riesgo: V

5.4 PRODUCTOS Y SERVICIOS

VIPI S.A.S es una empresa promotora y desarrolladora, de obras de urbanismo, residenciales e industriales; nace en el año 2009 con el fin de establecer proyectos visionarios para dar éxito a nuestros clientes y la región. Estamos comprometidos con la realización de todas las construcciones ya que contamos con un selecto grupo de trabajo entre administrativos e ingenieros dispuestos a llevar a cabo la consecución de los proyectos.

5.5 VISIÓN

En el 2022 seremos una promotora con mayores estándares de servicio, y calidad en los proyectos constructivos industriales, residenciales y obras de urbanismo.

5.6 MISIÓN

Somos diseñadores, asesores y desarrolladores de obras de urbanismo, industriales, comerciales y residenciales de alta calidad; equilibradas con el medio ambiente, con el fin de dar valor agregado a cada proyecto ejecutado.

5.7 VALORES CORPORATIVOS

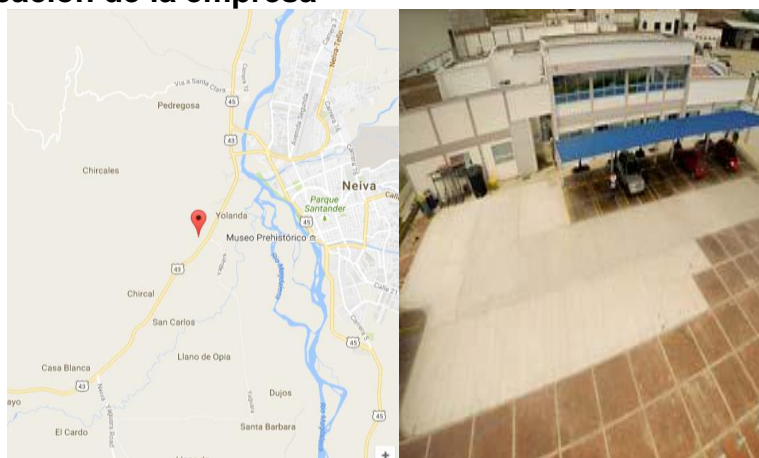
Calidad en nuestros productos y compromiso con el medio ambiente, competitividad, cumplimiento y responsabilidad con nuestro trabajo y nuestros clientes, innovación e integridad son algunos de los valores en los que basamos nuestra filosofía empresarial.

- **Integridad:** La integridad (honestidad, confiabilidad, ética y transparencia) está presente en el desarrollo de nuestros proyectos y trabajo diario. Este conjunto de valores es esencial para el éxito empresarial y personal de cada uno de los integrantes de nuestra compañía.
- **Calidad:** Todos nuestros proyectos se realizan con base en los más altos estándares de calidad.
- **Cumplimiento y responsabilidad:** Nuestros clientes son la razón de ser de nuestra compañía, por ello siempre nos enfocamos en cumplir con los objetivos y tiempos establecidos en todos nuestros proyectos.
- **Competitividad:** Mediante la integridad, calidad en nuestros productos, cumplimiento, responsabilidad en los proyectos y trabajo en equipo buscamos, día a día, ser una de las mejores compañías constructoras del país.

5.8 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La empresa VIPI SAS está ubicada en el departamento del Huila, en la zona industrial de la ciudad de Neiva, Km 4 vía Neiva – Palermo.

Figura 4. Ubicación de la empresa



Fuente: Autor

5.9 HISTORIA

- **Fundación 2009:** VIPI nació como un proyecto familiar en el año 2009 con el objeto social de comprar, remodelar y vender propiedades en el Huila. El compromiso, trabajo en equipo y dedicación con estas actividades permitieron forjar los cimientos de lo que hoy representa a la compañía.
- **Legalización 2012:** El 30 de marzo del 2012 se decidió dar inicio a una sociedad comercial legalmente constituida, denominada VIPI S.A.S debido a que el departamento del Huila contaba con una gran proyección en el sector inmobiliario y a la fecha se habían logrado comprar, remodelar y vender un número significativo de propiedades superando los objetivos y metas propuestos al inicio de este proyecto.
- **Parque industrial EL VISO 2012:** El Parque Industrial EL VISO fue el primer gran proyecto de construcción de VIPI para el sector comercial e industrial. La compañía, además de tener un personal altamente capacitado, contaba con la experiencia y trayectoria necesaria para la realización de este plan. Con más de sesenta mil metros cuadrados construidos, este proyecto se llevó a cabo con total éxito, marcando un antes y un después en la historia de VIPI. Las metas y objetivos propuestos se cumplieron en su totalidad, superando todas las expectativas trazadas inicialmente. Este proyecto tenía un cronograma de ventas establecido en 36 meses, y de construcción para desarrollarse en 48 meses, sin embargo estas expectativas se superaron debido al éxito y auge del proyecto, logrando venderse en menos de 20 meses y construirse en apenas la mitad del tiempo estimado.
- **Proyecto residencial La Fe:** En Diciembre del 2013 se dio inicio al desarrollo del proyecto residencial La Fe, un condominio campestre ubicado en Granjas de Santa Bárbara, zona rural de municipio de Palermo, a solo cinco minutos de la ciudad de Neiva. Este proyecto consiste en la construcción de doce casas campestres en lotes de dos mil quinientos metros cuadrados con vías de acceso totalmente adoquinadas. Se encuentra en etapa de venta y construcción.

6. DESARROLLO DEL TRABAJO

6.1 PLAN DE TRABAJO

De acuerdo a lo establecido dentro del plan de trabajo presentado al asesor de la práctica el ing. CARLOS OVIEDO, el desarrollo de la práctica se realizara en cuatro fases (fase1 planear, fase 2 hacer, fase 3 verificar y fase 4 actuar) esto tendrá como guía el ciclo Deming o ciclo PHVA (Ver Anexo 1).

6.1.1 Título de la propuesta. Documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, de acuerdo a lo establecido en el decreto 1072 de 2015 para la empresa VIPI SAS de la ciudad de Neiva.

6.1.2 Descripción metodológica. El presente capitulo tiene como finalidad describir el proceso de investigación que se aplicó para conocer el estado actual del sistema de gestión en seguridad, salud en el trabajo SG-SST, de la empresa VIPI SAS, con el objeto de documentar y completar los requisitos establecidos en el decreto 1072 de 2015.

6.1.3 Tipo de investigación. Para la elaboración del presente trabajo de grado se realizó una investigación bibliográfica, seguida de una observación descriptiva-cualitativa en la empresa VIPI SAS, para alcanzar los objetivos planteados en el inicio de esta práctica. Los estudios descriptivos tienen el propósito de detallar las cualidades de la empresas, personas o agrupaciones con el fin de conocer los diversos elementos que se van a estudiar.

6.1.4 Instrumentos. Para la realización del análisis de la empresa en relación a los temas de seguridad, salud en el trabajo y ambiente, fue necesaria la observación directa, la realización de un diagnóstico inicial.

Para la observación directa se realizaron visitas a las áreas de trabajo de la empresa, en donde se evaluaron el funcionamiento del sistema de gestión en seguridad, salud en el trabajo y ambiente en base a una lista de verificación establecida por el decreto 1072 de 2015, en la cual se valora los 10 pasos establecidos por el ministerio de trabajo: 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Identificación de peligros, 2. Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos, 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, 4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos, 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en

SST, 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias, 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST, 9. Medición y evaluación de la gestión en SST, 10. Acciones preventivas o correctivas.

6.2 RECURSOS

6.2.1 Recurso humano. Para la puesta en marcha del proceso de documentación del SG-SST se contó con un personal capacitado y colaborador que puso a disposición su conocimiento, experiencia, comunicación y motivación como lo son:

- a. **Gerente:** economista con conocimiento en construcción y obras civil, es quien apoyo y guio durante todo el proceso, en todas las áreas y brindo los recursos necesarios para el desarrollo de los objetivos.
- b. **Asistente contable:** tecnóloga en administración de empresas a través de sus actividades y conocimiento ayudaron a complementar y a estructurar procedimientos contables y financieros de la empresa.
- c. **Ingeniero civil:** experto en proyectos industriales, comerciales y residenciales, fue quien guio y aporto conocimientos en el área para la realización de procedimientos operativos y realizar una descripción de las tareas que realiza diariamente aportando ideas para mejorar.
- d. **Arquitecto:** por la experiencia aporto su conocimiento y su colaboración para la ejecución del proyecto en VIPI S.A.S.
- e. **Jefe de bodega:** personal empírico, que a través de su conocimiento y la realización de sus actividades colaboro para la estructuración de los procesos operativos.

6.2.2 Recurso físico. Las instalaciones físicas de VIPI S.A.S., son adecuadas y cómodas con los equipos acorde a su funcionamiento, el área administrativa ofrece un ambiente laboral sano condiciones medio ambientales en perfecto estado contando con aire acondicionado para la comodidad de los clientes y funcionarios, para el cumplimiento con mis actividades contaba con un equipo de cómputo para desarrollar el proyecto de grado.

6.2.3 Recurso financieros. Para el desarrollo de algunas actividades y para beneficio de la empresa esta apoyo y brindo los recursos financieros necesarios para cumplir a cabalidad con cada una de las actividades en la empresa.

6.3 DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

6.3.1 Fase 1 - Planear. Desarrollando la primera fase del proceso de documentación del sistema de seguridad, salud en el trabajo en VIPI S.A.S., se dio inicio con el diagnóstico inicial que permitió identificar el estado actual según los lineamientos del decreto 1072 de 2015. Para realizar el diagnóstico se realizó el siguiente procedimiento:

- a. Se aplicó la lista de chequeo que se encuentra como Anexo 1 de la guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES del ministerio de trabajo.
- b. Se estableció los siguientes criterios de evaluación
 - CT: cumple totalmente
 - CP: cumple parcialmente
 - NC: no cumple

El cual permitió evaluar y analizar el estado actual del SG-SST de VIPI S.A.S. Posteriormente se realizó el promedió de los resultados de los puntajes de los requisitos, para obtener una calificación final para así realizar la interpretación del SG-SST (Ver Anexo 2.)

Se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 1. Análisis de los resultados

| REQUISITO | CT | CP | NC | OBSERVACIONES |
|--|----|----|----|---------------|
| Se ha identificado la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del SG - SST. | | | X | |
| Se ha realizado la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos; la cual debe ser anual. | | | X | |

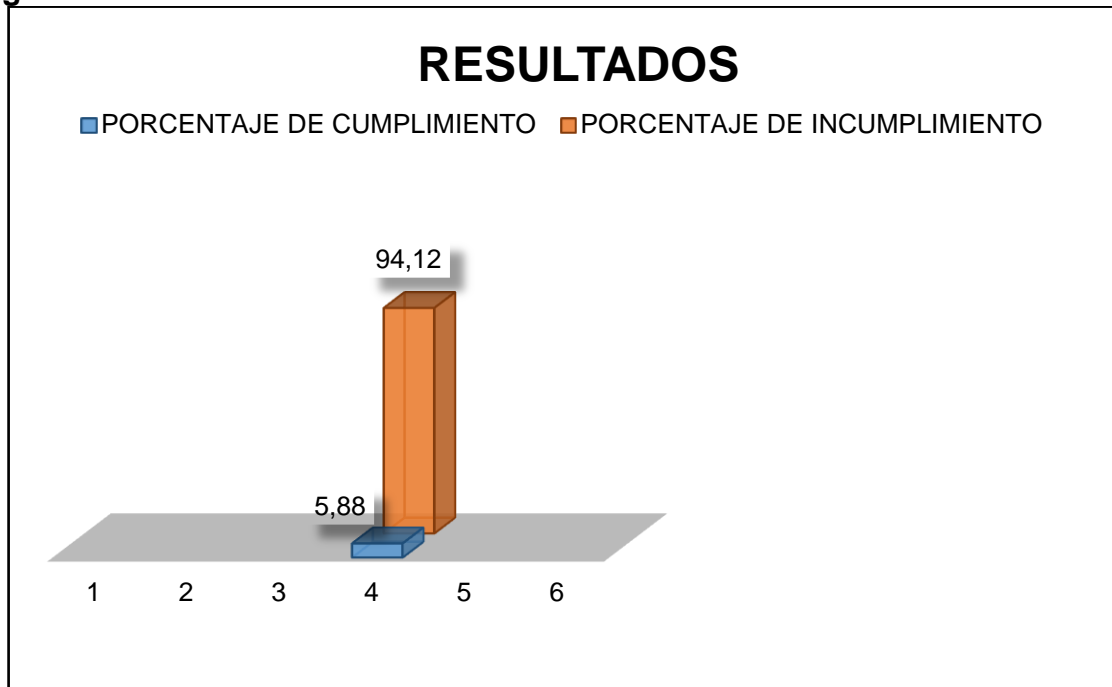
Fuente: Autor

Tabla 1. (Continuación)

| REQUISITO | CT | CP | NC | OBSERVACIONES |
|---|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| Se han definido las medidas de prevención y control de acuerdo a la jerarquización (Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección) | | | X | |
| Se ha evaluado la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores | | | X | |
| Se ha realizado la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual. | | X | | |
| Existe un plan anual de capacitación, incluyendo la inducción y re inducción en SST, el cual incluye a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación. | | | X | |
| Se ha evaluado el cumplimiento del plan anual de capacitación establecido por la empresa, incluyendo la inducción y re inducción, independiente de su forma de contratación. | | | X | |
| Se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores. | | | X | |
| Se tiene la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud. | | | X | |
| Se tiene la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad en los dos (2) últimos años en la empresa. | | | X | |
| Se tiene el Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior. | | | X | |
| Se tienen mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas. | | | X | |
| Se tiene establecido el plan anual de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos en el cual se especificaron metas, actividades, responsables, recursos, cronograma y se encuentra firmado por el empleador. | | | X | |
| Se encuentra establecida la Política y los Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo. | | | X | |
| Se ha realizado la Auditoria interna al SG-SST. | | | X | |
| Se ha realizado la revisión por la alta dirección. | | | X | |
| Se han generado acciones correctivas o preventivas. | | | X | |
| TOTAL | 0 | 1 | 16 | |
| PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO | | 5,88 | | |
| PORCENTAJE DE INCUMPLIMIENTO | | 94,12 | | |

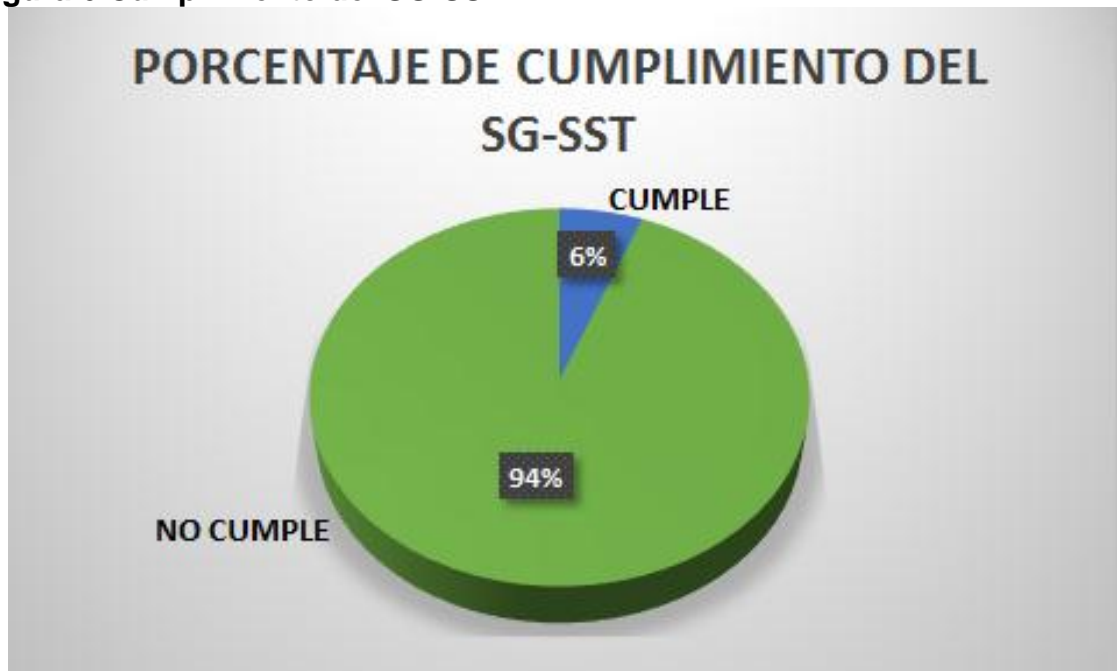
Fuente: Autor

Figura 5. Resultados



Fuente: Autor

Figura 6. Cumplimiento del SG-SST



Fuente: Autor

i. Planeación estratégica:

a. Política SST: De acuerdo a lo establecido en el decreto 1072 de 2015 y la guía técnica de implementación del SG SST del Ministerio de trabajo la política debe contener 8 pasos:

- Incluir el nombre de la empresa y su actividad económica principal.
- Mencionar el alcance a todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.
- Especificada frente a la naturaleza de los peligros y tamaño de la empresa.
- Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SG – SST.
- Integrarla a las demás políticas de gestión de la empresa.
- Documentarla de forma concisa, clara, fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
- Difundirla a todos los niveles de la organización y estar accesible, incluido el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda.
- Revisarla como mínimo una vez al año y actualiza los cambio en SST.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente la política de SST de la empresa VIPI SAS quedo establecida de la siguiente manera:

b. Política de seguridad y salud en el trabajo: La empresa VIPI SAS, En sus operaciones de construcción reconoce la importancia del capital humano y se compromete desde el más alto nivel de la organización a:

- Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de cada una de las obras que construimos y establecer los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizarlos accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en cada una de ellas.

- Cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales y los demás requisitos aplicables.
- Para lograrlo, la Organización destina los recursos necesarios a nivel económico, tecnológico y del talento humano; con el fin de proteger la Seguridad y Salud de todos los trabajadores independiente de su forma de contratación o vinculación, mediante la mejora continua.

ALBERTO VILLEGAS RIVILLAS
GERENTE VIPI SAS

- c. **Objetivos SG-SST:** Cada empresa debe establecer los objetivos del SG-SST, para lo cual se debe tener en cuenta:

Figura 7. Pasos para definir los objetivos



Fuente: Guía técnica de implementación para MIPYMES

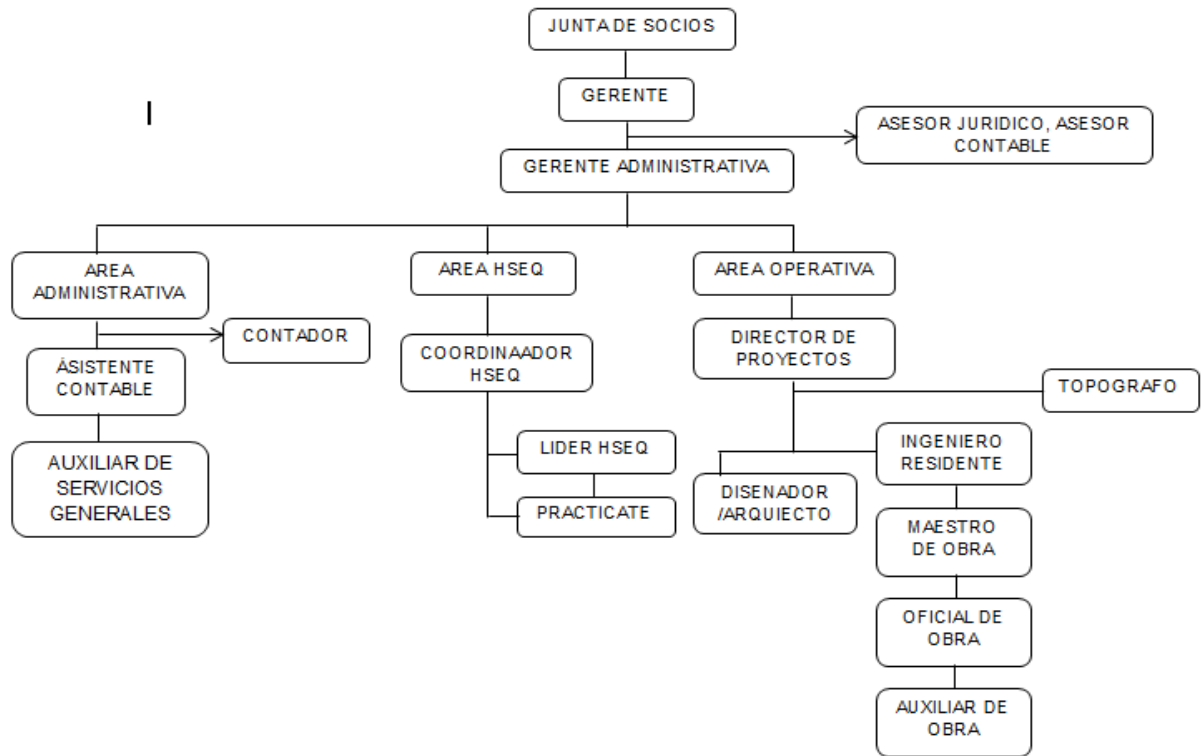
Para la empresa VIPI SAS se establecieron los siguientes objetivos:

- Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de cada una de las obras que construimos y establecer los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en cada una de ellas.
 - Cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales y los demás requisitos aplicables.
 - Para lograrlo, la Organización destina los recursos necesarios a nivel económico, tecnológico y del talento humano; con el fin de proteger la Seguridad y Salud de todos los trabajadores independiente de su forma de contratación o vinculación, mediante la mejora continúa.
- d. Roles y responsabilidades:** En el manual de funciones y perfiles de cargo de la empresa VIPI SAS, define las funciones, formación, habilidades para desempeñar el cargo, las condiciones de trabajo, los riesgos a los que se encuentra expuesto y condiciones físicas necesarias. (Ver Anexo 3.)

e. Organigrama:

Figura 8. Organigrama VIPI SAS



Fuente: VIPI SAS

- f. Cumplimiento de los requisitos normativos:** El Gobierno Nacional considera que uno de sus objetivos fundamentales es el aspecto social, tendiente a favorecer a la clase productiva del país. Para tal efecto, ha emitido una serie de normas que buscan regular las acciones posteriores a las lesiones producidas por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y en el sentido preventivo, de todo tipo de lesiones asociadas con el trabajo.

La integridad de la vida y la salud de los trabajadores constituyen una preocupación de interés público, en el que participan el gobierno y los particulares (Ley 9/79). Por ello se documentó una matriz de requisitos legales aplicables a la empresa VIPI SAS. VIPI SAS, en cabeza de su gerente general cumple y atiende los requisitos en materia de seguridad salud y ambiente en el trabajo, como los exigidos en la parte legal y de otra índole para el desarrollo de sus actividades (Ver Anexo 4.)

- g. Plan de trabajo anual:** Para dar cumplimiento a lo establecido en el decreto 1072 de 2015, la empresa VIPI SAS documento el plan anual de trabajo de acuerdo a lo establecido en la GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST PARA MIPYMES. (Ver Anexo 5.)
- h. Capacitación SST:** Se debe definir los temas mínimos, especialmente cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. (Ver Anexo 6.)
- i. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos:** La identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Además de ser documentada y actualizada mínimo cada año. Esto se hace con la guía técnica GTC45.

El empleador debe adoptar una metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa. Dicha metodología debe contemplar los siguientes aspectos (Ver Anexo 7 y 8):

- Todos los procesos.
- Actividades rutinarias y no rutinarias.
- Actividades internas o externas.
- Maquinaria y equipos de trabajo.

- Todos los centros de trabajo.
 - Todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación con la organización.
 - Medidas de prevención y control (Jerarquización).
- j. Comunicación:** VIPI SAS, ha definido canales y procedimientos que faciliten el flujo de la información en materia de SST en respuesta a los requisitos de los Elementos de Comunicaciones, Diálogo y Participación y Ética, Responsabilidad Social Laboral, Derechos Humanos y Relaciones con la Comunidad, En este procedimiento se dan las directrices para el manejo de las comunicaciones internas y las comunicaciones pertinentes con las partes interesadas externas. (Ver Anexo 9.)
- k. Indicadores del SG-SST:** Los indicadores son la manera de evaluar el sistema de gestión, por ello es importante que sean claros y estén definidos correctamente. La empresa VIPI SAS tiene establecidos una serie de indicadores con la intención de poder evaluar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (Ver Anexo 10.)

6.3.2 Fase 2 – Hacer.

- i. Medidas de prevención y control:** En la empresa VIPI SAS, se documentaron una serie de procedimientos que permitirán conocer el estado de salud del personal, los riesgos a los que están expuestos, entre otros temas.
- ii. Programa de medicina preventiva y del trabajo:** Conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. El contenido del programa se relaciona así:
- a. Evaluaciones médicas:** La empresa VIPI SAS realiza exámenes de ingreso y periódicos conforme al profesiograma existente.
- b. Control de la salud:** Se actuara en coordinación con las Entidades Promotoras de Salud (E.P.S.) y las Administradoras de Riesgos laborales (A.R.L.) la atención de casos identificados a través de los programas preventivos, para lograr la rehabilitación del trabajador.

Además se dará especial atención y se trabajara en el saneamiento básico ambiental de la empresa, atendiendo lo referente a:

- Saneamiento de aguas.
- Basuras.
- Instalación sanitaria.

c. Plan de vigilancia epidemiológica: Es un sistema en Seguridad y Salud en el trabajo, que permite conocer la ocurrencia de la enfermedad profesional, enfermedad común o accidentalidad en la población trabajadora.

d. Primeros auxilios: En las instalaciones de la empresa VIPIA SAS, se encuentra 2 botiquines de primeros auxilios, ubicados en: 1 en la oficina principal y el otro en el área operativa para atender tanto al personal administrativo como al operativo.

Figura 9. Capacitación



Fuente: Autor

e. Ausentismo laboral: Se implementará estadísticas de ausentismo laboral con el ánimo de obtener información sobre morbilidad, mortalidad y el clima organizacional de la empresa VIPI SAS.

iii. **Perfil sociodemográfico:** El perfil socio demográfico de VIPI S.A.S se llevó a cabo por medio de una solicitud por escrito al representante Legal Alberto Villegas con el fin de diligenciar formatos que nos proporcione información del personal vinculado. (Ver Anexo 11.)

Tabla 2. Distribución por sexo

| POBLACIÓN | TÉRMINO INDEFINIDO | TÉRMINO FIJO | PRESTACION DE SERVICIOS | TOTAL |
|--------------|--------------------|--------------|-------------------------|-------|
| Hombres | 5 | 4 | 0 | 9 |
| Mujeres | 1 | 0 | 0 | 1 |
| TOTAL | 6 | 4 | 0 | 10 |

Fuente: Autor

Tabla 3. Distribución de la población según grado de escolaridad

| GRADO DE ESCOLARIDAD | TOTAL POBLACIÓN |
|----------------------|-----------------|
| Primaria | 1 |
| Secundaria | 4 |
| Técnico/tecnológico | 1 |
| Profesional | 4 |
| TOTAL | 10 |

Fuente: Autor

Tabla 4. Distribución de la población según la edad

| RANGOS DE EDAD | CANTIDAD |
|----------------|----------|
| Menos de 18 | 0 |
| 18-27 años | 2 |
| 28-37 años | 4 |
| 38-47 años | 3 |
| 48 años o mas | 1 |

Fuente: Autor

Tabla 5. Distribución de la población según su antigüedad

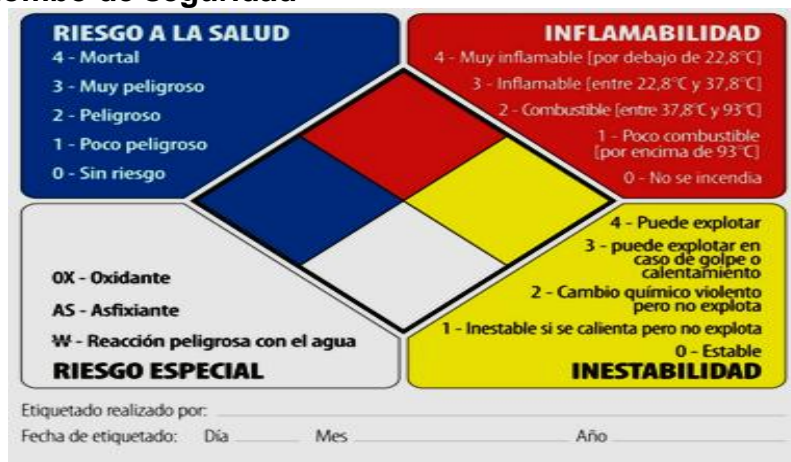
| ANTIGÜEDAD | CANTIDAD |
|----------------|----------|
| Menos de 1 año | 4 |
| 1 a 5 años | 6 |
| 5 a 10 años | 0 |
| 10 a 15 años | 0 |
| Más de 15 años | 0 |

Fuente: Autor

iv. Seguridad industrial:

- a. **Inspección gerencial a los puestos de trabajo:** Son un mecanismo para demostrar el liderazgo activo y visible en seguridad y salud en el trabajo, y en general en Integridad Operacional. La gerencia dedica al menos tres horas para observar a las personas trabajar y reforzar el cumplimiento de estándares (Ver Anexo 12).
- b. **Elementos de protección personal:** Se dotara de acuerdo al estándar de EPP, que define claramente que elemento se debe utilizar, acorde a los riesgos a que está expuesto el trabajador; antes de proceder a dotar un trabajador, debemos indagar sobre la conveniencia de su uso en lo sucesivo y antes de proceder a definir un nuevo EPP. Por ello la empresa VIPI SAS hace entrega de los elementos de protección personal a todos sus trabajadores y deja constancia de ello (Ver Anexo 13 y 14).
- c. **Programa de inducción y re inducción:** El programa de inducción y re inducción de la empresa VIPI SAS, se realiza a todos los empleados, este programa incluye: generalidades de la empresa, aspectos legales, políticas, reglamento interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad, factores de riesgo entre otros temas. Para evidenciar la aplicación del programa se diligencia un formato de evaluación de inducción y re inducción y se anexa a la hoja de vida de cada trabajador (Ver Anexo 15).
- d. **Manejo de sustancias químicas:** El objetivo de este procedimiento es brindar a los trabajadores los lineamientos necesarios para hacer un uso adecuado de las diferentes sustancias químicas que se utilizan en las diferentes actividades realizadas en la empresa VIPI SAS (Ver Anexo 16).

Figura 10. Rombo de seguridad



Fuente: Autor

- e. **Orden y aseo:** Establecer e implementar el Programa de Orden, limpieza y Aseo en todas las áreas de la empresa VIPI SAS para mejorar y mantener las condiciones de organización, orden y limpieza (Ver Anexo 17).
- f. **Reglamento de higiene y seguridad industrial:** Tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores. Por ello la empresa VIPI SAS estableció su reglamento de higiene y seguridad industrial y lo divulgó a sus trabajadores (Ver Anexo 18).

Figura 11. Capacitación EPP

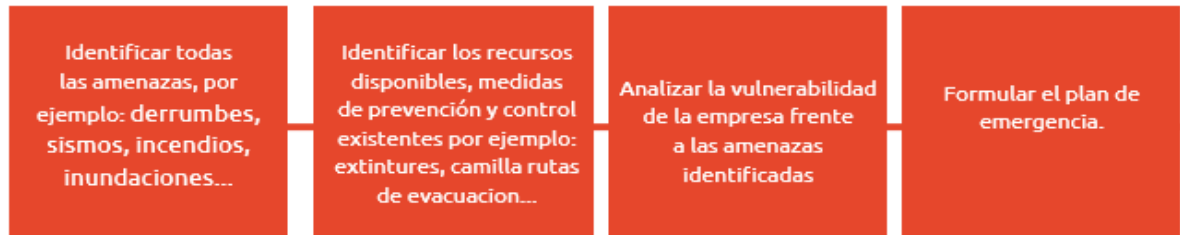


Fuente: Autor

- g. **Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST:** Es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas. (Ver Anexo 19.)
- v. **Prevención, preparación y respuesta ante emergencias:** Todas las empresas deben implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros, turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Para que cada empresa pueda implementar su plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias considere lo siguiente:

Figura 12. Identificación de una emergencia



Fuente: Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES

Nota: El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda.

vi. Adquisición de bienes: La empresa debe establecer y mantener 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. La empresa cuenta con un procedimiento documentado de compras. (Ver Anexo 20.)

vii. Contratación: Establecer parámetros para la selección y contratación del personal de acuerdo a los requerimientos de los clientes y propios de la empresa, adicionalmente dar las directrices necesarias para realizar inducción, re-inducción del personal, identificar las necesidades de capacitación y evaluar el desempeño de los empleados con el fin de proporcionar personal competente en la compañía (Ver Anexo 21).

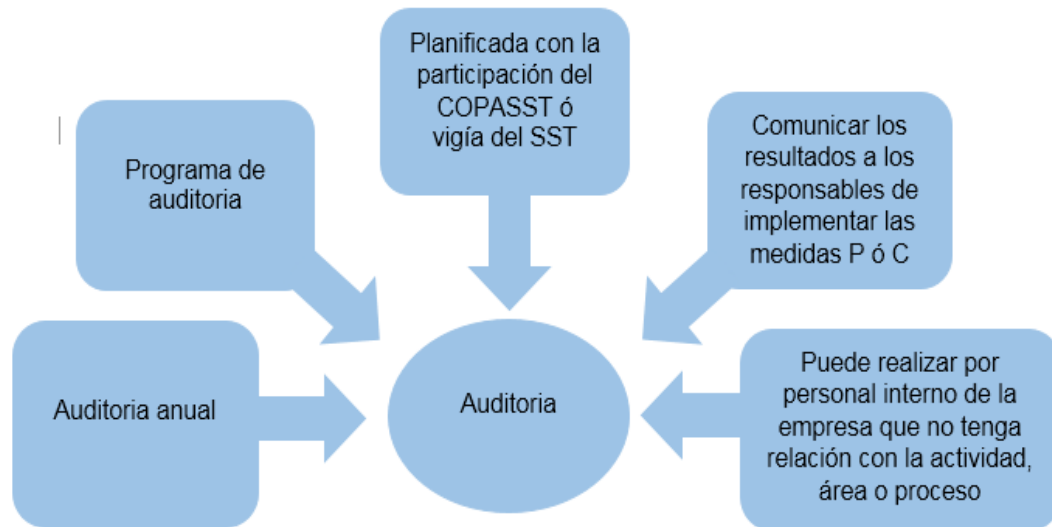
6.3.3 Fase 3 – Verificar.

i. Auditoría de cumplimiento del SG-SST: El programa de auditoría interna debe comprender como mínimo, lo siguiente (Ver Anexo 22):

- Definir la idoneidad del (de los) auditor (es) internos.
- El alcance de la auditoría.

- La periodicidad de la auditoría.
- La metodología y la presentación de los informes.

Figura 13. Auditoría interna



Fuente: Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES

ii. Revisión por la alta dirección: La Alta Dirección evidencia su compromiso con el desarrollo e implementación del SG-SST, así como la mejora continua de su eficiencia, definiendo la Política y los Objetivos del SG-SST que se desprenden de ella, con base en los valores y ética de la organización, así mismo:

- Comunica a todo el personal la importancia de satisfacer los requisitos del cliente, como los requerimientos legales y reglamentarios, a través de la comunicación interna y externa
- Asegura que se establezcan y se cumplan los Objetivos SG-SST

iii. Información para la revisión: La Gerencia, con colaboración del Coordinador HSEQ, efectúa periódicamente revisión del Sistema de gestión en seguridad, salud en el trabajo y ambiente; en esta revisión se examinan los siguientes aspectos (Ver Anexo 23):

- Resultados de las Auditorías realizadas.

Retroalimentación.

- Comportamiento de los Indicadores de SG-SST.
- Estado de las acciones correctivas y preventivas.
- Acciones de seguimiento de revisiones previas por la Gerencia
- Cambios que podrían afectar el SG-SST.
- Recomendaciones para el mejoramiento.

6.3.4 Fase 4 – Actuar.

- i. **Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales:** Es significativo recordar que las empresas deben reportar e investigar todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales calificadas, además de investigar los reportes de incidentes (Ver Anexo 24).
 - a. **¿Qué hacer en caso de accidente de trabajo?:**

Figura 14. Accidente de trabajo



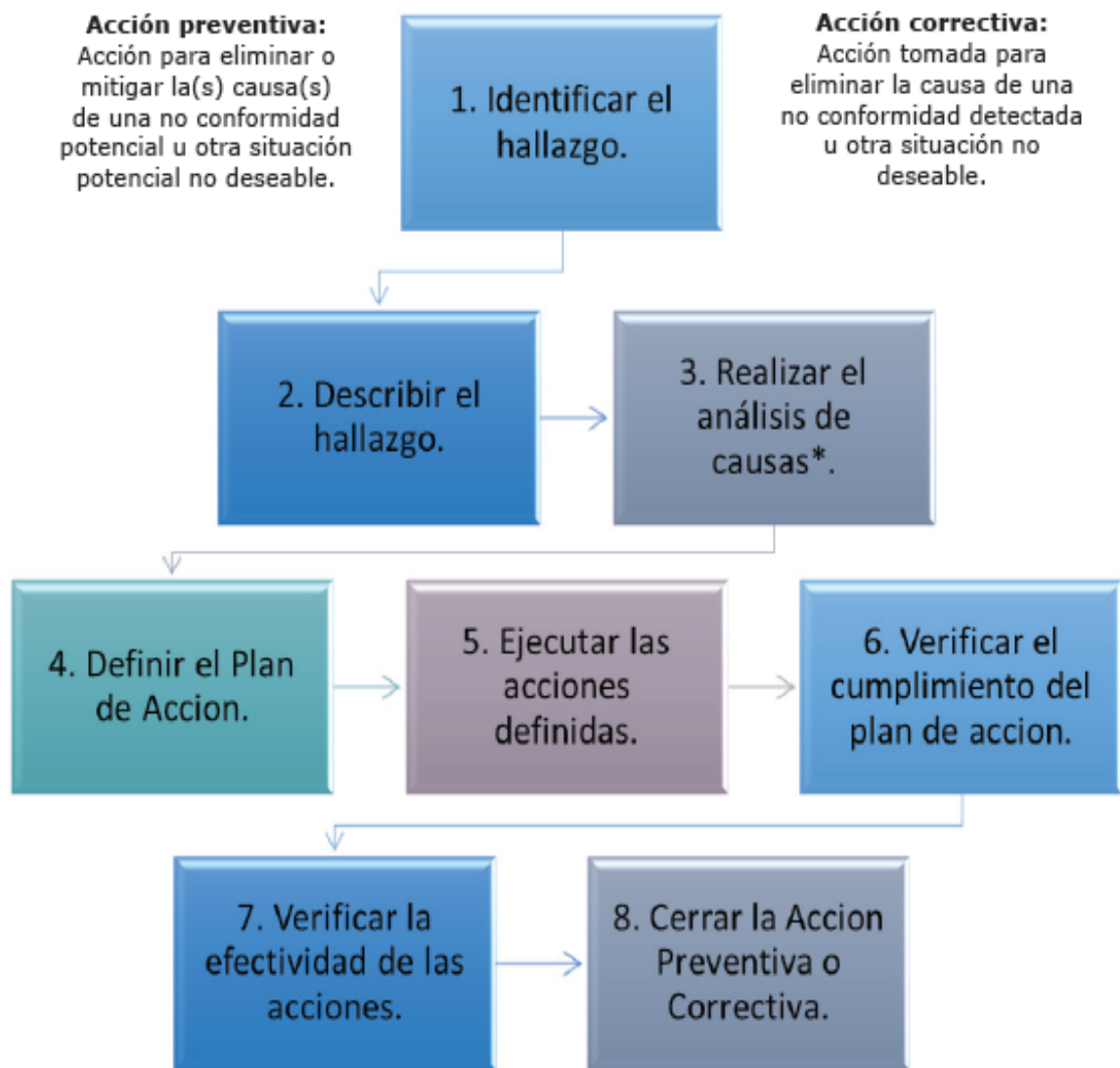
Fuente: Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES

- ii. **Acciones preventivas y correctivas:** El empleador debe definir e implementar acciones correctivas o preventivas, esto con el fin de gestionar las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del SG-SST (Ver Anexo 25). Las acciones pueden ser derivadas, entre otras, de las siguientes actividades:
 - Resultados de las inspecciones y observación de tareas.
 - Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

- Auditorías internas y externas
- Sugerencias de los trabajadores.
- Revisión por la Alta Dirección.
- Cambios en procedimientos o métodos de trabajo.

Figura 15. Acciones correctivas y preventivas

Para determinar el plan de acción, se puede seguir el siguiente esquema:



Fuente: Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 6. Cronograma de actividades

| TEMA: Documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la empresa VIPI SAS. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|---|-----------|---|--------|---|--------|---|--------|---|---------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|------|---|---|---|
| ACTIVIDAD | NOVIEMBRE | | DICIEMBRE | | | | ENERO | | | | FEBRERO | | | | MARZO | | | | ABRIL | | | | MAYO | | | |
| | SEMANA | | SEMANA | | SEMANA | | SEMANA | | SEMANA | | SEMANA | | SEMANA | | SEMANA | | SEMANA | | SEMANA | | SEMANA | | | | | |
| | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Realización del diagnóstico de requisitos OHSAS 18001:2007. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Planeación estratégica: integrada por la misión, visión, objetivos SST, política SST. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realización de la matriz de riesgos (GTC 45) con su procedimiento y formatos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Roles y Responsabilidades | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cumplimiento de los requisitos normativos Plan de Trabajo Anual | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación en SST | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Comunicación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores de estructura, proceso y resultado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medidas de prevención y control | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Adquisiciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Contratación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Auditoría de cumplimiento del SG-SST | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión por la alta dirección | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acciones correctivas y preventivas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Subprogramas de gestión (medicina preventiva y del trabajo, seguridad industrial, higiene industrial). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fuente: Autor

8. CONCLUSIONES

- Mediante la realización del diagnóstico de condiciones actuales en VIPI S.A.S, del Sistema de Gestión de seguridad, Salud en el Trabajo de la empresa, según los requisitos establecidos por el decreto 1072 de 2015, se verificó un cumplimiento del 5,88% y un incumplimiento equivalente al 94,12%, que fue el resultado obtenido luego de la evaluación y análisis de los requisitos generales.
- Por medio de una observación descriptiva-cualitativa se analizó que la empresa no contaba con la documentación ni con el compromiso por parte de alta dirección con sus trabajadores en cuanto a SST, por eso se elaboró la documentación con respecto a la planeación estratégica de la empresa VIPI SAS, la cual está integrada por (misión, visión, política SST y objetivo SST), con el fin de crear una cultura empresarial en la que se promuevan adecuadas condiciones de trabajo.
- Por medio de la observación directa que se hizo en cada área de trabajo de la empresa VIPI S.A.S, se apreció que no se contaba con una metodología para identificar los peligros a los que están expuestos los empleado, por ello se elaboró el procedimiento para la identificación de peligros, valoración de los riesgos en las diferentes áreas de la empresa y la determinación de los controles con base a la norma GTC 45, para así adoptar las medidas de prevención y control necesarias para cada peligro identificado y de esta manera dar cumplimiento a lo establecido en el decreto 1072 de 2015.
- Mediante el análisis y revisión de los documentos que habían en la empresa se observó que no se contaba con los subprogramas del SG-SST por eso se documentaron los subprogramas que hacen parte del SG-SST subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, subprograma de Higiene, subprograma de Seguridad y subprograma de Gestión Ambiental, con la intención de que la empresa VIPI SAS, logre desarrollar las diferentes actividades planteadas y se alcancen avances positivos con relación a la promoción y prevención.
- Mediante la revisión que se le hizo a la documentación de la empresa, se observó que no se había documentado el manual de perfiles de cargo, por ello se realizó la clasificación de los perfiles de competencias para la empresa VIPI SAS. De esta forma se da cumplimiento a lo establecido dentro de la normatividad legal vigente (decreto 1072 de 2015).

- Mediante la realización del diagnóstico de condiciones actuales en VIPI S.A.S, de acuerdo a la lista de chequeo se verificó que la empresa no identificaba la normatividad vigente en relación a los riesgos laborales por eso se realizó la documentación de la matriz de requisitos legales, dejando en la empresa VIPI SAS, una herramienta que les permita conocer la diferente normatividad legal aplicable a la empresa. Esta herramienta puede ser actualizada y puede ser modificada cada que se requiera, por parte del área encarga del SG-SST.
- Mediante la realización del diagnóstico de condiciones actuales en VIPI S.A.S, de acuerdo a lista de chequeo se verificó que no era necesario la creación de un plan de emergencia para la empresa VIPI SAS, debido a que la empresa ya cuenta con dicho documento que se analizó y comprobó que estuviera correctamente en el cual tiene establecido este plan y adicionalmente se acogen al plan de emergencias del parque EL VISO en la zona industrial de Palermo.
- Por medio del análisis y revisión de la documentación de la empresa se observó que no se contaba con los controles necesarios por ello se documentaron los controles operacionales establecidos por el decreto 1072 de 2015, para que de esta manera el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST empieza a integrarse dentro de cada uno de los procesos que tiene definida la empresa.

RECOMENDACIONES

- Es de vital importancia que se establezca un compromiso por parte de la alta dirección, para dar cumplimiento a las actividades que hacen parte del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- Una forma de controlar y evitar accidentes es contar con un programa de inspecciones planeadas para las diferentes áreas de la empresa (señalización, inspecciones locativas, herramientas, equipos, maquinaria, EPP, puestos de trabajo, elementos de prevención y atención de emergencias, entre otros) definiendo un cronograma y realizando la evaluación para conocer el cumplimiento del programa.
- Para el éxito del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST, las evidencias de campo son parte clave, por eso es recomendable el uso constate de registros, actas de seguimiento, control e inspecciones a todas las áreas de la empresa.
- Con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo documentado para la empresa VIPI SAS, es importante que la alta dirección de inicio a la implementación del SG-SST a los diferentes procesos de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Códigos actividad económica DIAN. Información pertinente, oportuna y confiable. [Idiaempresarios.com](http://www.aldiaempresarios.com) Recuperado de http://www.aldiaempresarios.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3189:codigos-actividad-economica-dian&catid=852:codigos-de-actividades&Itemid=509
- Decreto 1072 (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá, D.C., el ministerio, 2015. 304 p.
- Decreto 1443 (31, julio, 2014). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bogotá, D.C., el ministerio, 2014. 28 p.
- Documentos internos de la empresa VIPI SAS. Recuperado de <http://www.vipi.com.co/contacto/>
- Gobierno amplía por un año plazo para implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo (2016). Ministerio del trabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2016/5791-gobierno-amplia-por-un-ano-plazo-para-implementar-el-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>
- Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES. Bogotá, D.C., el ministerio, 2015. 43 p.
- Instituto Colombiano De Normas Técnicas Y Certificación. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos. GTC 45. Bogotá D.C.: el instituto, 2010. 38 p.
- Positiva, compañía de seguros S.A. Recuperado de <https://www.positiva.gov.co/arl/paginas/default.aspx>