

DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SG-SST BAJO LOS PARÁMETROS EXIGIDOS EN EL DECRETO ÚNICO 1072 DE 2015 Y LA NTC ISO 9001:2015. ANALISIS DE CASO. CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE CONDUCTORES C.R.C. FUTURO S.A.S

Presentado por: Diana Cristina Rodríguez García  
Código: 20142044603

**FUNDACION UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**  
FACULTAD DE INGENIERIA  
INGENIERIA INDUSTRIAL  
BOGOTA D.C.  
2016

DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SG-SST BAJO LOS PARÁMETROS EXIGIDOS EN EL DECRETO ÚNICO 1072 DE 2015 Y LA NTC ISO 9001:2015. ANALISIS DE CASO. CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE CONDUCTORES C.R.C. FUTURO S.A.S

Presentado por: Diana Cristina Rodríguez García

Trabajo de grado para optar por titulación de Ingeniero Industrial

Asesor: Helien Parra Riveros

**FUNDACION UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**  
FACULTAD DE INGENIERIA  
INGENIERIA INDUSTRIAL  
BOGOTA D.C.  
2016

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Bogotá, 09 de Noviembre de 2016

Las directivas de la Fundación Universitaria los Libertadores, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

## Dedicatoria

Este trabajo de grado es dedicado principalmente a mi esposo por su comprensión y apoyo incondicional durante este proceso, a mi madre y familia por incentivar me a seguir adelante y al ingeniero Helien Parra Riveros por su apoyo, interés, disposición y motivación para el desarrollo y culminación del presente proyecto.

## Contenido

1. ELEMENTOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	10
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.2. OBJETIVOS.....	12
1.2.1. OBJETIVO GENERAL .....	12
1.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	12
2. MARCOS DE REFERENCIA.....	13
2.1. MARCO INSTITUCIONAL.....	13
2.2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO .....	16
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	18
2.4. MARCO TEÓRICO.....	20
3. ANALISIS DE CONTEXTO E IMPACTO.....	22
3.1. CONTEXTO .....	22
3.2. EL PROBLEMA DE LA SUBCONTRATACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL .....	30
3.3. IMPACTO Y RESULTADOS ESPERADOS .....	38
4. DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	38
4.1. PROYECCIÓN DEL SG-SST .....	39
4.2. DESPLIEGUE DEL SG-SST .....	40
5. RESULTADOS.....	43
5.1. DESCRIPCIÓN DEL SG-SST .....	43
5.2. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN SG-SST .....	47
5.3 ANÁLISIS FINANCIERO SG-SST .....	49
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	56
7. TRABAJOS FUTUROS .....	57
8. BIBLIOGRAFIA.....	58

# LISTA DE GRAFICOS

	Pág
Grafico 1.....	17
Grafico 2.....	23

## LISTA DE TABLAS

	Pág
Tabla 1.....	24
Tabla 2.....	25
Tabla 3.....	26
Tabla 4.....	39
Tabla 5.....	42
Tabla 6.....	46
Tabla 7.....	48
Tabla 8.....	53

## **LISTA DE ANEXOS**

ANEXO I LISTADO MAESTRO DE DOCUMENTOS DEL SG-SST

ANEXO II LISTADO MAESTRO DE REGISTROS DEL SG-SST

EMSG-SST04 MANUAL DEL SGS CON EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

# 1. ELEMENTOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

CRC FUTURO S.A.S es una empresa dedicada a la realización de exámenes psicofísicos (fonoaudiología, psicología, optometría y medicina general) con el fin de certificar la aptitud física, mental y de coordinación motriz de los candidatos<sup>1</sup> que requieren obtener por primera vez, renovar o re categorizar la licencia de conducción bajo los parámetros establecidos por la resolución 217 del 2014 del Ministerio de Transporte Anexo I, de igual manera presta los servicios de realización de evaluaciones medicas ocupacionales y se encuentra actualmente realizando el proceso de acreditación para certificar la aptitud psicofísica para porte de armas de fuego, bajo los requisitos legales de la resolución 2984 del 2007. La organización cuenta con 7 puestos de trabajo para los cuales se requiere de un recepcionista, un profesional de la salud para cada especialidad (psicólogo, fonoaudiólogo, optómetra, médico general), un profesional de la salud de cualquier rama quien valida y expide el certificado psicofísico, y una persona para realizar el aseo de acuerdo a los manuales de limpieza y desinfección establecidos por la organización, este personal se encuentra bajo la modalidad de contrato civil con un contrato por prestación de servicios.

Los tres socios de CRC FUTURO se encargan de la parte contable y administrativa.

Actualmente, CRC FUTURO S.A.S no cuenta con un programa implementado en el que se identifiquen los peligros y evalúe los riesgos de los diferentes puestos de trabajo que aseguren la salud de sus trabajadores, tal como lo exige el Ministerio del Trabajo según decreto 1072 del 2015 articulo 2.2.4.6.1 el cual

---

<sup>1</sup> “Persona que ha presentado una solicitud para ser admitido en el proceso y que ha cumplido con los prerrequisitos especificados y ha sido admitido en el proceso de certificación” ISO/IEC 17024- 2013 términos

establece “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”. Y de no cumplir con la implementación de este programa la organización será sancionada con respecto a lo estipulado en decreto 2833 de 1981, art 7.

Inicialmente el plazo pactado por el Ministerio de Trabajo fue para el 31 de diciembre del 2015 para las empresas con menos de 10 trabajadores que es el caso de CRC FUTURO y una de las muchas empresas que para ese tiempo y es más, aun hoy en día, no han iniciado las actividades de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Mediante el Decreto 171 del 1 de febrero del 2016 se amplía el plazo por un año más para que todas las empresas públicas y privadas, sin importar su tamaño implementen dicho sistema, dejando como plazo máximo el 31 de enero del 2017. “Las sanciones por incumplimiento serán hasta de 1.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes y En caso de reincidencia de tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, se podrá suspender actividades hasta por un término de 120 días o el cierre definitivo de la empresa”<sup>2</sup>. De igual manera las consecuencias no son solo las sanciones, pues los efectos de contar con condiciones de trabajo desfavorables son entre otras; ausentismo, rotación de personal y mal clima organizacional que se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores y contratistas.

---

<sup>2</sup> [Gobierno amplía por un año plazo para implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.](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) Documento disponible en <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>

El caso particular de CRC FUTURO S.A.S es su estructura organizacional, la cual funciona por contratos por prestación de Servicios, los cuales se regulan por el Código Civil y en el campo ocupacional por lo establecido en el decreto 723 de 2013 “Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones” hoy en día adoptado por el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 2, sección 2 al Decreto 1443 de 2015

Al contar CRC FUTURO con este tipo de contratos por prestación de servicios para todo su personal en la ejecución de sus actividades, se debe estudiar algunos aspectos a tener en cuenta que pueden influir de una u otra forma en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1. OBJETIVO GENERAL**

Diseñar el sistema de procesos, procedimientos, registros, controles y mejora continua para la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST conforme a lo establecido en el decreto 1017 del 2015 para la empresa CRC FUTURO S.A.S

### **1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los peligros de los puestos de trabajo, para evaluar y valorar los riesgos y así establecer el plan de trabajo
- Identificar los roles y responsabilidades dentro de la organización y estructurar la matriz legal.

- Establecer las medidas de prevención y control de los riesgos evaluados así como los procedimientos asociados a estos.
- Estructurar los mecanismos de verificación y seguimiento como auditorías, revisiones por la dirección e investigaciones de trabajo
- Definir procesos para la ejecución de planes de mejora continua

## **2. MARCOS DE REFERENCIA**

En este capítulo se da a conocer parte de la historia de la institución en el campo de la prestación de servicios de salud, la normatividad bajo la cual se rige, los conceptos que se relacionan a la terminología médica y como se halla formada la gestión hospitalaria en la actualidad.

### **2.1. MARCO INSTITUCIONAL**

CRC FUTURO es un centro de reconocimiento de conductores dedicado a la prestación de los servicios de evaluación Psicosensométrica para certificar la aptitud física, mental y de coordinación motriz de todos los solicitantes y candidatos requerida para la obtención de licencias de conducción, como para porte de armas de fuego, así como la prestación de servicios para la realización de exámenes médicos ocupacionales y generales en las áreas de Optometría, Medicina General, Psicología y fonoaudiología. Se encuentra ubicado en Bogotá en la Calle 161 A No. 17-15 Toberin, registrado en cámara de comercio bajo matrícula No. 02478231 del 22 de julio del 2014 y con Nit. 900762319-8, su representante legal es el señor Edgardo René Noguera Mendoza.

El centro de reconocimiento CRC FUTURO cuenta actualmente con las siguientes acreditaciones y permisos de acuerdo a la actividad económica que desarrolla.

- ✓ Acreditación ONAC ISO/IEC 17024 – 2013 No. 15-CEP-035
- ✓ Habilitación ante el ministerio de transporte con resolución No. 867 del 2 de marzo del 2016

- ✓ Habilitación ante secretaria de salud como IPS No. 110012822501
- ✓ Habilitación Ante la Dirección General de Sanidad Militar en proceso

Y los servicios a prestar son los siguientes:

- **Fonoaudiología:** Habilitación DHS 265151: La Audiometría Tamiz es una prueba para valorar la capacidad auditiva en primera instancia. Permite establecer el mínimo nivel de intensidad sonora que es percibido por el examinado (umbral auditivo). La audiometría tamiz evalúa solo la vía aérea, en las frecuencias de 250, 500, 1000, 2000, 3000, 4000, 6000 y 8000 Hz. El objetivo principal de la audiometría tamiz es el de evaluar la capacidad auditiva, para detectar oportunamente posibles pérdidas auditivas, con el fin de contribuir a prevenir la pérdida auditiva y evitar la progresión cuanto ya esté presente.
- **Medicina general:** Habilitación DHS 265148: Un examen médico general para conocer aspectos relacionados con su salud, por medio de una entrevista estructurada que brinda información veraz sobre su historial médico, para determinar si está en condiciones generales de salud aptas para desempeñar alguna labor específica
- **Optometría:** Habilitación DHS 265149: El examen optométrico es la completa evaluación visual refractiva y del estado ocular del individuo como trabajador, teniendo en cuenta los requerimientos visuales exigidos por la tarea que desempeñe y los riesgos ocupacionales a los que está expuesto. Incluye la capacidad de visión a distancia y de cerca, la capacidad para percepción de los colores, de profundidad y balance muscular básico permitiendo clasificar la severidad de los defectos ópticos e identificando a quienes requieren exámenes complementarios con mayor prontitud. El objetivo principal es determinar si el estado visual refractivo del trabajador es óptimo y está acorde con los requerimientos visuales del puesto de trabajo y dar un diagnóstico preciso oportuno de la

condición visual del trabajador e indicar una conducta apropiada a seguir en cada caso.

- **Psicología:** Habilitación DHS 265150: Con este procedimiento, se busca medir la destreza que tiene una persona para ejecutar acciones precisas y rápidas usando la visión, la audición, y los miembros superiores y/o inferiores en forma simultánea.
- **Medicina del trabajo y medicina laboral:** Habilitación DHS 392441: Son realizados por médicos especialistas en Salud.

De acuerdo con la Resolución No. 13894 del 1o de Diciembre de 2014, CRC FUTURO S.A.S. está habilitado para la realización de exámenes ocupacionales tales como:

- ✓ Examen Médico Ocupacional de Ingreso: Es aquel que se realiza para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto.
- ✓ Examen Médico Ocupacional Periódico: Son las que se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador ocasionadas por la labor desempeñada, así como detectar enfermedades de origen común con el fin de establecer un manejo preventivo.
- ✓ Examen Médico Ocupacional de Retiro: Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

## **2.2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO**

### **2.2.1 Código Sustantivo de Trabajo por el Congreso de la Republica**

En el código sustantivo del trabajo se encuentra todo lo relacionado con las características que deben tener un contrato individual de trabajo y los elementos esenciales por el que éste se cumple. También se definen las modalidades de contrato, así como el reglamento interno que determina las condiciones del contrato.

**Capítulo I, capítulo IV y capítulo V del título I primera parte, capítulo I, del título IV**

### **2.2.2 código civil**

En este código se encuentra lo relacionado con los contratos y su interpretación

**Libro cuarto titulo I, titulo XIII**

### **2.2.3 Decreto 1072 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo del Ministerio del Trabajo**

Libro 2, parte 2, titulo 4, capítulo 2, sección 1, Establece la “afiliación al sistema de Riesgos laborales” (decreto 1772 de 1994)

Libro 2, parte 2, titulo 4, capítulo 2, sección 2, Establece todo lo referente a la “afiliación cobertura y el pago de aportes de las personas vinculadas a través de contratos de prestación de servicios” (decreto 723 del 2013)

Libro 2, parte 2, titulo 4, capítulo 6, “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”. Se establecen los lineamientos para la implementación del SG-SST (decreto 1443 de 2014)

Libro 2, parte 2, titulo 4, capítulo 7, artículo 2, “sistema de garantías de calidad del sistema general de riesgos laborales” parágrafo 2 se establece que para las IPS

es caso de CRC FUTURO se registrará por el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud, para lo cual CRC FUTURO cuenta con lo establecido en el 1° del artículo 4° del Decreto 1011 de 2006 (Decreto 2923 de 2011).

**2.2.4 LEY 1562 DE 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”. Por el congreso de la república” del Congreso De Colombia**

Artículo 13. Afiliados, establece la obligatoriedad de la afiliación al sistema general de riesgos laborales a los trabajadores incluyendo a las personas vinculadas bajo contrato por prestación de servicios

**2.2.5 resolución 2013 de 1986 “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo” del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Art 1 al 19**

**2.2.6 Resolución 652 de 2012. “por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”. Del Ministerio de Trabajo art. 1 al 15 y modificado parcialmente por la Resolución 1356 de 2012.**

**2.2.7 LEY 1010 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” del Congreso de Colombia” del Congreso de la República Art 1 al 19.**

**2.2.8 RESOLUCION 734 2006 “por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006”. Por el Ministerio de la Protección Social. Se establece la elaboración y adaptación de mecanismos para prevenir el acoso laboral. Art 1 al 3**

**2.2.9 RESOLUCION 1016 1989 “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país” del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. Art. 1 al 18**

**2.2.10 RESOLUCION 2346 DE 2007 “por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”, del Ministerio de la Protección Social. Art. 1 al 20. Más adelante modificados los artículos 11 y 17 por la RESOLUCION 1918 DE 2009.**

**2.2.11 RESOLUCION 1995 DE 1999 “Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica” del Ministerio de Salud. Art. 1 al 22.**

**2.2.12 RESOLUCION 00156 DE 2005 “por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones”. Por el Ministerio de la Protección Social. Art. 1 al 12. Más adelante se modifica el artículo 3 por la resolución 2851 del 2015**

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

Las siguientes definiciones son tomadas del decreto 1443 del 2015 “Por el cual se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.

# GGRAFICA 1: DEFINICIONES<sup>3</sup>



<sup>3</sup> Autor: Diana Rodríguez

## **2.4. MARCO TEÓRICO**

El marco de referencia del proyecto planteado, se direcciona desde el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, debido a que este es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo el cual absorbió en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 al Decreto 1443 de 2015, “Por el cual se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. Y las demás referencias legales normativas incluidas en el presente decreto.

### **2.4.1 Historia de la salud ocupacional**

A través de los años se ha hablado sobre la salud y seguridad de los trabajadores debido a las condiciones poco seguras a las que se exponían en los puestos de trabajo y las cantidades de enfermedades y muertes que ellas causaban, pues no existían mecanismos de prevención que protegiera la salud de los trabajadores y esto también afectaba la producción y economía de las empresas.

El autor Álvarez Heredia en su libro Salud Ocupacional describe la evolución de la salud ocupacional desde la edad antigua remitiéndose desde el origen del hombre ya que menciona que el nacimiento del trabajo se da por la necesidad del hombre de proveerse de alimentos, y desde ese momento el hombre ha tenido que adaptarse a todos los cambios y riesgos que esta actividad trae y es donde se empieza a hablar de enfermedades laborales y hasta la muerte de los trabajadores.

Mas adelante durante el tiempo de la esclavitud en Grecia y Roma se habla sobre lo que hoy en día se conoce como ergonomía, ya que se identifican deformaciones físicas debido a posturas incómodas en los esclavos, así como riesgos profesionales entre otras patologías.

En la edad media aparece la salud pública y la creación de hospitales y centros de beneficencia y se atendían a los trabajadores accidentados.

Y por último se habla de la edad moderna y actual la cual llega con la revolución industrial y es cuando aparecen leyes sobre accidente de trabajo las cuales crecen a medida que se aumenta la tecnología y la industria, se hace énfasis en las enfermedades laborales, se establece la medicina del trabajo y se empiezan crear mecanismos de prevención de accidentes en los trabajadores.

### **2.4.2 La salud ocupacional**

La organización mundial de la salud (OMS) define la salud así: “La salud es el completo bienestar físico mental y social del individuo, y no solamente la ausencia de enfermedad”<sup>4</sup>, y de igual forma La organización mundial de la salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo define la Salud Ocupacional como “El proceso vital humano, no solo limitado a la prevención y control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial”<sup>5</sup>.

Es por esto que se establecen una serie de condiciones que no solamente proteja al trabajador de una enfermedad, sino que de igual manera se cree un ambiente de trabajo adecuado para su desempeño mental y psicológico, así como en la relación con las demás personas dentro del lugar de trabajo, que permitan al trabajador adaptarse al medio de trabajo bajo unas condiciones de seguridad y autocuidado.

### **2.4.3 El programa de Salud Ocupacional**

“Se denomina programa de salud ocupacional a la planeación, organización, ejecución y evaluación de todas aquellas actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y seguridad Industrial y actividades de protección del medio ambiente que pueda verse afectado por la operación de la industria, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los

---

<sup>4</sup> Álvarez Heredia, Francisco (2006). SALUD Ocupacional. Bogotá: Ecoe ediciones, pág. 15

<sup>5</sup> *Ibíd.* pág. 19

trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales<sup>6</sup>

Con base en lo anterior se establece toda la reglamentación legal que cubre la salud del trabajador, hoy en día llamado el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y establecen los parámetros y lineamientos por los cuales se deben llevar a cabo las actividades para dar cumplimiento a este programa.

En los últimos cinco años, el Ministerio de Trabajo ha venido desarrollando los observatorios regionales de empleo por medio del CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social), Plan Nacional de Desarrollo (LEY 1450 del 2011), Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (decreto 4108 del 2011), por medio de los cuales se busca hacer un seguimiento al sector del empleo y mejorar y consolidar la información, así como la formulación de políticas de este sector, hasta llegar hoy en día al decreto 1072 del 2015 “por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo” y el cual es de obligatorio cumplimiento para todas las organizaciones.

### **3. ANALISIS DE CONTEXTO E IMPACTO**

#### **3.1. CONTEXTO**

CRC FUTURO es un centro de reconocimiento de conductores ubicada en la calle 161 A No. 17- 15 en la localidad de Usaquén, su actividad económica es la 8621 actividad de la práctica médica sin internación. La organización se encuentra bajo la representación legal de Edgardo René Noguera Mendoza dueño del Centro de reconocimiento de conductores junto con dos socios Martha Jaramillo y Alberto Martínez.

---

<sup>6</sup> Álvarez Heredia, Francisco (2006). SALUD Ocupacional. Bogotá: Ecoe ediciones, pág., 20, 21

### **3.1.1 Evolución de la empresa**

CRC FUTURO fue registrada ante cámara de comercio desde el 22 de Julio del 2014 bajo matrícula mercantil No. 02478231, fecha en que dos de sus socios decidieron emprender hacia un nuevo camino, pero debido a que este tipo de empresas no pueden iniciar actividades hasta cumplir con ciertos requisitos legales, se inicia un largo proceso para el cumplimiento de éstos.

- El 26 de mayo del 2015 de 2015 se realiza la habilitación como objeto social diferente ante la Secretaria de Salud bajo No. 110012822501 para los servicios de Medicina General, Psicología, Fonoaudiología y Optometría.
- El 2 de marzo de 2016 CRC FUTURO después de la implementación de todos los requisitos legales establecidos por la Resolución 12336 del 2003, hoy 0217 del 2014 se otorga la resolución No. 0867 del Ministerio de transporte
- El 20 de enero del 2016 se otorga por fin la acreditación por el ONAC con No. 15-CEP-035 fecha en la cual se inician labores de atención al público.
- Más adelante el 2 de agosto del 2016 se realiza la respectiva habilitación como IPS ante la Secretaria de salud y se otorga la licencia de seguridad y salud en el trabajo No. 9039, con el fin de dar cobertura a otros servicios de salud.

### **3.1.2 Servicios de la empresa**

Actualmente CRC FUTURO cuenta con los siguientes servicios de atención

- Fonoaudiología: DHS265151
- Psicología: DHS265150
- Medicina genera: DHS265148l
- Optometría: DHS265149

- Medicina del trabajo y medicina laboral: DHS392441

### 3.1.3 Direccionamiento de la empresa<sup>7</sup>

CRC FUTURO cuenta actualmente con el presente organigrama

GRAFICO 2: ORGANIGRAMA CRC FUTURO

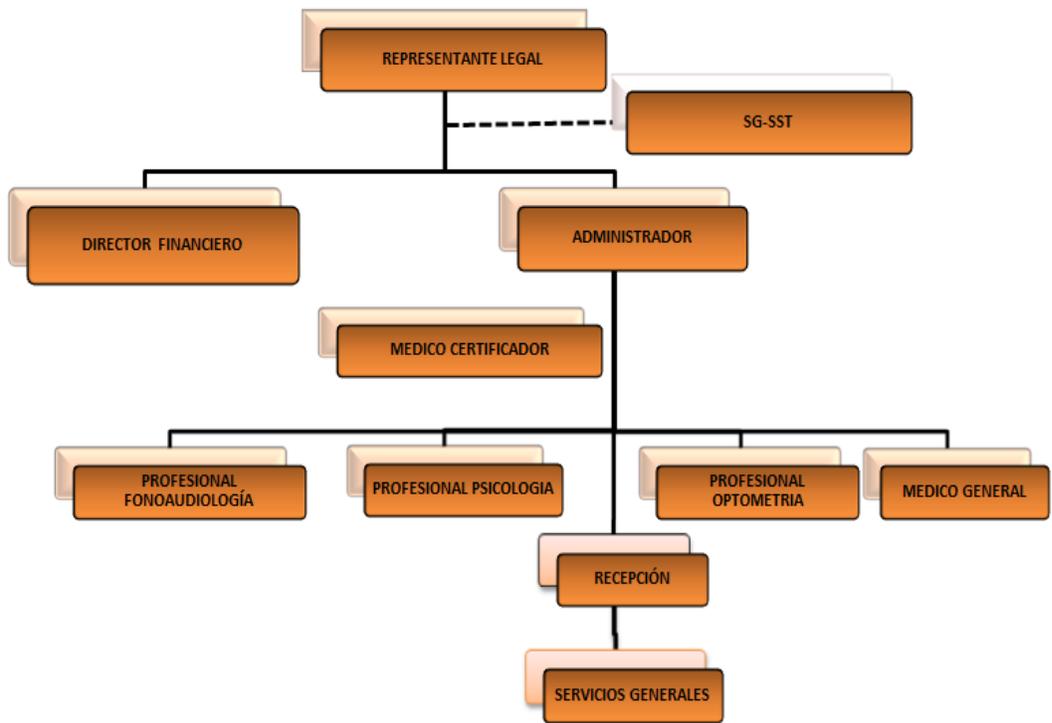


Figura 1. Organigrama. Fuente: Manual de Calidad. CRC FUTURO

<sup>7</sup> Fuente tomada de CRC FUTURO

### 3.1.4 personal CRC FUTURO<sup>8</sup>

TABLA 1: personal de CRC FUTURO

personal	funciones o servicios a prestar	tipo de contratación
Representante Legal	Proporcionar las finanzas para el desarrollo de las actividades de la organización. Responder legalmente por la organización	socio
Director Financiero	Asegurar la correcta asignación de los recursos para la funcionalidad del centro de reconocimiento.	Socio
Administrador	Administración de los recursos para la funcionalidad del centro de reconocimiento.	Socio
Fonoaudiólogo	Realizar evaluaciones para determinar los niveles mínimos de audición que tiene la persona en cada uno de los oídos y su orientación auditiva, siguiendo los parámetros establecidos por la normatividad legal aplicable	Prestación de servicios
Optómetra	Realizar evaluaciones visuales, para determinar los niveles mínimos de visión que presenta el candidato siguiendo los parámetros establecidos por la normatividad legal aplicable	Prestación de servicios
Psicólogo	Realizar evaluaciones psicológicas y de coordinación motriz siguiendo los parámetros establecidos por la normatividad legal aplicable	Prestación de servicios
Médico General especialista en SG-SST	Realizar evaluación médica general, indagar al solicitante sobre su historial clínico o diagnóstico médico siguiendo los parámetros establecidos por la normatividad legal aplicable	Prestación de servicios
Recepcionista	Brindar atención, orientación e inscripción de los aspirantes y candidatos en el proceso de certificación.	Prestación de servicios

<sup>8</sup> Autora: Diana Rodríguez

Servicios generales	Realizar la limpieza y desinfección de todas las áreas de la organización de acuerdo a los protocolos y manuales establecidos.	Prestación de servicios
---------------------	--	-------------------------

### 3.1.5 proveedores<sup>9</sup>

Tabla 2: proveedores CRC FUTURO

Proveedor	Producto o servicio	Requisitos de la empresa
BRAIN WARE S.A.S	Software Certitest para el registro de historias clínicas	Contar con las conexiones para el sistema del Runt y olimpia, Contar con las licencias y los permisos para la ejecución del software
Carlos Mario Hoyos	Auditorías internas	Contar con registro de auditor interno y certificación de actualización en la norma ISO 17024
Audiomed de Colombia	Mantenimiento de equipos biomédicos	Contar con expertos que tengan conocimientos y certificaciones en mantenimiento de equipos biomédicos
Olimpia	Software para el registro de datos y conexión con sisec	Único proveedor establecido para prestar el servicio
Bibiana Vacca	Aplicativo para prueba de psicología	Cumplir con las especificaciones propias de la prueba a aplicar
German Carrillo Suta	Mantenimiento de equipos de computo	Contar con conocimientos técnico en mantenimiento de equipo de computo
CELCIUS	Calibraciones de equipos biomédicos	Contar con acreditación por el ONAC
IFX	Servicios de voz y datos	Contar con las especificaciones de los proveedores de software para conexión e interacción con el RUNT

<sup>9</sup> Autora: Diana Rodríguez

### 3.1.6 Actividades realizadas en la prestación del servicio<sup>10</sup>

TABLA 3. Actividades

Actividad	Descripción	Recursos utilizados
Recepción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir al usuario y registrar los datos en el sistema así como registro de huellas y validación de la identificación</li> <li>• Brindar la información del servicio</li> </ul>	computador, huellero, cámara, scanner, pad de firmas, impresora, telefono
Evaluación de psicología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir al usuario</li> <li>• Realizar las entrevista estructurada</li> <li>• Realizar la prueba de personalidad por medio del aplicativo tepsicom</li> <li>• Realizar la prueba psicomotriz utilizando la batería LN DETER</li> <li>• Registrar las observaciones y resultados en el sistema.</li> </ul>	computador, huellero, BATERIA, software TPSICOM,
Evaluación de optometría	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir al usuario</li> <li>• Realizar anamnesis</li> <li>• Realizar la oftalmoscopia</li> <li>• Realizar la prueba de visiometría utilizando el visiómetro ergovisión</li> <li>• Registrar las observaciones y resultados en el sistema.</li> </ul>	computador, huellero, VISIÓMETRO, OTOSCOPIO
Evaluación de fonoaudiología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir al usuario</li> <li>• Realizar las preguntas de rutina</li> <li>• Realizar la otoscopia</li> <li>• Realizar la prueba de audiometría utilizando la cabina sonoamortiguada y el equipo audiómetro redus</li> <li>• Registrar las observaciones y resultados en el sistema.</li> </ul>	computador, huellero, AUDIOMETRO, CABINA, OFTALMOSCOPIO
Evaluación médica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir al usuario</li> </ul>	computador, huellero,

<sup>10</sup> Autora: Diana Rodríguez

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar la anamnesis</li> <li>• Realizar la toma de presión arterial, peso y medida</li> <li>• Realizar un chequeo general haciendo una revisión general de las articulaciones e indagando sobre el estado de salud para detectar si patología alguna.</li> <li>• Registrar las observaciones y resultados en el sistema.</li> </ul>	tensiómetro, tensiómetro, camilla, bascula, equipo de órganos, tallímetro
Administración	✓ Atender las dudas, quejas o reclamos de los usuarios	

### 3.1.6 Contexto legal de la actividad económica

Un centro de reconocimiento de conductores es una entidad la cual se habilita ante Secretaria de Salud como objeto social diferente a la prestación de servicios de salud, la cual en nombre del representante legal o la persona a quien éste delegue, expide un certificado de aptitud física, mental y de coordinación motriz mediante el cual se certifica ante las autoridades de tránsito que el aspirante a obtener por primera vez, recategorizar y/o refrendar la licencia de conducción posee la aptitud física, mental y de coordinación motriz que se requieren para conducir un vehículo automotor.

Debido al alto nivel de responsabilidad social que tienen estas entidades, deben ser vigiladas periódicamente por entes externos de vigilancia y control, además de cumplir con la normatividad legal vigente que les compete, evitando así posibles fraudes.

Desde el año 2002 se han venido estipulando los requisitos para la expedición de Certificados de Aptitud Física, Mental y de Coordinación Motriz para conducir realizados por los centros de reconocimiento de conductores. Bajo la ley 769 se estipula en el artículo 19 como requisitos estar debidamente registrado ante el ministerio de transporte, más adelante con la resolución 001555 del 2005 en su artículo 4 se empieza a hablar de la obtención de un certificado de conformidad

expedido por un organismo de certificación, acreditado en el Sistema Nacional de Normalización, Certificación y Metrología, donde por medio de una serie de requisitos, procedimientos, pruebas, personal, equipos e instalaciones estipulados en esta resolución se acreditarán dichos centros de reconocimiento y serán sometidos a auditorias de control anualmente. En la resolución 001200 de 2006 ya se habla más puntualmente de un reconocimiento en el Sistema Nacional de Normalización, Certificación y Metrología de los centros de reconocimiento, acreditándose como Organismos de Certificación de Personas.

Desde ese momento se establece la implementación de un sistema de gestión, basado en la certificación de personas y es allí donde encontramos la norma técnica NTC-ISO/IEC 17024 “Evaluación de la conformidad. Requisitos generales para los organismos que realizan certificación de personas.

La norma técnica NTC-ISO/IEC 17024 es una norma internacional la cual establece los criterios para las organizaciones que realizan certificación de personas con el fin de asegurar que la persona certificada cumple los requisitos del esquema de certificación.

Debido a lo anteriormente mencionado el Organismo de Acreditación de Colombia ONAC bajo los parámetros de la norma ISO/IEC 17024-2013 es el organismo encargado de acreditar dichas entidades de certificación para la prestación del servicio, por tal motivo todos los centros de reconocimiento deben contar con un sistema de gestión de calidad bajo los parámetros de la norma mencionada, en la que por medio de aspectos como recurso humano, infraestructura, recurso tecnológico, entre otros, aseguren los resultados obtenidos del esquema de certificación.

Adicional a esto Los centros de reconocimiento deben contar con sus respectivas habilitaciones ante el ministerio de Transporte y Sanidad militar en el caso que realice certificados médicos para licencia de armas. Si la organización decide

además prestar otros servicios de salud, debe habilitarse ante la Secretaría Distrital de Salud y adicional si presta los servicios de la realización de exámenes médicos ocupacional debe tramitar la licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **3.2. EL PROBLEMA DE LA SUBCONTRATACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL**

Los centros de reconocimiento de conductores se ven afectados a diario por la ilegalidad en el desarrollo de sus actividades debido a la falsificación en la expedición de licencias de conducción por personas o entidades que no cumplen a cabalidad con la normatividad legal requerida para la ejecución de este ejercicio, así como la intervención de tramitadores quienes afectan y alteran el mercado impidiendo la libre competencia entre los ofertantes de este servicio, reduciendo notablemente las ganancias para estos centros de reconocimiento.

Debido a esta problemática y adicionando el gran costo que se debe asumir en la prestación del servicio de este sector económico, los dueños de los centros de reconocimiento se han visto obligados a reducir algunos costos para sobrevivir al mercado, entre esta reducción se ha visto afecto en mayor parte el recurso humano ya que se ha optado por la contratación del personal por medio de contrato civil evitando de esta manera el pago de las prestaciones sociales.

Actualmente hay 305 centros de reconocimiento autorizados en el país, según el listado publicado por el ministerio de transporte en que define “La Resolución 1555 del 2005, artículo 3º establece: para efectos de la presente resolución los Centros de Reconocimiento de Conductores son prestadores de servicios de salud, habilitados en el sistema único de habilitación del sistema obligatorio de garantía de calidad de la atención de salud, de conformidad con la reglamentación vigente o la que expida de manera particular para estos efectos el Ministerio de la Protección Social. Dichos Centros deberán registrarse en el Registro Único

Nacional de Tránsito RUNT, cuando éste entre en funcionamiento, los aprobados por el Ministerio los encuentra en la página [www.mintransporte.gov.co](http://www.mintransporte.gov.co)”<sup>11</sup>.

Los centros de reconocimiento de conductores se crean bajo la estructura establecida tanto del Ministerio de Transporte como la Dirección General de Sanidad Militar en el caso que realice exámenes psicofísicos para porte y tenencia de armas de fuego y dependiendo si requieren otro servicio de salud lo habilitará ante secretaria de Salud, pero todos los centros de reconocimiento trabajan bajo los mismos criterios

### 3.2.1 Qué es un contrato por prestación de servicios

Según lo establecido en el DECRETO 0723 DE 2013 “Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones” en su artículo 2, parágrafo 2 señala. “Se entiende como **contrato formal de prestación de servicios**, aquel que conste por escrito. Tratándose de entidades o instituciones públicas, se entienden incluidos los contratos de prestación de servicios independientemente del rubro presupuestal con cargo al cual se efectúa el pago” Lo anterior, para efectos de la afiliación al sistema de riesgos Laborales.

De acuerdo con el artículo publicado por [gerencie.com](http://gerencie.com) el 23 de mayo del 2016 se cita la Sentencia C-154/97, de la Corte Constitucional Magistrado Ponente HERNANDO HERRERA VERGARA, la cual refiere “un contrato de prestación

---

<sup>11</sup> Tomado de la página del ministerio de transporte [www.mintransporte.gov.co](http://www.mintransporte.gov.co) Tránsito Automotor - Centros de Reconocimiento de Conductores 08 noviembre 2016

de servicios era la actividad independiente desarrollada, que puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada.”

Pero también se refiere a la sentencia del 16 de mayo de 1991, proferida por el Consejo de Estado, sección primera, expediente 1323, Magistrado Ponente LIBARDO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, en la cual se afirma que un contrato por prestación de servicios “son aquellas actividades en las cuales predomina el ejercicio del intelecto y que han sido reconocidas por el Estado”.

### **3.2.2 Prohibiciones al contrato de prestación de servicios**

El Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub magistrado ponente de la Sentencia C-614/09 refiere “El contrato de prestación de servicios es un contrato estatal que celebran las entidades para desarrollar actividades relacionadas con su administración o funcionamiento, y sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”

En la actualidad esta modalidad de contrato se ha adoptado como una forma muy común de contratar personal por parte de las empresas ya que así se evitan la carga prestacional, pero aún hay muchos vacíos con respecto a este tema y los efectos que pueda traer para las empresas ya que no existe una reglamentación clara que defina un contrato por prestación de servicios. Por esto trae a mención la sentencia C 614/09 donde se relacionan las prohibiciones de este tipo de contratación.

Este tipo de contratos se crearon inicialmente para contratos estatales, bajo las características de tipo excepcional, para atender funciones ocasionales que no sean funciones permanentes de la administración y por tal motivo no deben ser trabajadores de planta.

Los siguientes son los criterios establecidos por la jurisprudencia Colombiana que delimita el campo de la relación laboral y la prestación de servicios, Sentencia C 614/09 magistrada por Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

- ✓ Criterio funcional: esto es, si la función contratada está referida a las que usualmente debe adelantar la entidad pública, en los términos señalados en el reglamento, la ley y la Constitución, será de aquellas que debe ejecutarse mediante vínculo laboral;
- ✓ Criterio de igualdad: Si las labores desarrolladas son las mismas que las de los servidores públicos vinculados en planta de personal de la entidad y, además se cumplen los tres elementos de la relación laboral, debe acudirse a la relación legal y reglamentaria o al contrato laboral y no a la contratación pública;
- ✓ Criterio temporal o de la habitualidad: si las funciones contratadas se asemejan a la constancia o cotidianidad, que conlleva el cumplimiento de un horario de trabajo o la realización frecuente de la labor, surge una relación laboral y no contractual, o sea que si se suscriben órdenes de trabajo sucesivas, que muestra el indiscutible ánimo de la administración por emplear de modo permanente y continuo los servicios de una misma persona, y no se trata de una relación o vínculo de tipo ocasional o esporádico, es lógico concluir que nos referimos a una verdadera relación laboral;
- ✓ Criterio de la excepcionalidad: si la tarea acordada corresponde a actividades nuevas y éstas no pueden ser desarrolladas con el personal de planta o se requieren conocimientos especializados o de actividades que,

de manera transitoria, resulte necesario redistribuir por excesivo recargo laboral para el personal de planta, puede acudirse a la contratación pública; pero si la gestión contratada equivale al giro normal de los negocios de una empresa debe corresponder a una relación laboral y no puramente contractual;

- ✓ Criterio de la continuidad: si la vinculación se realizó mediante contratos sucesivos de prestación de servicios pero para desempeñar funciones del giro ordinario de la administración, esto es, para desempeñar funciones de carácter permanente, la verdadera relación existente es de tipo laboral.

### **3.2.3 Contrato civil**

El Código Civil Colombiano define en el artículo 1495 Título 1 libro 4: “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas”.

El código sustantivo del trabajo define en el artículo 22 título 1 capítulo 1 “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”.

Además el código sustantivo del trabajo establece en el artículo 23 del capítulo título 1 los tres elementos esenciales del contrato de trabajo:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del

trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

De acuerdo a la normatividad legal expuesta, cuando una empresa realice este tipo de contratos civiles debe tener claras las condiciones de la prestación del servicio ya que una vez reunidos los tres elementos que habla el código sustantivo del trabajo se genera un contrato laboral y esto puede acarrear demandas por parte de las personas que se contrataron mediante la modalidad de contrato civil.

### **3.2.4 Afiliaciones al sistema general de riesgos laborales y prestaciones sociales**

Los contratos por prestación de servicios no establecen un vínculo laboral entre un trabajador y una empresa, dejando completamente por parte del empleado el pago de la seguridad social.

Para las afiliaciones al Sistema General de riesgos Laborales para el tipo de contratos por prestación de servicios se debe tener en cuenta lo establecido en el decreto 723 del 2013, adoptado por el decreto 1072 del 2015 sección 2, capítulo 2, Título 4, “Afiliación cobertura y el pago de aporte a las personas vinculadas a través de contratos de prestación de servicios”

En el artículo 2.2.4.2.2.5, presente decreto se establece el deber del contratante para con la afiliación al Sistema General de riesgos Laborales del contratista para efectos del cubrimiento son las actividades encaminadas a la seguridad y salud en el trabajo.

El pago de del monto de las cotizaciones no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, del Ingreso Base de Cotización (IBC) y éste estará a cargo del contratista según lo establecido en el Artículo 6 de la ley 1562 de 2012.

### **3.2.5 Obligaciones del contratista para con el sistema general de riesgos laborales**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.4.2.2.15 y 2.2.4.2.2.16, sección 2, capítulo 2, Título 4, del decreto 1072 del 2015 se dictan las obligaciones tanto del contratante como del contratista para con el Sistema General de Riesgos Laborales:

#### **Obligaciones del contratante.**

1. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.
3. Realizar actividades de prevención y promoción.
4. Incluir a las personas que les aplica el presente decreto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Permitir la participación del .contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada de las personas a las que les aplica el presente decreto.
7. Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales.
8. Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago anticipado de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo.

### **Obligaciones del contratista.**

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.
3. Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
4. Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.
5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
6. Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.

#### **3.2.4 Exámenes médicos ocupacionales**

Para los efectos de las actividades de promoción y prevención que debe desarrollar el contratante dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a lo establecido en el parágrafo 3, artículo 2 de la ley 1562 del 2012 el contratista se asimila al trabajador dependiente y de acuerdo al artículo 2.2.4.2.2.18 del decreto 2072 del 2015 el contratante en aras de dar cumplimiento a los programas de vigilancia epidemiológica deberá correr con el costo de los exámenes periódicos realizados al contratista.

#### **3.2.5 Estadísticas de accidentabilidad**

Según lo establecido en el artículo 2.2.4.2.2.20 del decreto 1072 del 2015, se deben tener en cuenta los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que

sufran los contratistas dentro de las estadísticas para determinar el índice de lesión incapacitante y siniestralidad.

### **3.2.5 Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo**

Dentro de las obligaciones del contratista para con el sistema General de Riesgos laborales se encuentra la participación a las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los Comités Paritarios de Seguridad y Salud, hay que hacer énfasis en que los contratistas solo pueden participar mas no hacer parte del comité ya que la resolución 2013 del 1986 establece la conformación del comité por los trabajadores, entendiéndose como trabajador el que tenga un contrato laboral.

### **3.3 IMPACTO Y RESULTADOS ESPERADOS**

El presente proyecto tiene por finalidad dejar diseñado el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa CRC FUTURO, dando cubrimiento al personal contratista con que cuenta la organización, de igual forma se espera con este proyecto dar cubrimiento a lo establecido en la resolución 1072 del 2015 con respecto al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se establece un manual que recopila todos los procedimientos y documentos para este fin, de igual forma se espera generalizar un modelo para trabajo con contratistas.

## **4. DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación se desarrolló en el marco de la investigación descriptiva, mediante observaciones en los puestos de trabajo y al proceso del servicio prestado.

#### **4.1. PROYECCIÓN DEL SG-SST**

Para la planeación del desarrollo del presente proyecto se realizaron las siguientes actividades:

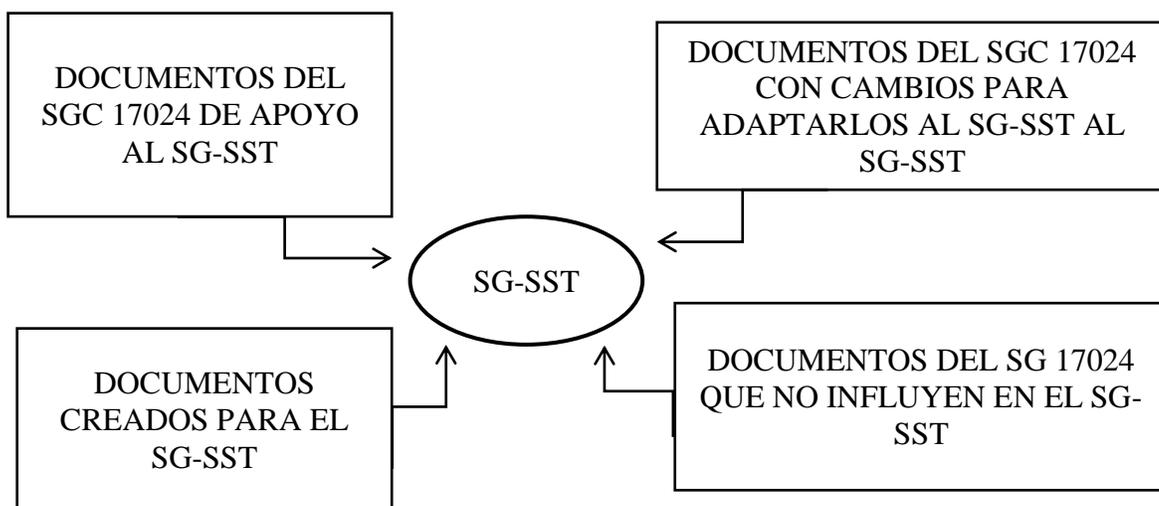
En primer lugar se consultó y reunió la normatividad referente a la actividad económica de empresa y sobre el tipo de contratación por prestación de servicio, ya que la empresa no tiene contrato laboral con ninguno de su personal, manejando en todos la metodología de contrato civil por prestación de servicios.

Posterior a esto se realizó un análisis de la estructura de la organización, donde se recolecto toda la información con respecto a los puestos de trabajo, la actividad económica, la normatividad legal requerida para la ejecución del servicio prestado y demás sistemas de gestión implementados según esta normatividad.

Con base al sistema de gestión que la empresa tiene implementado bajo la norma ISO /IEC 17024 del 2013 y los requisitos a que da lugar la resolución 2003 del 2014 del Ministerio de Salud, se planteó la siguiente estructura a seguir

Se procedió a enlistar todos los documentos del sistema de Gestión de la calidad y se tomaron los documentos de soporte al sistema de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a lo establecido en el decreto 1072 del 2015 libro 2 parte 2, titulo 4, capítulo 6, se documenta un manual para estructurar el diseño del SG-SST el cual se recopila de la siguiente manera.



#### 4.2. DESPLIEGUE DEL SG-SST

Una vez planteada la proyección del SG-SST se ejecuta de la siguiente manera.  
Nota: ver manual del SG-SST y anexos del SG-SST

TABLA 4: METODOLOGIA DEL SG-SST<sup>12</sup>

Aspecto a cumplir decreto 1072-2015	Metodología	Doc creado	Doc SGC 17024 con cambios	Doc SGC adoptado 17024
política	Se establece una política con el fin de asegurar la salud de los trabajadores y contratistas y subcontratistas	x		
objetivos	Se establecen los objetivos dentro del manual SG SST encaminados en dar cumplimiento a la política anteriormente realizada con sus respectivos indicadores para evaluar su cumplimiento	X		
Organización del SG-SST	Se documentan los roles y responsabilidades de los empleadores, trabajadores de acuerdo a lo establecido en el presente artículo, para efectos de los contratistas se realiza por medio a lo establecido en artículo 2.2.4.2.2.15 y 2.2.4.2.2.16, sección 2, capítulo 2, Titulo 4, del decreto 1072 del 2015	X		

<sup>12</sup> AUTOR: Diana Rodríguez

Capacitaciones	Se documenta el procedimiento para la capacitación y re inducción en temas de seguridad y salud en el trabajo en las cuales de acuerdo a lo establecido en la sección 2, capítulo 2, Título 4, del decreto 1072 del 2015 deben participar los contratistas y se registran en los formatos realizados por CRC FUTURO	X		X
Documentación	Se integran los documentos del SG-SST al sistema de gestión ya establecido por la empresa, se adopta el manejo del control documental y se realizan los cambios pertinentes y las actualizaciones pertinentes en los listados maestros de registros y documentos			X
Comunicación	Se documenta en el manual del SG-SST los canales de comunicación interna como externa	X		
Identificación de peligros y valoración de riesgos	Se realiza la matriz de riesgo de acuerdo al procedimiento documentado de identificación de peligros y valoración de riesgo tomando la metodología de la GTC 45, realizando un previo análisis de puestos de trabajo evaluando con lo que cuenta la empresa en cuanto a procedimientos establecidos, EPP, e infraestructura y sistemas implementados de emergencia y contingencia	X		
Evaluación inicial	Se deja establecido el formato de la evaluación inicial del SG-SST para ser evaluado una vez se inicie el proceso de implementación	X		
Planificación del SG-SST	Se documenta la planificación del SG-SST para su implementación	X		
Indicadores de gestión	Se crean y documentan los indicadores de estructura, proceso y resultado del sistema de gestión de acuerdo a los programas planteados y el desarrollo del sistema.		X	
Gestión de los peligros y riesgos	Se documenta el procedimiento para la identificación de riesgos, de acuerdo a la metodología de la GTC 45 y se realiza el respectivo análisis de puestos de trabajo para establecer la matriz de riesgos y sus controles	X		

Medidas de prevención y control	Se establecen las medidas de prevención de acuerdo a la matriz de riesgos realizada	X		
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Se adopta el procedimiento establecido por la organización basado en la metodología de riesgos por colores que de una forma general y cualitativa permite desarrollar análisis de amenazas y análisis de vulnerabilidad de personas, recursos y sistemas y procesos, con el fin de determinar el nivel de riesgo a través de la combinación de los elementos, con códigos de colores. Tomada de la metodología de análisis de riesgo de la alcaldía de Bogotá			X
Gestión del cambio	Se documenta el procedimiento para gestionar y valorar los cambios que se generen en el SG-SST	X		
Adquisiciones	Se adopta el procedimiento de compras y selección de proveedores establecido por la organización y se adicionan los criterios del SG-SST para adquisiciones		X	
Contrataciones	Se adopta el procedimiento de compras y contrataciones establecido por la organización y se incluyen los criterios de contrataciones al SG-SST		X	
Auditoria	Se adopta el procedimiento establecido por la organización en el cual se determinan los criterios de auditoria, además se tiene en cuenta el formato de evaluación inicial del SG-SST para verificar los cumplimientos de éste.	X		X
Revisiones por la dirección	Se adopta el procedimiento establecido por la organización para las revisiones anuales y se agregan los aspectos a evaluar del SG-SST		X	
Investigaciones de accidentes	Se documenta el procedimiento de investigación de accidentes laborales y su registro ante la ARL	X		
Acciones correctivas y preventivas	Se adopta el procedimiento establecido por la organización el cual se realiza mediante la técnica de los 5 por qué? Para llegar a la causa raíz de las inconformidades detectadas y se establecen las medidas de acción y las actividades de mejora			X

## 5. RESULTADOS

### 5.1. DESCRIPCIÓN DEL SG-SST

De acuerdo a lo establecido en el **decreto 1072 del 26 de mayo 2015 libro 2, parte2, título 4 capítulo 6** y la normatividad vigente, se estructura el Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la empresa *CRC FUTURO* y los trabajadores y personal contratado bajo la modalidad de contrato civil.

Para esto se diseñó un manual en el cual se plasma un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El esquema del sistema de gestión se describe en las siguientes etapas:

- Política
- Organización
- Planificación
- Aplicación
- Evaluación
- Auditoría
- Mejoramiento

Dando cumplimiento a los objetivos del proyecto planteados se diseñaron las siguientes actividades:

TABLA : 5 RESULTADOS<sup>13</sup>

Objetivo específico	Metas	Actividades desarrolladas	Documento relacionado
Identificar los roles y responsabilidades dentro de la organización y estructurar la matriz legal.	Reconocer las normas básicas para la implementación del SG-SST de acuerdo a la actividad económica de la empresa	Se recopila la normatividad relacionada con la actividad económica de la organización con respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo y se estructura la matriz legal	EPR14-F01 matriz legal SG-SST
		Se realiza un documento donde se estipulan los roles y responsabilidades de los empleadores o contratantes, trabajadores y contratistas dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo	APR07 Roles y responsabilidades en el SG-SST
Identificar los peligros de los puestos de trabajo, para evaluar y valorar los riesgos y así establecer el plan de trabajo	Realizar un análisis de puestos de trabajo para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, y definir el plan de trabajo	Se adopta la metodología de la GTC 45 para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, de documenta y se estructura la matriz de riesgo.	EPR10 Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles EPR10-F01 Matriz de riesgos
		Se define el plan anual de trabajo de acuerdo a las actividades planteadas del SG-SST y documentadas en el manual del SG-SST	EMSG-Sst04 anexo vi plan anual de trabajo sg-sst
		Se definen los indicadores de estructura del proceso de acuerdo a la estructura planteada y las actividades a desarrollar por los programas de higiene y seguridad industrial.	EPR04 Generación de indicadores  EPR04-F01 hoja de vida de indicadores

<sup>13</sup> Autor: Diana Rodríguez

		Se definir el plan de capacitación de acuerdo a lo estructurado en el manual del SG-SST planteado	APR06 procedimiento de capacitaciones, entrenamiento e inducción APR03-F09 planeación y control de la formación del recurso humano
		Se diseñar y documenta la política del SG-SST para CRC FUTURO	EMSG-SST04 ANEXO I política de SG-SST
Establecer las medidas de prevención y control de los riesgos evaluados así como los procedimientos asociados a estos	Proponer la estructura del SG-SST , definiendo los métodos de eliminación, sustitución, o controles de ingeniería	Se adopta el plan de prevención, preparación y atención de emergencia de CRC FUTURO dentro del SG-SST	EPL01-Plan de emergencia y desastres
		Se establecen dentro del Manual del SG-SST los programas de Medicina preventiva , programa de higiene industrial y seguridad industrial y se elaboran los documentos de soporte para su cumplimiento, de igual manera se adoptan los ya establecidos por la CRC FUTURO que soporten su cumplimiento	EPR13 realización de exámenes médicos ocupacionales EPR13-F01 Profesiograma EPG03 programa de vigilancia epidemiológica EPG04 programa de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas EPR13-F02 estadística de ausentismo laboral EPR13-F03 estadística primeros auxilios EPR12 investigación de accidentes de trabajo EPR11 inspecciones de seguridad APR02 mantenimiento y calibración de equipos e infraestructura EPL02-plan de gestión residuos hospitalarios EMB02-manual de bioseguridad
		Se definen procedimientos y se adecuan los adoptados por CRC FUTURO que aseguren la gestión de	EMSG-SST04 manual de SG-SST APR01 compras y contrataciones APR01-F03 contratación

		cambios internos y externos, así como la contratación y adquisición de bienes y servicios	contratista APR04 selección y calificación proveedores
Estructurar los mecanismos de verificación como auditorías, revisiones por la dirección e investigaciones de trabajo	Establecer mecanismos de verificación del cumplimiento del SG-SST	Se adopta y adecua el programa de auditorías	EPR02 Auditorías internas
		Se adopta y adecua el procedimiento de revisiones por la alta dirección	EPR06 Revisiones por la dirección
		Se establecer la metodología de investigación de accidentes e incidentes de trabajo y se documenta	EPR12 investigación de accidentes de trabajo  Formato adoptado por la ARL liberty
Definir procesos para la ejecución de planes de mejora continua	Establecer medidas correctivas, preventivas para la mejora continua	Se adopta y adecua el procedimiento para la generación de acciones correctivas, preventivas y de mejora	EPR01 acciones correctivas y preventivas

## 5.2. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN SG-SST

Se establece el siguiente plan de implementación de acuerdo al diseño planteado del SG-SST

TABLA: 6 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN<sup>14</sup>

PROGRAMA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
política	Socializar y evaluar la política del SG-SST y realizar los cambios pertinentes si los hay	Representante Legal y lider del SG-SST	■											
objetivos	verificar los objetivos que se encuentren acorde con el sistema implementado	Representante Legal y lider del SG-SST	■											
capacitaciones	Revisar cronograma de capacitaciones y establecer nuevas capacitaciones según los requerimientos	Administrador y Lider del SG-SST	■											
	realizara las capacitaciones establecidas en el cronograma de capacitaciones		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
comités	Crear los comités de copasst y convivencia laboral y escoger los integrantes	Representante Legal, Administrador y Lider del SG-SST	■											
	realizar el comité de convivencia laboral		■			■			■			■		
	realizar el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
recursos	realizar y actualizar el presupuesto de recursos para las diferentes actividades a realizar dentro del SG-SST	Representante Legal, director Financiero	■											
evaluación inicial del SG-SST	Identificación de la normatividad legal vigente aplicable al sistema, se verifican actualizaciones	Representante Legal y lider del SG-SST											■	
	Verificar identificación de los peligros y evaluación de los riesgos												■	
	Verificación de informes de resultados de las evoluciones médicas												■	

<sup>14</sup> Autor: Dana Rodriguez



## 5.3 ANÁLISIS DE RIESGO LEGAL PARA EMPRESAS QUE OPTAN POR LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

### 5.3.1 ACTIVIDADES CONSIDERADAS NO VIABLES PARA DENOMINAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Toda actividad que reúna de una u otra forma los tres elementos de un contrato laboral descritos en el código sustantivo del trabajo (artículo 23 del capítulo título 1) y que además la actividad a realizar se presente de manera continua y sin interrupciones y no requiera de conocimientos especializados no puede considerarse viable de prestación de servicio, debido a lo anteriormente expuesto no son viables de este tipo de contrato las persona que ocupan cargos de recepción, servicios generales y demás cargos auxiliares administrativos, con base a la situación presentada en CRC FUTURO se cita la sentencia T-426/15 de la Corte Constitucional, Magistrada por el ponente Jorge Iván Palacio Palacio en la cual se evidencia un caso de vinculación laboral en un contrato por prestación de servicios, y en el cual se concede la protección y amparo al trabajador dando lugar al pago por parte del trabajador de las prestaciones por ley y demás indemnizaciones al caso.

### 5.3.2. ACTIVIDADES CONSIDERADAS VIABLES PARA DENOMINAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y SUS RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Las actividades realizadas por los profesionales de la salud se pueden considerar por medio de un contrato por prestación de servicios, ya que se requieren de conocimientos especializados para la ejecución de las actividades, siempre y cuando se aclaren las condiciones por medio de un contrato por escrito y no concurren los tres elementos de trabajo.

TABLA 7 MEDIDAS DE CONTROL<sup>15</sup>

Profesional :	Optómetra		
Actividad :	Ejecutar la prueba de optometría por medio del visiómetro y evaluar el fondo de ojo con el oftalmoscopio		
Riesgos identificados asociados al servicio prestado	Medidas preventivas	Medidas de Control	Justificación de la no creación de relación laboral
Patologías causadas por el estrés del trabajo, Burnout.	.Sensibilización a pausas activas y participación a las actividades realizadas por los	Mantener actualizados y socializados los cronogramas de sensibilización para participación de todos los	La sensibilización es una toma de conciencia de carácter voluntario y no se relaciona con la ejecución del trabajo o implica Subordinación al igual que la

<sup>15</sup> AUTOR. Diana Rodríguez

	comités	contratistas	participación en las actividades realizadas por la empresa
Infecciones respiratorias,	<p>.Realizar periódicamente las mediciones ambientales, químicas y biológicas para el control de riesgos en la fuente</p> <p>.Monitoreos médicos ocupacionales</p> <p>.Mantener los implementos correctos de aseo y desinfección así como el protocolo visible para el lavado y secado de manos entre cada paciente y las normas de bioseguridad</p>	<p>Realizar los mantenimientos a la infraestructura, de acuerdo a lo establecido en programas.</p> <p>Verificar los pagos por parte de los contratistas al sistema de Salud y pensión y cumplir con la afiliación por parte del contratante a la ARL para con el contratista de acuerdo a el decreto 1072 del 2015 sección 2, capítulo 2, Titulo 4,</p> <p>Realizar las compras de acuerdo a los establecido en los procedimientos para tal fin</p>	<p>.las mediciones ambientales se realizan por el contratante y no afecta en una relación laboral.</p> <p>. Los monitoreos son revisiones del estado de la salud de los contratistas que con fin de dar cubrimiento a lo establecido en el parágrafo 3, artículo 2 de la ley 1562 del 2012 el contratista se asimila al trabajador dependiente y de acuerdo al artículo 2.2.4.2.2.18 del decreto 2072 del 2015 el contratante en aras de dar cumplimiento a los programas de vigilancia epidemiológica deberá correr con el costo de los exámenes periódicos realizados al contratista.</p> <p>. Los implementos de aseo y desinfección hacen parte de la infraestructura así que es deber del contratante contar con las adecuaciones necesarias para cuidar la salud de los contratistas, además es deber del contratista conocer y aplicar las normas básicas de bioseguridad establecidas para la prevención de enfermedades, según artículo 2.2.4.2.2.16, decreto 1072 del 2015</p>
Alteraciones osteomusculares. (Tendinitis, Síndrome del tunel de carpo (stc), Sinovitis)	<p>.Monitoreos médicos ocupacionales</p> <p>.Implementación de pausas activas</p>	Mantener actualizados y socializados los cronogramas de sensibilización para participación de todos los contratistas	Monitoreo y seguimiento del estado de salud de acuerdo a las obligaciones del contratista con el Sistema de Riesgos Laborales
Actividad :	Realizar la limpieza y desinfección de equipos biomédicos		
Riesgos identificados asociados al servicio prestado	Medidas preventivas	Medidas de Control	Justificación de la no creación de relación laboral
Infecciones respiratorias, fiebre, tos	.Mantener los implementos correctos para la	Realizar las compras de acuerdo a los establecido en los procedimientos	El contratista de acuerdo a los protocolos de bioseguridad asigna los implementos para el cuidado

	desinfección de los equipos biomédicos de acuerdo a las hojas de vida y protocolos de bioseguridad y manejo de residuos	para tal fin	delos equipos utilizados para la realización de las pruebas y se sensibiliza a los contratistas en las medidas de higiene para evitar el paso de microorganismos.
--	---	--------------	---

Profesional :	Médico General		
Actividad :	Ejecutar la prueba de medicina general con ayuda de la báscula para el peso de los pacientes, el tensiómetro para la medir la presión arterial y el equipo de órganos para verificar oído y ojos		
Riesgos identificados asociados al servicio prestado	Medidas preventivas	Medidas de Control	Justificación de la no creación de relación laboral
Patologías causadas por el estrés del trabajo, Burnout.	.Sensibilización a pausas activas y participación a las actividades realizadas por los comités	Mantener actualizados y socializados los cronogramas de sensibilización para participación de todos los contratistas	La sensibilización es una toma de conciencia de carácter voluntario y no se relaciona con la ejecución del trabajo o implica Subordinación al igual que la participación en las actividades realizadas por la empresa
Infecciones respiratorias,	.Realizar periódicamente las mediciones ambientales, químicas y biológicas para el control de riesgos en la fuente  .Monitoreos médicos ocupacionales  .Dotar con los implementos correctos de aseo y desinfección así como el protocolo visible para el lavado y secado de manos entre cada paciente y las normas de bioseguridad	Realizar los mantenimientos a la infraestructura, de acuerdo a lo establecido en programas.  Verificar los pagos por parte de los contratistas al sistema de Salud y pensión y cumplir con la afiliación por parte del contratante a la ARL para con el contratista de acuerdo a el decreto 1072 del 2015 sección 2, capítulo 2, Titulo 4,  Realizar las compras de acuerdo a los establecido en los procedimientos para tal fin	.las mediciones ambientales se realizan por el contratante y no afecta en una relación laboral. . Los monitoreos son revisiones del estado de la salud de los contratistas que con fin de dar cubrimiento a lo establecido en el parágrafo 3, artículo 2 de la ley 1562 del 2012 el contratista se asimila al trabajador dependiente y de acuerdo al artículo 2.2.4.2.2.18 del decreto 2072 del 2015 el contratante en aras de dar cumplimiento a los programas de vigilancia epidemiológica deberá correr con el costo de los exámenes periódicos realizados al contratista. . Los implementos de aseo y desinfección hacen parte de la infraestructura así que es deber del contratante contar con las adecuaciones necesarias para cuidar la salud de los contratistas, además es deber del contratista conocer y aplicar las normas básicas de bioseguridad establecidas para la prevención de enfermedades, según artículo 2.2.4.2.2.16, decreto 1072 del 2015
Alteraciones	.Monitoreos	Mantener actualizados	Monitoreo y seguimiento del estado

osteomusculares. (Tendinitis, Síndrome del tunel de carpo (stc), Sinovitis)	médicos ocupacionales  .Implementación de pausas activas	y socializados los cronogramas de sensibilización para participación de todos los contratistas	de salud de acuerdo a las obligaciones del contratista con el Sistema de Riesgos Laborales
Actividad :	Realizar la limpieza y desinfección de equipos biomédicos		
Riesgos identificados asociados al servicio prestado	Medidas preventivas	Medidas de Control	Justificación de la no creación de relación laboral
Infecciones respiratorias, fiebre, tos	.Mantener los implementos correctos para la desinfección de los equipos biomédicos de acuerdo a las hojas de vida y protocolos de bioseguridad y manejo de residuos	Realizar las compras de acuerdo a los establecido en los procedimientos para tal fin	El contratista de acuerdo a los protocolos de bioseguridad asigna los implementos para el cuidado delos equipos utilizados para la realización de las pruebas y se sensibiliza a los contratistas en las medidas de higiene para evitar el paso de microorganismos.

Profesional :	Fonoaudiólogo		
Actividad :	Ejecutar la prueba de audiología con ayuda del audiómetro y cabina sonoamortiguada y realizar la ootoscopia		
Riesgos identificados asociados al servicio prestado	Medidas preventivas	Medidas de Control	Justificación de la no creación de relación laboral
Patologías causadas por el estrés del trabajo, Burnout.	.Sensibilización a pausas activas y participación a las actividades realizadas por los comités	Mantener actualizados y socializados los cronogramas de sensibilización para participación de todos los contratistas	La sensibilización es una toma de conciencia de carácter voluntario y no se relaciona con la ejecución del trabajo o implica Subordinación al igual que la participación en las actividades realizadas por la empresa
Infecciones respiratorias,	.Realizar periódicamente las mediciones ambientales, químicas y biológicas para el control de riesgos en la fuente  .Monitoreos médicos ocupacionales	Realizar los mantenimientos a la infraestructura, de acuerdo a lo establecido en programas.  Verificar los pagos por parte de los contratistas al sistema de Salud y pensión y cumplir con la afiliación por parte del contratante a la ARL para con el contratista de acuerdo a el decreto 1072 del 2015 sección 2, capítulo 2, Titulo 4,	.las mediciones ambientales se realizan por el contratante y no afecta en una relación laboral. . Los monitoreos son revisiones del estado de la salud de los contratistas que con fin de dar cubrimiento a lo establecido en el parágrafo 3, artículo 2 de la ley 1562 del 2012 el contratista se asimila al trabajador dependiente y de acuerdo al artículo 2.2.4.2.2.18 del decreto 2072 del 2015 el contratante en aras de dar cumplimiento a los programas de vigilancia epidemiológica deberá correr con el costo de los exámenes periódicos realizados al contratista. . Los implementos de aseo y

	.Dotar con los implementos correctos de aseo y desinfección así como el protocolo visible para el lavado y secado de manos entre cada paciente y las normas de bioseguridad	Realizar las compras de acuerdo a los establecido en los procedimientos para tal fin	desinfección hacen parte de la infraestructura así que es deber del contratante contar con las adecuaciones necesarias para cuidar la salud de los contratistas, además es deber del contratista conocer y aplicar las normas básicas de bioseguridad establecidas para la prevención de enfermedades, según artículo 2.2.4.2.2.16, decreto 1072 del 2015
Alteraciones osteomusculares. (Tendinitis, Síndrome del tunel de carpo (stc), Sinovitis)	.Monitoreos médicos ocupacionales  .Implementación de pausas activas	Mantener actualizados y socializados los cronogramas de sensibilización para participación de todos los contratistas	Monitoreo y seguimiento del estado de salud de acuerdo a las obligaciones del contratista con el Sistema de Riesgos Laborales
Actividad :	Realizar la limpieza y desinfección de equipos biomédicos		
Riesgos identificados asociados al servicio prestado	Medidas preventivas	Medidas de Control	Justificación de la no creación de relación laboral
Infecciones respiratorias, fiebre, tos	.Mantener los implementos correctos para la desinfección de los equipos biomédicos de acuerdo a las hojas de vida y protocolos de bioseguridad y manejo de residuos	Realizar las compras de acuerdo a los establecido en los procedimientos para tal fin	El contratista de acuerdo a los protocolos de bioseguridad asigna los implementos para el cuidado de los equipos utilizados para la realización de las pruebas y se sensibiliza a los contratistas en las medidas de higiene para evitar el paso de microorganismos.

Profesional :	psicólogo		
Actividad :	Ejecutar la prueba de coeficiente intelectual y de motricidad por medio de la batería y el software aplicable.		
Riesgos identificados asociados al servicio prestado	Medidas preventivas	Medidas de Control	Justificación de la no creación de relación laboral
Patologías causadas por el estrés del trabajo, Burnout.	.Sensibilización a pausas activas y participación a las actividades realizadas por los comités	Mantener actualizados y socializados los cronogramas de sensibilización para participación de todos los contratistas	La sensibilización es una toma de conciencia de carácter voluntario y no se relaciona con la ejecución del trabajo o implica Subordinación al igual que la participación en las actividades realizadas por la empresa
Infecciones respiratorias,	.Realizar periódicamente las mediciones ambientales,	Realizar los mantenimientos a la infraestructura, de acuerdo a lo establecido	.las mediciones ambientales se realizan por el contratante y no afecta en una relación laboral. . Los monitoreos son revisiones del

	<p>químicas y biológicas para el control de riesgos en la fuente</p> <p>.Monitoreos médicos ocupacionales</p> <p>.Dotar con los implementos correctos de aseo y desinfección así como el protocolo visible para el lavado y secado de manos entre cada paciente y las normas de bioseguridad</p>	<p>en programas.</p> <p>Verificar los pagos por parte de los contratistas al sistema de Salud y pensión y cumplir con la afiliación por parte del contratante a la ARL para con el contratista de acuerdo a el decreto 1072 del 2015 sección 2, capítulo 2, Titulo 4,</p> <p>Realizar las compras de acuerdo a los establecido en los procedimientos para tal fin</p>	<p>estado de la salud de los contratistas que con fin de dar cubrimiento a lo establecido en el parágrafo 3, artículo 2 de la ley 1562 del 2012 el contratista se asimila al trabajador dependiente y de acuerdo al artículo 2.2.4.2.2.18 del decreto 2072 del 2015 el contratante en aras de dar cumplimiento a los programas de vigilancia epidemiológica deberá correr con el costo de los exámenes periódicos realizados al contratista.</p> <p>. Los implementos de aseo y desinfección hacen parte de la infraestructura así que es deber del contratante contar con las adecuaciones necesarias para cuidar la salud de los contratistas, además es deber del contratista conocer y aplicar las normas básicas de bioseguridad establecidas para la prevención de enfermedades, según artículo 2.2.4.2.2.16, decreto 1072 del 2015</p>
Alteraciones osteomusculares. (Tendinitis, Síndrome del tunel de carpo (stc), Sinovitis)	<p>.Monitoreos médicos ocupacionales</p> <p>.Implementación de pausas activas</p>	<p>Mantener actualizados y socializados los cronogramas de sensibilización para participación de todos los contratistas</p>	<p>Monitoreo y seguimiento del estado de salud de acuerdo a las obligaciones del contratista con el Sistema de Riesgos Laborales</p>
Actividad :	Realizar la limpieza y desinfección de equipos biomédicos		
Riesgos identificados asociados al servicio prestado	Medidas preventivas	Medidas de Control	Justificación de la no creación de relación laboral
Infecciones respiratorias, fiebre, tos	<p>.Mantener los implementos correctos para la desinfección de los equipos biomédicos de acuerdo a las hojas de vida y protocolos de bioseguridad y manejo de residuos</p>	<p>Realizar las compras de acuerdo a los establecido en los procedimientos para tal fin</p>	<p>El contratista de acuerdo a los protocolos de bioseguridad asigna los implementos para el cuidado de los equipos utilizados para la realización de las pruebas y se sensibiliza a los contratistas en las medidas de higiene para evitar el paso de microorganismos.</p>

## 6. ANÁLISIS FINANCIERO SG-SST

TABLA 8: ANALISIS FINANCIERO

DEFINICIÓN			
<b>DISEÑO DEL SG-SST</b>			Actividad
Organización del SG-SST	presupuesto	1.000.000	Se establece, evalúa y planifica lineamientos, protocolos y procedimientos del SG-SST
Planificación			
Aplicación del SG-SST			
Auditoría y revisión por la alta dirección			
Mejoramiento			
Participación de los trabajadores u contratistas			
<b>DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, REVISIÓN, EVALUACIÓN, Y MEJORA DE LOS PROGRAMAS Y LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL</b>			Actividad
Medidas de prevención y control establecidas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	presupuesto	5.000.000	Se realizan capacitaciones, se adecua infraestructura, se implementan los comites y planes de contingencia, se realizan las compras y se establecen los contratos requeridos
Implementación de programas de prevención			
Programa de mantenimiento			
Vigilancia de la salud			
Prevención, preparación y Respuesta a emergencias			
<b>PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ PARITARIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>			Actividad
Reuniones	presupuesto	1.000.000	Ejecutar las actividades planteadas durante los periodos establecidos
Sitio de reunión			
Capacitación al Coppel			
Inspecciones y otras actividades			
Elección del Copasst			
PRESUPUESTO TOTAL ASIGNADO		7.000.000	

<b>RECURSO TECNICO/ FÍSICO</b>	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST</b>	<b>Recursos</b>	
	Dirección de seguridad y salud en el trabajo	computador, ayuda didacticas, papeleria	
	Área encargada de los sistemas integrados de gestión		
	Asesoría externa para el SG-SST		
	<b>DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, REVISIÓN, EVALUACIÓN, Y MEJORA DE LOS PROGRAMAS Y LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL</b>		
	Compras	instructivos, contratos de mantenimientos, extintores, señalización, alarmas, sala de capacitaciones, cartelera, ayudas didacticas	
	Contratación		
	Mantenimiento		
	Asesoría especializada		
	Servicios de higiene industrial		
Equipos de emergencias			
<b>CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS RESPONSABLES DEL SG-SST</b>			
Talento humano	Computador, papeleria, ayudas didacticas, tv		
Sistemas integrados de gestión			
<b>TRABAJO</b>			
<b>RECURSO HUMANO</b>	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST</b>	<b>Recursos</b>	
	Director o lider de Seguridad y Salud en el trabajo	1 persona	
	<b>CONTROL</b>		
	Personal de mantenimiento	persona de mantenimiento o subcontratada	
	Personal de vigilancia e inspección	1 persona	
	<b>CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS RESPONSABLES DEL SG-SST</b>		
	Talento humano	2 personas	
	Sistemas integrados de gestión	1 persona	
PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ PARITARIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		2 personas	

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ✓ Para los efectos de los riesgos biológicos que se detectaron debido a la actividad económica de CRC FUTURO se pueden controlar por medio del cumplimiento con los estándares adoptados por la resolución 2003 del 2014, ya que son de obligatorio cumplimiento y están bajo vigilancia de la Secretaria Distrital de Salud
- ✓ Se recomienda en primer lugar verificar los tipos de contrato y las condiciones del servicio prestado, ya que por la actividad que realizan algunos puestos de trabajo en especial la recepción y servicios generales pueden generar un contrato laboral y esto le puede ocasionar demandas por parte del contratista.

- ✓ Se recomienda la verificación para con los contratistas la existencia de un contrato por escrito y con una duración superior a un mes
- ✓ Para el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y comité de convivencia, no puede integrarlo ningún contratista por tal motivo se recomienda tener un empleado con contrato laboral para su ejecución.
- ✓ Algunos documentos como el reglamento interno de trabajo no aplican para contratistas, por tal motivo no es deber de este personal cumplir con este reglamento, otros como manual de convivencia laboral es necesario aclarar que cubre para proteger la seguridad del contratista, mas no es de obligatorio cumplimiento.

## **8. TRABAJOS FUTUROS**

Estudios enfocados a las diferentes formas de contratación por las empresas y el impacto en el desarrollo de su actividad económica, verificando si se cumple o no lo establecido por la normatividad legal vigente y que tan viable es para la empresa cada tipo de contratación.

## 9. BIBLIOGRAFIA

Álvarez Heredia, Francisco (2006). SALUD Ocupacional. Bogotá: Ecoe ediciones

Código civil Colombiano Libro cuarto título I, título XIII los contratos y su interpretación, recuperado el 27 de agosto 2016 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39535>

Congreso de la Republica (9 septiembre de 1950), Código Sustantivo de Trabajo, Capítulo I, capítulo IV y capítulo V del título I primera parte, capítulo I, del título IV, recuperado el 30 agosto del 2016 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Congreso De Colombia ( 11 julio 2012), ley 1562 de 2012, Artículo 13 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, recuperado el 2 de agosto 2016 en <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

Congreso de Colombia (23 enero 2006), ley 1010 2006, Art 1 al 19 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” recuperado el 24 de agosto del 2016 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>

Contrato de servicio publicado el 23 de mayo del 2016 artículo recuperado del 2 de octubre del 2016 en <http://www.gerencie.com/contrato-de-servicios.html>,

Corte Constitucional (2 de septiembre 2009), magistrada por el Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia C-614/ 09, recuperada el 19 de septiembre del 2016 en <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-614-09.htm>

Corte Constitucional (08 julio 2015), magistrada por el Dr. Jorge Iván Palacio Palacio, Sentencia T-426/15, recuperada el 29 de septiembre del 2016 en <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2015/T-426-15.htm>

Icontec. Guía Técnica Colombiana GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, Recuperado el 2 de septiembre del 2016, de [datateca.unad.edu.co](http://datateca.unad.edu.co): [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/Legislacion\\_Vigente/\\_GTC45.pdf](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/Legislacion_Vigente/_GTC45.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (6 de Junio de 1986). Resolución 2013 de 1986. Recuperado el 1 de Julio de 2015, de [www.alcaldiabogota.gov.co](http://www.alcaldiabogota.gov.co): <http://goo.gl/YRxnkx>

Documento CONPES 2827-MINTRABAJO-DNP:UDS Santafé de Bogotá, D.C., 6 de diciembre de 1995

Ministerio de Trabajo, Min Trabajo evalúa implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, <http://www.mintrabajo.gov.co/marzo-2015/4293-mintrabajo-evalua-implementacion-del-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>. 6 de septiembre 2016, 9:30am

Ministerio de Trabajo, Gobierno amplía por un año plazo para implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo <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>. 6 de septiembre 2016, 10:30am

Ministerio de Trabajo, Guía técnica de implementación para pymes, Recuperado el 3 de septiembre de 2016, <http://www.mintrabajo.gov.co/publicaciones-mintrabajo/5788-guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes.html>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (6 de junio 2016), resolución 2013 de 1986, Art 1 al 19 “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo” recuperado el 2 de agosto 2016 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

Ministerio de Trabajo, ( 30 abril 2012), Resolución 652 de 2012 art. 1 al 15 “por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones” recuperado el 6 agosto del 2016 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

Ministerio de la Protección Social (15 de marzo 2006), resolución 734 2006 Art 1 al 3 “por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006”. Recuperado el 24 agosto del 2016 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=19637>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud (31 de marzo 1989) resolución 1016 de 1989 “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país” recuperado el 24 agosto en <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Ministerio de la Protección Social (11 de julio 2007), resolución 2346 de 2007 “por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”, del Ministerio de la Protección Social. Recuperado el 2 septiembre en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25815>

Ministerio de Salud (8 julio 1999), resolución 1995 de 1999 “Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica” recuperado el 6 septiembre en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16737>

Ministerio de la Protección Social (27 enero 5005) resolución 00156 de 2005 Art. 1 al 12. “por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones”. Recuperado el 2 de octubre 2016 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15861>

Nomas de presentacion para trabajos de grado Fundacion Universitaria los Libertadores. (23 de Julio de 2008). Presentacion de tesis. Recuperado el 2015 y 2016, de <http://es.slideshare.net/dkmerino83/normas-icontec-1486-ultima-actualizacion-2564055>

Presidencia de la República. (26 de Mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015 - Libro 2, parte 2, titulo 4, capítulo 2, sección 1, Establece la “afiliación al sistema de Riesgos laborales” Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado el 2 de agosto de 2016, de asogobierno: <http://goo.gl/TQga3n>

Presidencia de la República. (26 de Mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015 - Libro 2, parte 2, titulo 4, capítulo 2, sección 2, Establece todo lo referente a la “afiliación cobertura y el pago de aportes de las personas vinculadas a través de contratos de prestación de servicios” Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado el 2 de agosto de 2016, de asogobierno: <http://goo.gl/TQga3n>

Presidencia de la República. (26 de Mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015 - Libro 2, parte 2, titulo 4, capítulo 6, “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el

Trabajo” Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado el 2 de agosto de 2016, de asogobierno: <http://goo.gl/TQga3n>

Presidencia de la República. (26 de Mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado el 2 de agosto de 2016, de asogobierno: <http://goo.gl/TQga3n>

Presidencia de la República de Colombia. (31 de Julio de 2014). Decreto 1443 del 31 de julio de 2014. Recuperado el 2 de agosto de 2016, de Mintrabajo: <http://goo.gl/q41lpY>

## ANEXO I

### Listado de documentos creados para el SG-SST

Ítem	Código	Nombre del Documento	Versión	Fecha de aprobació
6	APR06	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES, ENTRENAMIENTO E INDUCCIÓN	1	
7	APR07	ROLES Y RESPONSABILIDADES EN EL SG-SST	1	
14	EPR09	GESTIÓN DEL CAMBIO	1	
15	EPR10	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES	1	
16	EPR11	INSPECCIONES DE SEGURIDAD	1	
17	EPR12	INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRBAJO	1	
18	EPR13	REALIZACIÓN DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES	1	
19	EPR14	DENTIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE REQUISITOS LEGALES Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO LEGAL	1	
25	EMC01 ANEXO 4	POLITICA DEL SG-SST	1	
27	EMSG-SST04	MANUAL DE SG-SST	1	
28	EMSG-SST04 ANEXO I	POLITICA DE SG-SST	1	
29	EMSG-SST04 ANEXO II	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	1	
30	EMSG-SST04 ANEXO III	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	1	
31	EMSG-SST04 ANEXO VI	PLAN ANUAL DE TRABAJO SG-SST	1	
32	EMCL05	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	1	
37	EPG03	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	1	
38	EPG04	PROGRAMA DE PREVENICPON DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICACTIVAS	1	

### Listado de documentos del SGC 17024 con modificación al SG-SST

Ítem	Código	Nombre del Documento	Versión	Fecha de aprobació
1	APR01	COMPRAS Y CONTRATACIONES	2	12/07/2015
4	APR04	SELECCIÓN Y CALIFICACIÓN PROVEEDORES	2	12/07/2015
10	EPR03	ELABORACIÓN Y CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS	2	12/07/2015
11	EPR04	GENERACIÓN DE INDICADORES	2	12/07/2015
13	EPR06	REVICIONES POR LA DIRECCIÓN	2	12/07/2015

### Listado de documentos del SGC 17024 se soporte al SG-SST

Ítem	Código	Nombre del Documento	Versión
2	APR02	MANTENIMIENTO Y CALIBRACIÓN DE EQUIPOS E INFRAESTRUCTURA	1
8	EPR01	ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	1
9	EPR02	AUDITORIAS INTERNAS	2
21	EMB02	MANUAL DE BIOSEGURIDAD	1
26	EMT03	MANUAL DE TECNOVIGILANCIA	1
33	EPL01	PLAN DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	1
34	EPL02	PLAN DE GESTION RESIDUOS HOSPITALARIOS	1

## ANEXO II

### Listado de registros creados para el SG-SST

<b>lte</b>	<b>Codigo</b>	<b>Versio</b>	<b>fecha de</b>	<b>Nombre del Documento</b>
38	EMCL05-01	1		ACTA DE COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL
46	EPR02-F06	1		EVALUACION INICIAL DEL SG-SST
56	EPR07-F01	1		CONSTITUCION Y ORGANIZACIÓN DEL COPASO
57	EPR08-F01	1		PRESUPUESTO SG-SST
58	EPR09-F01	1		REGISTRO DE GESTION DEL CAMBIO
59	EPR10-F01	1		MATRIZ DE RIESGOS
60	EPR11-F01	1		PROFESIOGRAMA
61	EPR12-F01	1		ESTADISTICA DE AUSENTISMO LABORAL
62	EPR13-F01	1		ESTADISTICA PRIMEROS AUXILIOS
63	EPR14-F01	1		MATRIZ LEGAL SG-SST

### Listado de registros del SGC 17024 con modificación al SG-SST

<b>lte</b>	<b>Codigo</b>	<b>Versio</b>	<b>fecha de</b>	<b>Nombre del Documento</b>
11	APR01-F03	2	12/07/2015	CONTRATACIÓN CONTRATISTAS
26	APR03-F05	2	12/07/2015	INDUCCIÓN DEL PERSONAL
34	APR04-F01	2	12/07/2015	REEVALUACIÓN DE PROVEEDORES
35	APR04-F02	2	12/07/2015	SELECCION Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES
55	EPR06-F01	2	12/07/2015	REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

### Listado de registros del SGC 17024 se soporte al SG-SST

lte	Codigo	Versio	fecha de	Nombre del Documento
12	APR01-F04	1	12/07/2015	Reposición elementos del botiquín
13	APR01-F05	1	12/07/2015	Planilla de insumos médicos
14	APR02-F01	1	12/07/2015	VERIFICAIÓN DIARIA DE EQUIPOS
15	APR02-F02	1	12/07/2015	CRONOGRAMA DE MANTENIMIENTO
16	APR02-F03	1	12/07/2015	CONTROL DE CALIBRACIONES Y MANTENIMIENTOS DE EQUIPOS MÉDICOS
17	APR02-F04	1	12/07/2015	DETALLE MANTENIMIENTO
18	APR02-F05	1	12/07/2015	HOJA DE VIDA EQUIPOS MÉDICOS
19	APR02-F06	1	12/07/2015	HOJA DE VIDA EQUIPOS DE COMPUTO
20	APR02-F07	1	12/07/2015	GRÁFICA DE CONTROL
21	APR02-F08	1	12/07/2015	LISTADO DE EQUIPOS CRC FUTURO
27	APR03-F06	1	12/07/2015	CONTROL DE CAPACITACIÓN
28	APR03-F07	1	12/07/2015	PRUEBA TÉCNICA
30	APR03-F09	1	12/07/2015	PLANEACIÓN Y CONTROL DE LA FORMACIÓN DEL R
39	EPR01-F01	1	12/07/2015	ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS
40	EPR01-F02	1	12/07/2015	CONTROL DE ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS
41	EPR02-F01	1	12/07/2015	PLAN DE AUDITORIA
42	EPR02-F02	1	12/07/2015	LISTA DE CHEQUEO Y VERIFICACIÓN
43	EPR02-F03	1	12/07/2015	REUNION DE APERTURA Y CIERRE DE AUDITORIA
44	EPR02-F04	1	12/07/2015	INFORME DE AUDITORIAS
45	EPR02-F05	1	30/11/2015	CRONOGRAMA DE AUDITORIAS
47	EPR03-F01	1	12/07/2015	SOLICITUD DE CREACIÓN, MODIFICACIÓN O ANULACIÓN DE DOCUMENTOS
48	EPR03-F02	1	12/07/2015	LISTADO DE DOCUMENTOS
49	EPR03-F03	1	12/07/2015	LISTADO DE REGISTROS
50	EPR03-F04	1	12/07/2015	DIFUSIÓN DE DOCUMENTOS
51	EPR04-F01	1	12/07/2015	HOJA DE VIDA DE INDICADORES
76	MPR11-F01	1	0805/2015	CERTIFICADO DE APTITUD LABORAL
77	MPR11-F02	1	0805/2015	HISTORIA CLINICA APTITUD LABORAL