

UNIVERSIDAD VIÑA DEL MAR
ESCUELA DE INGENIERIA Y NEGOCIOS
MAESTRÍA EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN DE LA
CALIDAD



**DISEÑO DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE UN
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN, EN LA
UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO (COLOMBIA)**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAGÍSTER EN SISTEMAS
INTEGRADOS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

HILDA CLEMENCIA MARÍN VALENCIA

PROFESOR GUÍA
JENNY MÁRQUEZ ASTORGA

PROFESOR METODÓLOGO
CATHERINE CORONADO

2020

DEDICATORIA

A mi hija Valeria Salazar Marín y mi esposo Jorge Hernán Salazar Cardona, quienes han sido mi fortaleza, inspiración y apoyo en todo momento.

A mi mamá Luz Marina, mi tía Margarita, mi hermana y sobrinos, quienes siempre me motivaron para alcanzar las metas que me he propuesto.

AGRADECIMIENTOS

A mis maestras Jenny Márquez Astorga y Catherine Coronado, quienes han dispuesto de su tiempo, dedicación y compromiso para guiar la elaboración de este Trabajo de Grado.

A la Universidad del Quindío, por permitir el desarrollo de esta propuesta dentro de su organización, por apoyar y guiar con sus conocimientos y experiencia este proceso.

A mis maestros y director, por todas las enseñanzas, exigencia y acompañamiento brindado en este proceso de formación.

MARÍN, Hilda. **Diseño del plan de implementación de un Sistema Integrado de Gestión, en la Universidad del Quindío (Colombia)**. Universidad Viña del mar. Escuela de Ingeniería y Negocios. Maestría en Sistemas Integrados de Gestión de la Calidad. Viña del Mar. 2020.

RESUMEN

Este Trabajo Final de Grado tiene como finalidad desarrollar una propuesta de plan de la implementación de un Sistema Integrado de Gestión (SIG), basado en las guías y estándares internacionales de las normas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001:2018) y Gestión Ambiental (ISO 14001:2015), para la Universidad del Quindío (Colombia), una institución de educación superior dedicada a la prestación del servicio educativo, ubicada en Armenia, Quindío. Se realizó un diagnóstico general de la situación actual de la organización siguiendo los requisitos de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, mediante la aplicación de varias herramientas que permitieron identificar las principales deficiencias o brechas de cumplimiento, lo cual permitió proponer posibles estrategias para cumplir con dichos requisitos. Finalmente, se estableció un plan de trabajo, mediante un cronograma propuesto, en el que se evidencian las actividades a seguir y los tiempos de cada una de ellas, lo que permitirá un mayor afianzamiento en la implementación de las normas estudiadas, para que la Universidad del Quindío continúe con su aplicación y posterior implementación.

Palabras clave: Educación superior, Sistema Integrado de Gestión, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ISO 45001:2018, Sistema de Gestión Ambiental, ISO 14001:201

MARÍN, Hilda. **Desing of the implementation plan of an Integrated Management System, at the University of Quindío (Colombia)**. Viña del Mar University. School of Engineering and Business. Master in Integrated Systems of Quality Management. Viña del Mar. 2020

ABSTRACT

The search for quality and continuous improvement in higher education institutions in Colombia has become a new focus derived from the challenges assumed by organizations that face the different current challenges, which require the improvement of their processes, products and services, the evidence of innovation in its services and the improvement of its competitiveness in the market, in addition to the demands promoted at the national level in terms of quality. The objective of this thesis is to develop a proposed plan for the implementation of an Integrated Management System based on the international guidelines and standards of the Occupational Health and Safety Management standards (ISO 45001:2018) and Environmental Management (ISO 14001:2015) for the University of Quindio (Colombia), a higher education institution dedicated to the provision of educational service, located in Armenia, Quindio. Finally, a work plan was established through a proposed schedule, which the activities to be followed and the times of each of them are evidenced, that will allow a greater consolidation in the implementation of the studied standards, so that the University of Quindío continues with its application and subsequent implementation.

Key Words: Higher education, Integrated Management System, Occupational Health and Safety Management System, ISO 45001:2018, Environmental Management System, ISO 14001:2015.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I:FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO.....	4
1. ENTIDAD.....	4
1.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA	5
1.2 PERSPECTIVA ESTRATÉGICA.....	13
1.3 PERSPECTIVA COMERCIAL.....	19
1.4 PERSPECTIVA PRODUCTIVA.....	20
1.5 PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL	20
2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	22
3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	24
4. OBJETIVO GENERAL.....	26
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	26
6. JUSTIFICACIÓN	27
7. DELIMITACIÓN	29
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	31
1. ESTADO DEL ARTE.....	31
2. BASES TEÓRICAS	35
2.1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	36
2.2. NORMA ISO 45001:2018.....	38

2.3. GESTIÓN AMBIENTAL	44
2.4. NORMA ISO 14001:2015.....	46
2.5. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	51
2.6. IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	52
2.7. EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA	54

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 59

1. TIPO Y DISEÑO DEL PROYECTO.....	59
2. ESTRUCTURA DESAGREGADA DE TRABAJO	62
2.1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015.....	63
2.1.1. RECOPIRAR LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA.....	63
2.1.2. ANALIZAR LOS ELEMENTOS ESTRUCTURANTES DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015.....	64
2.1.3. REALIZAR DIAGNÓSTICO DE LA COMPAÑÍA.....	64
2.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS DIRECTRICES A SEGUIR EN LAS NORMAS ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015.....	64
2.2.1. IDENTIFICAR LOS DOCUMENTOS Y REGISTROS EXIGIDOS POR LAS NORMAS ISO 45001:2015 E ISO 14001:2018.....	64
2.2.2. CONSULTAR SOBRE LA VALORACIÓN Y EFECTIVIDAD DE LAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LOS RIESGOS LABORALES Y ASPECTOS AMBIENTALES.....	65
2.3.1. DEFINIR ACTIVIDADES Y PROCEDIMIENTOS.....	66
2.3.2. ESTABLECER CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN.....	66
2.3.3. ELABORAR FICHAS CURRICULARES.....	66
3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	67

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL PROYECTO 73

1. RESULTADOS DEL PROYECTO.....	73
1.1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL REFERENTE AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015.....	74

1.1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA.....	74
1.1.1.2. DIAGNÓSTICO FODA.....	75
1.1.2. ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS ESTRUCTURANTES DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN AMBIENTAL ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015.....	81
1.1.2.1. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN (CAPÍTULO 4)	84
1.1.2.2. LIDERAZGO (CAPÍTULO 5)	86
1.1.2.3. PLANIFICACIÓN (CAPÍTULO 6).....	89
1.1.2.4. APOYO (CAPÍTULO 7).....	91
1.1.2.5. OPERACIÓN (CAPÍTULO 8).....	93
1.1.2.6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (CAPÍTULO 9)	94
1.1.2.7. MEJORA (CAPÍTULO 10).....	95
1.1.3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN.....	97
2.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS DIRECTRICES A SEGUIR EN LAS NORMAS ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015.....	104
2.1.1. IDENTIFICAR LOS DOCUMENTOS Y REGISTROS EXIGIDOS POR LAS NORMAS ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015.....	105
2.1.2. CONSULTAR SOBRE LA VALORACIÓN Y EFECTIVIDAD DE LAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LOS RIESGOS LABORALES Y ASPECTOS AMBIENTALES.....	109
3.1. DISEÑO DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN, APLICADO DESDE LA ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015.....	114
3.1.1. DEFINIR ACTIVIDADES Y PROCEDIMIENTOS.....	115
3.1.1.1. ETAPA 1. DIAGNÓSTICO.....	116
3.1.1.2. ETAPA 2. ELABORACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN QUE ESTRUCTURA EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN.....	116
3.1.1.3. ETAPA 3. REVISIÓN DE LOS DOCUMENTOS.....	118
3.1.1.4. ETAPA 4. CAPACITACIÓN E IMPLEMENTACIÓN.....	118
3.1.1.5. ETAPA 5. AUDITORÍA INTERNA.....	118
3.1.1.6. ETAPA 6. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN.....	119
3.1.2. ESTABLECER CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN.....	120

CONCLUSIONES.....	123
RECOMENDACIONES.....	126
BIBLIOGRAFÍA.....	128
ANEXOS.....	132

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Historia de la Universidad del Quindío.....	12
Figura 2. Historia de la Universidad del Quindío.....	12
Figura 3. Historia de la Universidad del Quindío.....	13
Figura 4. Plan Estratégico Institucional.....	14
Figura 5. Misión Institucional.....	15
Figura 6. Visión Institucional.....	16
Figura 7. Plan Estratégico Institucional.....	17
Figura 8. Organigrama de la Universidad del Quindío.....	21
Figura 9. Esquema ISO 45001:2018.....	41
Figura 10. Dinámica de la ISO 45001:2018.....	48
Figura 11. Ventajas del Sistema Integrado de Gestión.....	52
Figura 12. Proceso de investigación cualitativa.....	60
Figura 13. Estructura Desagregada de Trabajo.....	62
Figura 14. Naturaleza del proceso cualitativo ejemplificada con un tipo de recolección de datos: la entrevista.....	70
Figura 15. Matriz FODA Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	77
Figura 16. Fotografía de la reunión con la lideresa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	79
Figura 17. Matriz FODA Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	80
Figura 18. Estructura de Alto Nivel.....	82
Figura 19. Compendio de normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.....	84
Figura 20. Requisitos de la política del Sistema de Gestión.....	88
Figura 21. Capítulo diez (mejora).....	96
Figura 22. Primera fase del análisis de brechas (Aplicación de instrumento).....	97

Figura 23. Segunda fase del análisis de brechas (Formular y realizar acciones)	98
Figura 24. Nivel de cumplimiento norma ISO 45001:2018.....	99
Figura 25. Nivel de cumplimiento norma ISO 14001:2015.....	102
Figura 26. Metodología para la identificación de aspectos ambientales de la Universidad del Quindío.....	112
Figura 27. Fotografía de la entrevista realizada a la lideresa del Sistema de Gestión Ambiental (noviembre 2020).....	114

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Historia de la Universidad del Quindío.....	6
Cuadro 2. Estructura de la norma ISO 45001:2018.....	42
Cuadro 3. Dinámica de la ISO 14001:2015.....	49
Cuadro 4. Capítulos iniciales de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.....	83
Cuadro 5. Resultados de la aplicación de la ficha técnica entrevista semiestructurada ISO 45001:2018.....	106
Cuadro 6. Resultados de la aplicación de la ficha técnica entrevista semiestructurada ISO 14001:2015.....	108
Cuadro 7. Resumen del diagnóstico de la situación actual referente al cumplimiento de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.....	116
Cuadro 8. Matriz de integración documental.....	118

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Ficha técnica entrevista semiestructurada 45001:2018.....	134
Anexo B. Ficha técnica entrevista semiestructurada 14001:2015.....	137
Anexo C. Análisis GAP 45001:2018.....	140
Anexo D. Análisis GAP 14001:2015.....	146
Anexo E. Resolución 3081, del 05 de mayo de 2017.....	153
Anexo F. Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	155
Anexo G. Procedimiento de comunicación interna (medios de comunicación).....	158
Anexo H. Normograma SST-N-01	161
Anexo I. Matriz Legal SST-MA-02.....	166
Anexo J. Formato para el reporte de actos y condiciones inseguras SST-PHSO-02-F-16.....	180
Anexo K. Acuerdo Consejo Superior 0601 de 2018.....	182
Anexo L. Procedimiento para identificación de aspectos e impactos ambientales SGA-P-01.....	184
Anexo M. Matriz de aspectos e impactos ambientales.....	188
Anexo N. Ruta de recolección de residuos sólidos no peligrosos.....	190
Anexo Ñ. Ruta de recolección de residuos peligrosos biológicos y hospitalarios SGA-RS-OD-02.....	192
Anexo O. Ruta de recolección de residuos químicos peligrosos SGA-RS-03... ..	194
Anexo P. Normograma SGA-N-01.....	196
Anexo Q. Ficha técnica de indicadores SGA-FTI-01.....	198
Anexo R. Matriz de identificación de peligros SGSST.....	201
Anexo S. Formato de visita para la identificación de aspectos ambientales... ..	203
Anexo T. Plan de implementación.....	205
Anexo U. Fichas curriculares.....	207

INTRODUCCIÓN

La búsqueda de la calidad y la mejora continua en las instituciones de educación superior en Colombia se ha convertido en un nuevo foco derivado de los desafíos que asumen las organizaciones que enfrentan los distintos retos del mundo actual, los cuales exigen la mejora de sus procesos, productos y servicios, la evidencia de la innovación en sus servicios y la mejora de su competitividad en el mercado, además de las exigencias impulsadas a nivel nacional en materia de calidad.

Por tal motivo, las organizaciones buscan adoptar los sistemas de gestión propuestos por las normas internacionales, las cuales permiten estandarizar sus servicios y especialmente, evidenciar la mejora continua en los distintos procesos implementados, poner en marcha estrategias administrativas y gerenciales que faciliten consolidar una verdadera cultura organizacional.

De esta manera, muchas Instituciones de Educación Superior (IES) han incorporado esta estrategia para mejorar su gestión, que no solo se centra en la prestación del servicio, sino también en desarrollar acciones que demuestren la gestión sobre la protección de sus colaboradores y del medio ambiente. Por tanto, la implementación de normas internacionales se ha convertido en un factor clave para el éxito, el mejoramiento de la gestión y la satisfacción del cliente, lo que representa aspectos determinantes en una organización

Por ello, es necesario reconocer a dónde se pretende llegar en una organización, especialmente en una que preste servicios educativos, así como conocer cuáles son los objetivos y qué estrategias emplear para lograrlos, lo que ofrece la posibilidad de integrar normas que apunten, integren y consoliden estos objetivos.

De acuerdo con lo descrito, el presente trabajo de grado tiene como objetivo realizar el diseño de un plan de implementación del Sistema Integrado de Gestión de la Universidad del Quindío (Colombia) basado en las normas internacionales ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, por lo que este documento presenta la

exploración y acercamiento que ha tenido la organización por brindar respuesta al cumplimiento de ambas normas, evidenciando desde el diagnóstico inicial de la situación actual, el análisis de brechas de cumplimiento de los requisitos y los elementos estructurantes de ambas normas, hasta la presentación de un plan de implementación del Sistema Integrado de Gestión, para su posible aplicación por parte de la Universidad, si ellos así lo requieren.

Asimismo, los resultados arrojados permiten identificar algunas necesidades, deficiencias y oportunidades de mejora para ser analizadas y evaluadas con mayor detalle, lo que favorecerá la consolidación de la gestión del Sistema Integrado de Gestión en el camino ya trazado como un aspecto determinante para lograr la mejora continua en la gestión institucional, lo que permitirá evidenciar la calidad en la prestación del servicio educativo.

Sumado a lo anterior, el desarrollo de las entrevistas semiestructuradas permitió constatar que están gestionando la aplicación de los requisitos y lineamientos establecidos en las normas, lo que favorece el afianzamiento y la demostración de las acciones llevadas para salvaguardar la vida de sus colaboradores y preservar su salud, como el cuidado y la protección del medio ambiente.

Por último, el desarrollo de las entrevistas semiestructuradas permitió constatar que están gestionando la aplicación de los requisitos y lineamientos establecidos en las normas, lo que favorece el afianzamiento y la demostración de las acciones llevadas para salvaguardar la vida de sus colaboradores y preservar su salud, como el cuidado y la protección del medio ambiente.



CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO

El presente capítulo, permite reconocer la estructura de la organización objeto de estudio, en el cual se describen las diversas perspectivas (histórica, estratégica, comercial, productiva y organizacional) lo que garantiza la contextualización del proceso realizado para el desarrollo del trabajo final de grado.

Por otra parte, se presentará la descripción del problema, la cual se asume como un componente clave para acercarse a la interiorización con respecto a la implementación de los sistemas integrales de gestión basados en las normas ISO y los beneficios que aporta a la prestación del servicio educativo, a nivel superior. Además, se procede a delimitar el objetivo general, los objetivos específicos, su justificación y delimitación.

1. ENTIDAD

La Universidad del Quindío fue creada por el Concejo Municipal de Armenia (departamento de Quindío, Colombia) mediante el Acuerdo número 23 del 14 de octubre de 1960, considerando la idea de los señores: Darío Leyva Troncoso y Alirio Gallego Valencia. Veintidós años después, la Asamblea, mediante la ordenanza No. 14 de 1982, la convierte en una institución de carácter departamental.

El primer centro de educación pública superior en la Universidad del Quindío, empieza a funcionar en 1962 con los programas de Agronomía y Topografía, marcando la pauta de una nueva década en la formación académica de la región, lo que da inicio a la búsqueda de alternativas educacionales en la entidad.

Actualmente cuenta con siete facultades: Ciencias Humanas y Bellas Artes, Ciencias de la Salud, Ingeniería, Ciencias Económicas y Administrativas, Ciencias Agroindustriales, Ciencias Básicas y Tecnologías y Ciencias de la Educación.

La Universidad del Quindío ofrece programas académicos a distintos niveles (Pregrados, Especialización, Maestría, Doctorado, Diplomados, Cursos especializados, Escuelas de formación, Semilleros y otras actividades) en las modalidades presencial, distancia y virtual.

Con ellas, la institución se convierte en un actor indispensable en el desarrollo del conocimiento científico y tecnológico del occidente de Colombia.

1.1. PERSPECTIVA HISTÓRICA

Como expresa Morales (2000) la idea del señor Darío Leiva Troncoso, Concejal de Armenia, de fundar una universidad para el Quindío, se cristalizó con la gestión de Alirio Gallego, Mercedes Uribe, el Padre Duque, Gonzalo Hincapié, Raquel Mejía, entre otros.

Según los documentos históricos, fue entonces mediante el Acuerdo 23 del 14 de octubre de 1960, emanado del Concejo Municipal de Armenia, que se crea la Universidad de Quindío como respuesta política con miras a resolver el problema de la formación de docentes para la educación media en Colombia a la necesidad de reestablecer la paz en el nuevo Departamento, perturbada por la violencia formada en 1948, que afectó notablemente la región cafetera del centro occidente; y también como camino cierto para la juventud que hasta el momento había tenido que conformarse con el bachillerato, en la mayoría de la veces, ante la insuficiencia de recursos económicos.

El 19 diciembre de 1960, mediante Resolución No. 1, el Concejo de Armenia, encarga a la Junta Pro-Universidad del Quindío, compuesta por 12 miembros, para organizar, reglamentar y administrar dicha institución; el 26 de septiembre de 1961, mediante Resolución No. 25 de la Gobernación de Caldas, se concede la Personería Jurídica.

El Cuadro 1, presenta la recopilación de los hechos más relevantes que marcan la historia de la Universidad del Quindío.

Cuadro 1
Historia de la Universidad del Quindío

Año	Hecho
1953	Se inicia el proceso de pro-creación de la Universidad del Quindío, a través de diferentes juntas cívicas.
1960	Se crea la Universidad del Quindío a través del Acuerdo del Consejo Municipal N° 023 del 14 de octubre.
1962	Inicia el funcionamiento con los Programas de Topografía, Agronomía (terminaban la carrera en la sede de la Universidad Nacional en Palmira) y Ciencias de la Educación (Pedagogía y Administración Educativa). Se crea el programa de Licenciatura en Psicopedagogía y Administración Educativa
1964	Catorce de los 22 Estudiantes que iniciaron se gradúan de Topógrafos y Geodestas. Se crea el programa de Licenciatura en Matemáticas y Física.
1965	Se crea la Facultad de Ingeniería de Vías y Transporte, pero no perdura. Se crea el programa de Licenciatura en Ciencias Sociales
1967	El Congreso expide la Ley 56 de 1967 (Sancionada el 26 de diciembre de ese año), por medio de la cual se reconoce a la Universidad del Quindío como una entidad autónoma descentralizada del Estado y le otorga financiación. Se crea los programas de Licenciaturas en Lenguas Modernas y Lingüística y Literatura.
1968	La Universidad es aceptada en ASCUN (Asociación de Colombiana de Universidades). Se crea el programa de Licenciatura en Biología y Química

Cuadro 1. (Continuación)

1969	Tras la creación del ICFES (Instituto Colombiano de Fomento a la Educación Superior) y en virtud de la reforma constitucional de 1968, la Universidad comienza a ser financiada por el Gobierno Nacional.
	El Programa de Topografía inicia los primeros trabajos de extensión a la comunidad, con una serie de levantamientos planimétricos de varias vías de Armenia.
1971	Sucede una de las más grandes crisis de la Universidad, atravesada por huelgas y paros estudiantiles y docentes, que obligan al cierre de las puertas del alma mater. Se crea la Facultad de Contaduría
	Inicia labores el Programa de Contaduría Pública, en la jornada nocturna, un año después se abre la diurna.
1975	Decreto 1583 del 11 de agosto de 1975, el MEN reconoce el alma mater como universidad
1976	Se le otorga la licencia de funcionamiento al Programa de Ingeniería Civil. El 1 de enero de 1977 se crea la División de Ingeniería (Ingeniería Civil y Topografía).
1977	Crea la Facultad de Ciencias de la Salud.
	Se crea el programa de Licenciatura en Tecnología Educativa
1979	Se realizan los primeros trabajos de investigación formativa en el programa de Topografía, con el proyecto denominado "Cinco Métodos de Levantamiento Horizontal (Evaluación de procedimientos).
1980	Inicia labores el programa de Medicina.
	Decreto Ley 80 determinó la nueva estructura de la educación superior en Colombia (establece los Consejos Superiores y Consejos Académicos), ratifica la autonomía universitaria y establece lineamientos de autoevaluación como mecanismo garante de esa autonomía.
	Se gradúan los primeros 15 Ingenieros Civiles
1981	Se crea el programa de Licenciatura en Física.
1982	Se convierte en una Universidad de orden departamental a través de la ordenanza N° 14 de este año.

Cuadro 1. (Continuación)

1982-1987	La Universidad transforma varios programas de licenciatura para el área técnica y tecnológica.
1983	<p>Inicia labores la modalidad de educación abierta y a distancia. El ICFES aprueba cuatro programas: Tecnología Agropecuaria, Tecnología en Obras Civiles, Licenciatura en Básica Primaria y Licenciatura en Preescolar - Se lograron tener 15 Cread (Centro de Educación Abierta y a Distancia) en 5 departamentos: Quindío, Risaralda, Valle del Cauca, Caldas y Tolima. Se reestructura la oferta académica - se cierran los programas de licenciaturas presenciales, comenzado por la Pedagogía y Administración Educativa, con el que había comenzado el alma mater en 1962, igualmente cierra: Ciencias Sociales, Sicopedagogía, Matemáticas, Biología y Química. Se presentan protesta por dicha decisión.</p> <p>Se crea los programas de Licenciaturas en Educación Preescolar y en Educación Básica Primaria.</p>
1984	<p>Se convierte gran cantidad de trabajadores oficiales en empleados públicos. Se inicia la contratación de personas ocasionales por contratos administrativos y de prestación de servicios. Se presentó una reclasificación de los puestos de trabajo, igual sucedió con los Docentes.</p> <p>Para hacer las reformas la Universidad cerró por dos semestres, ante la imposibilidad de pagar salarios y prestaciones sociales.</p> <p>Todo lo anterior se dio por la presión del ICFES, si se quería tener financiación del gobierno nacional.</p> <p>Igualmente se prestaron presiones para cerrar doce licenciaturas y abrir nuevos programas de acuerdo a las necesidades de la región, además de la implementación de la educación abierta y a distancia, que ya venía funcionando. Se suspendieron temporalmente los programas de Licenciatura en Tecnología Educativa y Topografía.</p> <p>Se presentan protestas por el cierre y la falta de financiación del Alma Mater, además de las decisiones tomadas - se da una marcha a la Ciudad de Bogotá.</p>
1985	<p>Crea el Programa de Licenciatura en Electricidad y Electrónica, que posteriormente en 1996 se convertiría en Ingeniería Electrónica.</p> <p>Se crea el programa de Licenciatura en Pedagogía Reeducativa y se reforma la Licenciatura de Matemáticas en Matemáticas y Computación.</p>
1986	Se crean los programas de Licenciaturas en Promoción Social y en Estadística y Computación

Cuadro 1. (Continuación)

1987	Inicia labores el programa de Ciencias de la Información y la Documentación en la modalidad de educación abierta y a distancia, en el año 2005 se convierte a la estrategia virtual.
1988	Se firma el convenio con la Universidad del Tolima para ofrecer el programa de Tecnología en Gestión Bancaria y Financiera, en la modalidad de Educación Abierta y a Distancia, en el área de influencia de la Universidad del Quindío.
1989	Se crea el programa de Licenciatura en Educación Ambiental.
1992	Se expide la Ley 30, bajo los parámetros establecidos en la Constitución Política de Colombia del 1991, donde se incluye la autonomía universitaria.
	Se inicia un proceso de fortalecimiento de la investigación con el establecido los siguientes laboratorios: Centro de Investigaciones Biomédicas “Manuel Elkin Patarroyo”, Centro de Investigaciones Optoelectrónicas con asesorías a México y otras instituciones del país, Laboratorio de Aguas: estudia el tratamiento de aguas residuales del café, Laboratorio Químico de Suelos en asocio con el Comité Departamental de Cafeteros del Quindío.
1992	Se crea el programa de Licenciaturas en Educación Física y Deportes en la modalidad de Educación Abierta y a Distancia, además de la Especialización
	Inicia labores la Facultad de Ciencias Básicas y Tecnologías y Facultad Ciencias Humanas y Bellas Artes.
1993	Se abre el Instituto de Bellas Artes.
	El Programa de Salud Ocupacional obtiene el registro calificado
1994	La Universidad obtiene cinco premios de Investigaciones: Premio Nacional de Medicina Tropical, Premio Nacional de Ecología Planeta Azul - Banco de Occidente, Premio Nacional de Concreto - Excelencia en concreto a mejor proyecto de grado, Dos premios nacionales en Ciencias Biológicas en la modalidad mejor investigación en Botánica y mejor proyecto de grado.
1996	Se crea el programa de Ingeniería de Sistemas y Computación, inicia labores en 1987 en la jornada diurna, a partir del I semestre de 2004 se abre la jornada nocturna.
1998	Se crea la Facultad de Educación. La Facultad de Contaduría cambia de nombre a Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
1999	Se acaba la Facultad de Educación Abierta y a Distancia, los programas son redistribuidos en las siete facultades restantes.

Cuadro 1. (Continuación)

1999	Como consecuencia del terremoto se le da un fuerte impulso a la investigación en el programa de Ingeniería Civil, en especial en el área de sismología, con la creación del Observatorio Sismológico del Quindío.
2005	Se concede registro calificado al programa de Enfermería.
2006	El Consejo Superior aprueba los ciclos propedéuticos del Programa de Administración Financiera, se termina el convenio con la Universidad del Tolima. Se acredita el programa de Medicina, siendo el primer programa de la institución que recibe este reconocimiento.
2007	Es acreditado el programa de Ingeniería Civil.
2008	Le otorgan registro calificado al programa de Economía, inicia labores dos años después.
2009	Se crea la Maestría en Ciencias de la Educación
2010	Se crean las Licenciaturas de: Ciencias Social con Énfasis en Educación Básica, en Pedagogía Infantil y en Pedagogía Social para la Rehabilitación. El MEN otorga acreditación de alta calidad al programa de Contaduría Pública.
2011	Le otorgan registro calificado al Doctorado en Ciencias de la Educación
2013	Conceden registro calificado a la Maestría en Administración
2014	El Ministerio de Educación Nacional otorga registro calificado a la Maestría en Ingeniería, mediante la resolución N° 12577 del 5 agosto.
2015	La Maestría en Prevención de Riesgos Laborales mediante la resolución N° 10550 del 14 julio, recibe el registro calificado. Se le otorga por primera vez la acreditación de alta calidad al programa de Filosofía mediante la resolución N° 020968 del 22 diciembre por 4 años. Se formula y aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2025 "Por una Universidad Pertinente – Creativa – Integradora". Se crea la Vicerrectoría de Extensión y Desarrollo Social y la Oficina de Gestión y Aseguramiento de la Calidad.
2016	Como política institucional se fortalece la Unidad de Virtualización, con el fin de implementar la política académica curricular.

Cuadro 1. (Continuación)

2016	Se realiza la declaratoria de la política de Universidad Jardín.
2017	<p>Durante este año el Ministerio de educación Nacional le otorgó la acreditación de alta calidad a los siguientes programas: Biología (Resolución N° 24510 del 10 noviembre por 4 años), Maestría en Ciencias Biomédicas (Resolución N° 24516 del 10 noviembre por 6 años – primer programa de posgrado acreditado), Licenciatura en Ciencias Naturales y Educación Ambiental (Resolución N° 10711 del 25 de mayo por 4 años).</p> <p>Mediante la resolución N° 2031 del 15 de febrero, el Ministerio de Educación Nacional le otorga registro calificado a la especialización médica en Pediatría, siendo la primera en tipo de formación en la Universidad del Quindío.</p>
2018	Los siguientes programas obtienen el registro calificado: Maestría en Procesos Agroindustriales (Resolución N° 01981 del 13 de febrero), Doctorado en Ciencias (Resolución N° 12417 del 31 de julio). A través de la resolución del Ministerio de Educación Nacional N° 3902 del 7 de marzo, se le otorga a la Universidad del Quindío la acreditación institucional de alta calidad.
2019	Durante este año fiscal el Ministerio de Educación Nacional le otorgó registro calificado a los siguientes programas: Zootecnia (Resolución N°008940 del 27 agosto), Ingeniería Topográfica y Geomática (Resolución N° 014807 del 17 de diciembre), Especialización en Gerencia Estratégica Auditoría Interna (Resolución N° 015065 del 18 diciembre), Especialización en Gerencia Tributaria Internacional (Resolución N° 015280 del 18 diciembre), Especialización en Contabilidad Financiera Internacional (Resolución N° 015636 del 18 diciembre) y Maestría Auditoría y Control de Gestión (Resolución N° 015279 del 18 diciembre). Se le otorga por primera vez la acreditación de alta calidad a los siguientes programas: Física (Resolución N° 017369 del 27 de diciembre por 4 años), Comunicación Social - Periodismo (Resolución N° 9743 del 11 de septiembre por 4 años).
2020	La Universidad del Quindío formula en estrategia “La Ruta de las Oportunidades” como una forma de presencialidad asistida por tecnología y poder enfrentar la pandemia Covid 19.

Fuente: Universidad del Quindío.

Asimismo, las Figuras 1, 2 y 3 presentan, la información correspondiente a la historia de la Universidad del Quindío mediante una línea de tiempo:

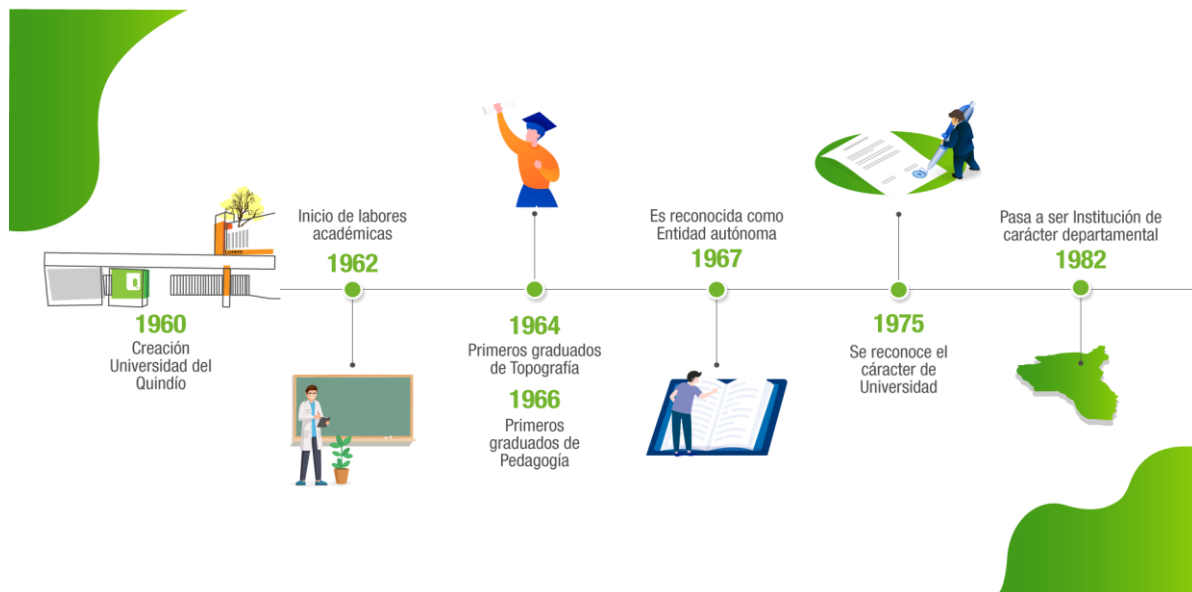


Figura 1. Historia de la Universidad del Quindío

Fuente. Universidad del Quindío (2020)

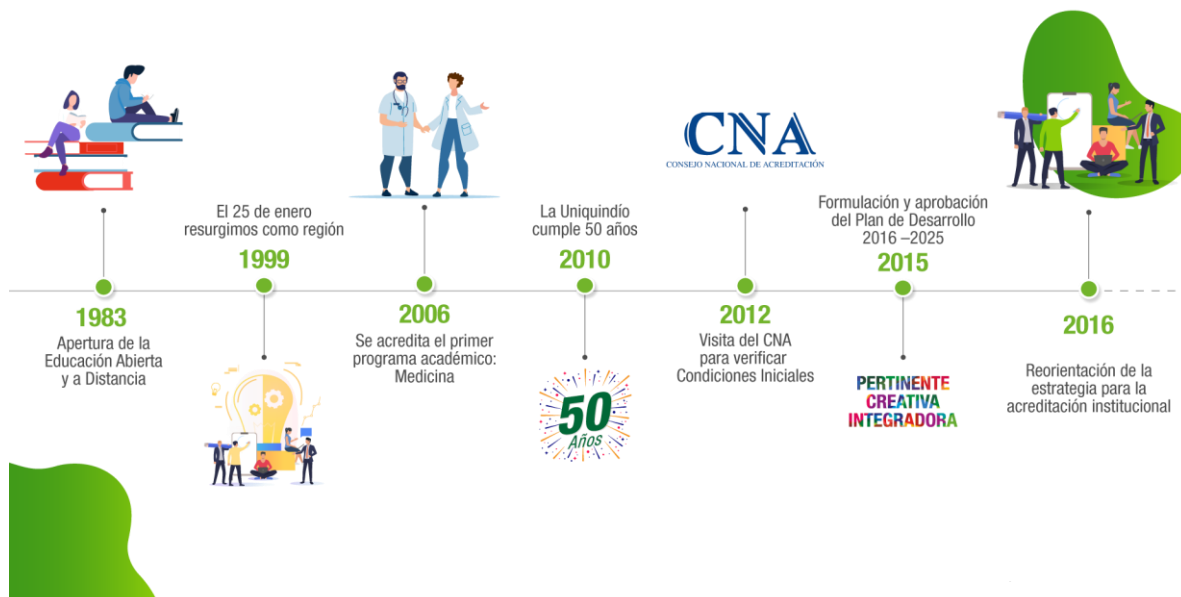


Figura 2. Historia de la Universidad del Quindío (continuación)

Fuente. Universidad del Quindío (2020)



Figura 3. Historia de la Universidad del Quindío (continuación)

Fuente. Universidad del Quindío (2020)

1.2. PERSPECTIVA ESTRATÉGICA

La estructura estratégica que muestra la Figura 4, forma parte de la formulación del Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022, el cual, a su vez, parte de los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2016 – 2025, consolidado en la de la siguiente manera:

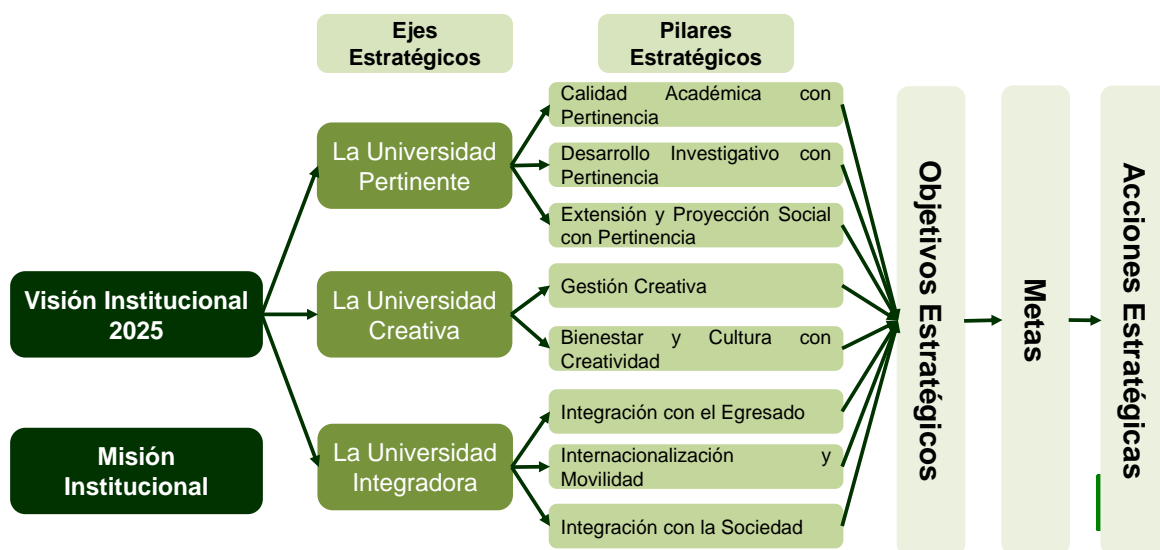


Figura 4. Plan Estratégico Institucional de la Universidad del Quindío

Fuente. Universidad del Quindío.

Es de resaltar que uno de mayores logros que ha tenido la Universidad del Quindío durante su vida organizacional fue la acreditación institucional de alta calidad, otorgada por el Ministerio de Educación Nacional mediante resolución N° 3902 expedida el 7 de marzo de 2018, por un período de cuatro años (Universidad del Quindío, 2019)

Para esta meta el Sistema Integrado de Gestión y en especial la estrategia trazada desde la Alta Dirección jugó un papel fundamental, lo cual se evidencia en la misión, visión, política de calidad, que actualmente tiene plasmada la institución en su horizonte institucional, el cual se presenta a continuación (Universidad del Quindío, 2019)

- **Misión**

Tal y como lo presenta la Figura 5, la Universidad del Quindío contribuye a la transformación de la sociedad, mediante la formación integral desde el ser, saber y hacer, de líderes reflexivos y gestores del cambio; con estándares de calidad, a través de una oferta de formación en diferentes metodologías, que

responda a una sociedad basada en el conocimiento; una investigación pertinente, que aporte a la solución de las problemáticas del desarrollo e integrada con la extensión y proyección social; educando en tiempos del posconflicto y de la consolidación de la paz, apoyada en una gestión creativa y con estándares de calidad (Universidad del Quindío, 2019).



Figura 5. Misión Institucional de la Universidad del Quindío

Fuente. Universidad del Quindío.

- **Visión**

La Figura 6 presenta, la proyección de la Universidad del Quindío consolidada como una Universidad Pertinente - Creativa - Integradora, acreditada de alta calidad, con reconocimiento nacional e internacional en sus procesos de formación a través de diferentes metodologías, de investigación, extensión, proyección y responsabilidad social (Universidad del Quindío)

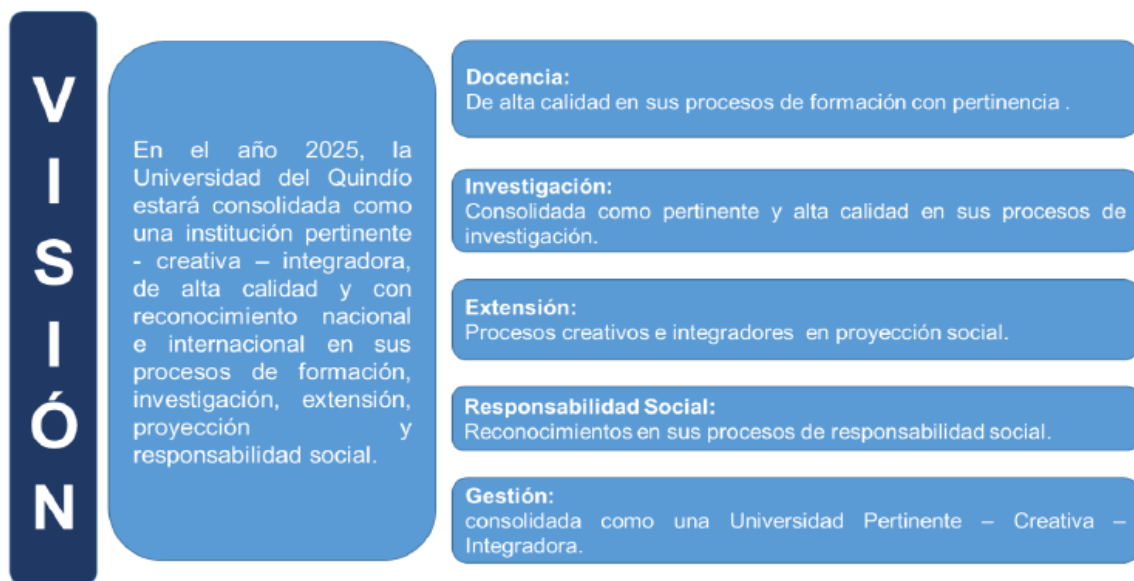


Figura 6. Visión Institucional de la Universidad del Quindío

Fuente. Universidad del Quindío.

- **Política de Calidad**

Tal como lo muestra la Figura 7, la Universidad del Quindío, mediante su Sistema Integrado de Gestión, está comprometida con la calidad y el mejoramiento continuo de la eficacia, eficiencia y efectividad de sus procesos y la satisfacción de las expectativas de los usuarios, por lo cual implementa prácticas de autocontrol, autoevaluación, transparencia y responsabilidad social, apoyada con talento humano competente, comprometido y respetuoso de lo público, y el óptimo manejo de los recursos del Estado; contribuyendo al cumplimiento de los fines esenciales de la educación superior, fundamentados en la docencia, la investigación, la extensión y desarrollo social (Universidad del Quindío, 2019)

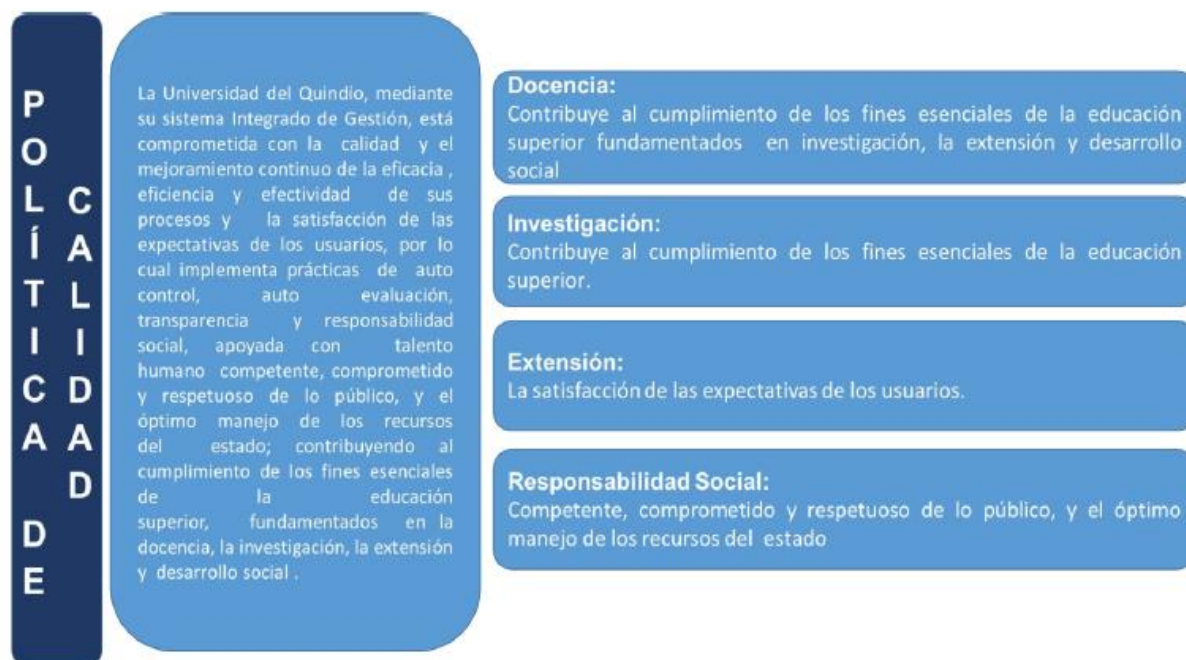


Figura 7. Plan Estratégico Institucional de la Universidad del Quindío

Fuente. Universidad del Quindío.

- **Principios y Valores**

El Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad del Quindío (2016), presenta los valores que están fundamentados en el documento "Acuerdos, Compromisos y Protocolos en el Contexto de un Sistema Ético - Bioético en la Universidad del Quindío" del cual se toma los siguientes párrafos: dichas orientaciones hacen parte de un sistema ético bioético, el cual tiene el reto de articular la función del servidor público con la garantía de libertad de cátedra y de investigación que requieren los compromisos ético – bioéticos ligados a sus actuaciones como docentes, investigadores y /o profesionales, así como a la calidad de estudiante.

Así en este mismo Plan de Desarrollo (2016), este sistema se constituye en un apoyo a la visualización de los propósitos y las apuestas comunes, a la sinergia de la producción y a la conectividad entre los criterios de actuación;

solamente si los conceptos valorativos acordados se convierten en parte del quehacer cotidiano de los distintos agentes, se podrá ir perfilando el sello propio que caracteriza a la Universidad como cultura organizacional ética y bioética, expresada en su manera de llevar a cabo los procesos, de darle forma a los productos, de generar un estilo y un clima de convivencia entre todos.

La posibilidad de llegar a acuerdos, compromisos y protocolos éticos – bioéticos consiste en el ejercicio de poner en juego y darle forma a las maneras propias de decidir y actuar:

- Con uno mismo (*“lo individual”*) y
- Con los otros (*“lo colectivo”*), pero
- En el contexto específico de la Universidad como organización particular y en relación con los entornos definidos, con los que ella se conecta y se podría conectar (*“los terceros”*).

Los Conceptos – Valorativos que se presentan a continuación buscan conjugar la viabilidad y la potenciación mutua de lo individual, lo colectivo y lo común, así como incluir dimensiones técnicas, históricas, contextuales y vivenciales de los actores que crean y recrean diariamente la universidad.

Para facilitar la comprensión de cada Concepto - Valor y visualizar sus interrelaciones se han dibujado cuatro agrupaciones:

- La primera tiene que ver con la autonomía, el autocontrol, la autorregulación y la autogestión.
- La segunda se refiere al agente en lo colectivo; a los grados de libertad; a la diferencia, diversidad y pluralidad; al respeto y al cuidado de la individualidad; a la sinergia de los intereses individuales, colectivos y de terceros.
- La tercera dimensiona los ambientes de cooperación y cogestión; la disponibilidad de información y la comunicación; el cuidado de los ambientes de confianza y transparencia.

- La cuarta contempla la gestión del recurso público y común; la prevención de riesgos, la protección del daño y la rendición de cuentas.

1.3 PERSPECTIVA COMERCIAL

La Educación Superior como uno de los elementos más importantes del factor dinamizador de cualquier sociedad, no solo para el departamento del Quindío, sino para la región y el país, debido a la generación de conocimiento desde la Universidad y su obligatoria transferencia al entorno social, científico, tecnológico, político, entre otros.

El Plan de Desarrollo Institucional (2016-2025) señala que, la planificación institucional, cuenta con la formulación planes que permiten generar procesos participativos de los diferentes actores internos y externos de la institución, los cuales muestran nuevas rutas para el trabajo en equipo no solo internamente, sino con cada uno de los sectores a nivel regional, nacional y por qué no internacional, proyectando a la Universidad del Quindío en un sistema abierto que juega un papel importante y decisivo en el medio, que recibe la experiencia de los actores externos como elemento para la reorientación de los diferentes procesos misionales de docencia, investigación, extensión y desarrollo social. De esta manera, la institución se convierte en un referente permanente para el desarrollo del departamento, la ecoregión y el país.

Por otra parte, la Universidad del Quindío ha establecido en su Plan de Desarrollo 2016-2025, la estrecha relación con el entorno, las prácticas académicas, la responsabilidad social y consultoría. De la misma forma, plantea la participación en proyectos tipo una *spin-off* universitaria que tenga su origen en la actividad de investigación y de conocimiento. Así mismo, estrategias de licitación en grandes proyectos regionales, nacionales e internacionales.

Además, proyecta la implementación de servicios de excelente calidad, de acuerdo con las normatividades, venta de productos y servicios derivados de proyectos, con beneficios para la comunidad universitaria a través de convenios.

1.4 PERSPECTIVA PRODUCTIVA

La Universidad del Quindío, posee varios insumos de planificación académica-curricular que sigue los lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación Nacional, en Ley General de Educación Superior (Ley 30 de 1992) y en las distintas normas reglamentarias, con el fin de cumplir con los objetivos de calidad y asegurar los requisitos en la prestación del servicio educativo efectivo, por lo que posee mecanismos de planeación y seguimiento en cascada, que permiten identificar objetivos y metas específicas de acuerdo con los niveles de responsabilidad en la formación integral de los estudiantes.

Las actividades llevadas a cabo en la institución educativa, buscan formar a nuevos profesionales ante la sociedad, por lo que todas las actividades realizadas están enfocadas a obtener la satisfacción del cliente (estudiantes, padres de familia y comunidad en general) por ello cada vicerrectoría, facultad y programas académicos definen las bases para asegurar que se identifiquen y entiendan las necesidades y expectativas del cliente.

1.5 PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL

Según el Acuerdo del Consejo Superior 020 de 18 de diciembre de 2015, determina la Universidad del Quindío como un ente universitario autónomo, de carácter público, con régimen especial, creado por Acuerdo Municipal N° 23 de 1960, adscrito al Departamento del Quindío por Ordenanza N° 014 de 1982, reconocida como universidad por la Ley 56 de 1967 y el Decreto 1583 de enero 18 de 1975 del Ministerio de Educación Nacional, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y

podrá elaborar, aprobar y ejecutar su presupuesto acorde con su misión y principios institucionales.

Como lo muestra la Figura 8, la estructura orgánica de la Universidad del Quindío está conformada por los siguientes organismos: el Consejo Superior como máximo organismo de dirección y gobierno de la institución; el Consejo Académico, máxima autoridad académica. El Rector es el representante legal y la primera autoridad ejecutiva (Universidad del Quindío, 2015)

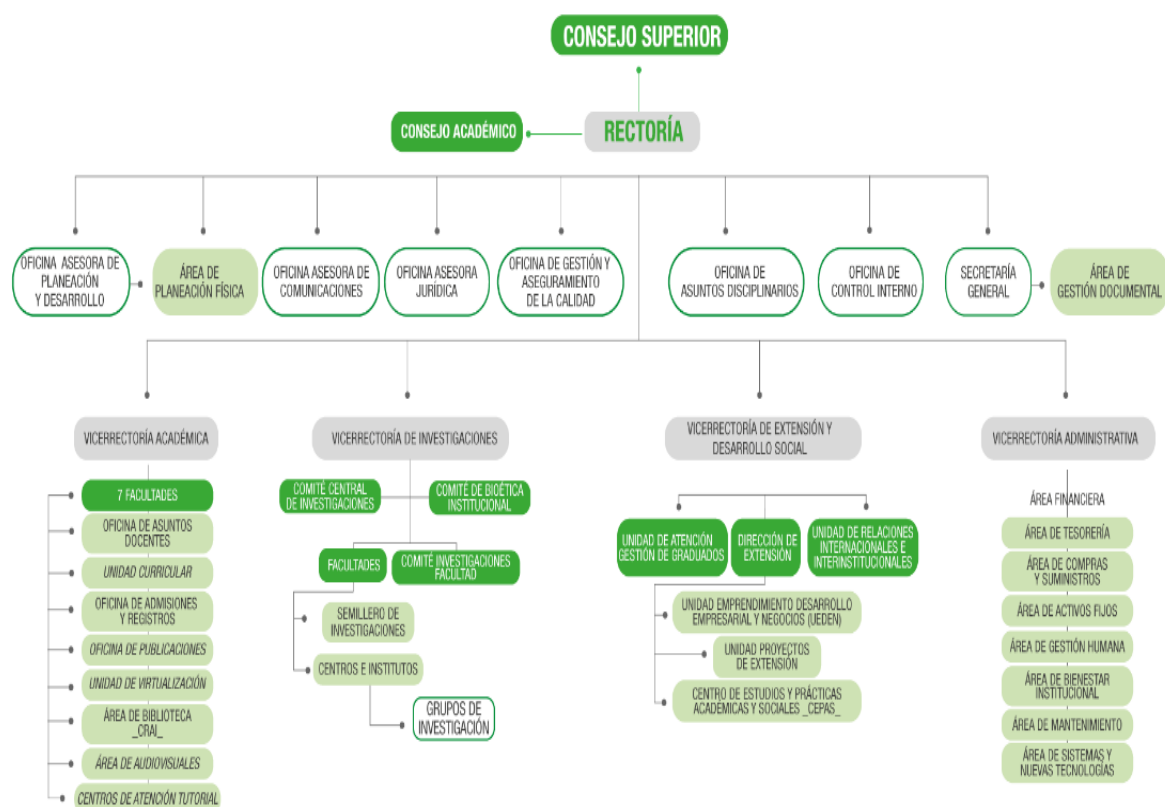


Figura 8. Organigrama de la Universidad del Quindío.
Fuente. Universidad del Quindío.

Para el desarrollo del trabajo, se contó con el apoyo y asesoría del área de Planeación Estratégica, la cual construye conjuntamente con los actores de la comunidad universitaria y los actores de la sociedad, los planes y programas, objetivos, metas y presupuestos institucionales que llevan a la Universidad al

ejercicio de su misión y el logro de su visión, por medio de monitoreo y evaluación a través de indicadores. Igualmente, alinea la estrategia Institucional con los compromisos de los actores directivos y las áreas que lideran.

El área de Planeación Estratégica es la encargada de planificar las acciones Universidad del Quindío, en el corto, mediano y largo plazo, con el fin de cumplir los objetivos institucionales y las metas del plan de desarrollo, también se encarga de evaluar la ejecución de la gestión de los macroprocesos y unidades organizacionales, para garantizar el mejoramiento continuo, así mismo, es la responsable de actualizar los procesos y procedimientos institucionales bajo el concepto de calidad.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El papel que cumple la Educación Superior, es determinante en los proyectos de desarrollo económico, social y político de una nación, por lo que se necesita de instituciones educativas que estén en capacidad de fomentar procesos formativos, así como encaminados en asumir de manera competente y responsable, los retos y exigencias que demandan la construcción de una nueva sociedad.

Actualmente, existe una marcada necesidad en el mejoramiento de la prestación del servicio educativo y se espera que, siga creciendo su impacto en la formación de nuevas generaciones, desde una mejor visión de la estructura del campo universitario en Colombia en sus diferentes planos (político, económico, académico, científico y social) que contribuya a la generación de cambios fundamentales en su orientación, tanto de los contenidos de los programas, como en la forma de motivar los procesos de aprendizaje.

Asimismo, es urgente que se pueda seguir incentivando a la construcción de una visión prospectiva, que permita al Sistema de Educación Superior, orientar

sus esfuerzos en el desarrollo y consolidación de los programas de formación e investigación que se consideren para alcanzar las metas que fije la sociedad.

Sin embargo, las dinámicas actuales han puesto de presente la importancia de contar con instituciones educativas que acojan la significación social del conocimiento, la creatividad en la proyección de una fuerza productiva, enmarcada en la innovación y nuevas dinámicas laborales, que obliguen a la Educación Superior a evaluar y reorientar sus estrategias, que pueden estar encaminadas a mejorar en la calidad del servicio prestado.

De igual manera, la Educación Superior en Colombia, debe permitir un balance de las exigencias actuales, mediante la proposición de ideas para generar procesos de formación, centrados en la calidad, sin perder el rumbo de la normatividad vigente, y particularmente, más importante aún, se debe precisar sobre los procesos y acciones que cada institución puede llevar para articular de manera coherente su objetivo y papel social.

En ese contexto, la Universidad del Quindío, es una organización reconocida por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), entidad encargada de realizar la acreditación de alta calidad de las universidades, así como los programas que ofertan.

La Universidad del Quindío, con naturaleza jurídica Departamental, cuenta con la resolución de acreditación 3902 de 07/03/2018 y vigencia de cuatro años, oferta 46 programas, lo que hace mayor su reto y exigencia por mantener y seguir alcanzando altos estándares de calidad, que podría ser logrado mediante la estructuración de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y centrar así el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Por las razones previamente expuestas, se manifiesta la necesidad de ahondar, conocer y corresponder al diseño de un plan de implementación de su Sistema Integrado de Gestión, centrado en el diagnóstico de la situación actual de la organización, en lo referente al cumplimiento de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015 , así como la identificación de las directrices a seguir en las normas ISO, en la Universidad del Quindío, reconociendo que la implementación de Sistema de Gestión de Calidad en las Instituciones de Educación Superior, debe reflejar el nivel de eficiencia y eficacia en sus procesos, de acuerdo con su mapa (direccionamiento estratégico, misionales y de apoyo).

Igualmente, es de vital importancia reconocer el cumplimiento de los requisitos normativos que sustentan la mejoría de la calidad de vida de los colaboradores que cumplen sus funciones en la organización, como también las prácticas orientadas a la conservación y cuidado del medio ambiente.

En consecuencia, se formula el siguiente interrogante que orientará el trabajo de grado: ¿Cómo diseñar un plan de implementación del Sistema Integrado de Gestión para la Universidad del Quindío, fundamentado en el cumplimiento de los requisitos de la norma ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015?

3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Uno de los mayores desafíos que actualmente enfrenta la Educación Superior en Colombia, es afrontar los procesos para los cambios requeridos, debido a las exigencias sociales, culturales, ambientales, económicas, políticas; entre otras, incluyendo las generadas por la pandemia y su impacto en el país y el mundo.

Por ello, las instituciones que prestan el servicio educativo a nivel superior, deben involucrarse en las nuevas dinámicas que permitan evidenciar el cumplimiento de estas expectativas, por lo que se hace indispensable contar con posibilidades que favorezcan la optimización de recursos y muy especialmente,

el aumento de la competitividad en el mercado, lo que permitirá responder a las exigencias de alta calidad que se han estado impulsando durante los últimos años, a partir de la Ley 30 de 1992 y los decretos posteriores, los cuales plantean estas exigencias y retos en materia de calidad.

Por tanto, el tema propuesto para este trabajo, surge de la posibilidad de aportar al Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la Universidad del Quindío, con el fin de emprender el proceso de mejora continua en la prestación del servicio educativo, que se encuentra abordado a través de tres frentes: Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental , permitiendo así, dinamizar la actividad de la organización educativa para orientarla hacia el cumplimiento de lo requerido en el orden local, departamental, nacional e internacional, por lo que su gestión, se centra en las normas internacionales ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.

De acuerdo con lo anterior, la implementación de los Sistemas de Gestión, han sido una estrategia de manejo que la Institución Educativa ha venido desarrollando, por lo que se espera que los resultados de la observación, acercamiento y análisis, a partir de este trabajo, pueda constituirse en una acción prioritaria a partir de un plan que favorezca la implementación del Sistema Integrado de Gestión, previo diagnóstico de la situación actual de la universidad, referente al cumplimiento de las normas ISO y las directrices que deben seguir.

Así, los aportes que se puedan generar, partirán de la reflexión sobre la importancia de mantener y potenciar una educación de calidad, la cual se basa actualmente, en el cumplimiento de estándares, competencias, resultados y logros que apuntan a la formación integral, siendo imperante la necesidad, de potenciar los Sistemas de Gestión al interior, que favorezca el camino hacia la productividad y la responsabilidad social, privilegiando procesos desde la comprensión, asimilación, desarrollo e implementación de actitudes y aptitudes

enfocadas hacia ese propósito y así contribuir con una gestión innovadora y de mejora continua.

Para finalizar, está claro que el diseño de planes, debe efectuarse desde una mirada holística, donde la calidad educativa, debe estar también centrada en la preocupación por la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de la institución, como también en el compromiso por la conservación y cuidado del medio ambiente.

4. OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO

Diseñar un plan de implementación del Sistema Integrado de Gestión para la Universidad del Quindío (Colombia), basado en las guías y estándares internacionales de la norma 45001:2018 e ISO 14001:2015.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Realizar un diagnóstico de la situación actual de la Universidad del Quindío, sobre el cumplimiento de la norma ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, por medio de herramientas de análisis de brechas.
- ✓ Identificar las directrices a seguir en las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015
- ✓ Establecer el proceso para el diseño del plan de implementación del Sistema Integrado de Gestión, aplicado desde la ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.

6. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La evolución del ser humano ha estado enmarcada por una constante búsqueda y deseo de mejorar sus condiciones en las diferentes dimensiones (sociopolítica, espiritual, cognitiva, afectiva, corporal, comunicativa, estética y ética), lo que ha conllevado a la búsqueda de estrategias que permitan la generación de conocimientos, tecnologías y saberes para responder de manera eficaz y eficiente a los problemas, necesidades o hechos que se han presentado a lo largo del tiempo.

Por ello, la búsqueda por indagar y conocer nuevas alternativas para hacer las cosas cada vez mejor, ha generado que en la actualidad y debido al impacto del fenómeno globalizante, los grupos humanos y en especial, las organizaciones, encaminen sus propósitos a encontrar modelos de gestión que garanticen procesos competitivos, respondiendo en gran medida a las exigencias y retos que día a día son cada vez más altos. Los nuevos escenarios mundiales, fomentan a la innovación, la transformación y la gestión del cambio, como estrategias para pervivir en un mundo cada vez más competitivo y dinámico.

Todo esto hace que las organizaciones incentiven el desarrollo de sistemas que puedan garantizar esa supervivencia. De esta manera, el sector educativo no ha sido ajeno a esta realidad, por lo que durante las últimas décadas se han evidenciado esfuerzos para mejorar la prestación del servicio, buscando corresponder a las expectativas y necesidades globales, nacionales y locales, lo cual permita mejorar las condiciones de vida e impactar positivamente en el bienestar y progreso de la sociedad.

Esta propuesta se plantea como una posibilidad de conocer y valorar el impacto de la implementación de normas internacionales para el mejoramiento de la gestión en una institución de educación superior, que ha considerado en particular la gestión de calidad, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y

la gestión ambiental, en un sistema integrado que busca satisfacer las necesidades de sus miembros, la formación de sus estudiantes, la organización interna de sus procesos, la atención a las necesidades y expectativas de la comunidad, el cuidado de sus colaboradores y el compromiso con el medio ambiente.

De acuerdo con lo descrito, este trabajo tiene como objetivo realizar un plan de implementación del Sistema Integrado de Gestión en la Universidad del Quindío (Colombia), para lo cual se propone un diagnóstico estratégico de la situación actual sobre el cumplimiento de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015. Procesada esta información, se realizará un análisis general sobre las directrices a seguir en las normas anteriormente mencionadas, para posteriormente diseñar un Plan de Implementación teniendo en cuenta las necesidades y aspectos requeridos en la mejora de la gestión, por lo que se espera que el beneficio de esta propuesta para la institución, sea demostrar su compromiso y responsabilidad social empresarial, tanto a las partes interesadas, como a nivel interno, desde las normativas de seguridad y salud en el trabajo y ambientales.

Por ello, este esfuerzo estará enfocado en un plan de implementación de los requerimientos normativos de la ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, a partir de los elementos comunes, como: compromiso empresarial, manejo y conservación de la información documentada, compromiso institucional, capacitación de los colaboradores, comunicación, entre otros aspectos; correspondiendo así a la confianza brindada por la organización para la ejecución de esta propuesta.

Para finalizar, se espera que el plan de implementación del sistema de gestión, genere ventajas y bondades a la organización, partir de este análisis del contexto organizacional, para identificar las necesidades, oportunidades de mejora y debilidades para ser reconocidas y evaluadas con detalle. Así mismo, estos

resultados se convertirán en una posibilidad para generar propuestas y recomendaciones a los sistemas implementados, mediante la presentación de un plan que coadyuve al mantenimiento y consolidación del Sistema Integrado para la mejora de los procesos institucionales.

7. DELIMITACIÓN

El trabajo se desarrolló en torno a la institución pública de educación superior, Universidad del Quindío, la cual se encuentra ubicada en Carrera 15 #12N, Armenia (Colombia), y su desarrollo fue un período de tres meses aproximadamente, desde octubre 2020 hasta diciembre de 2020.

En cuanto a la delimitación teórica, este trabajo se basó en el marco de las normas ISO 45001:2018, seguridad y salud en el trabajo e ISO 14001:2015 gestión ambiental, a su vez, garantizando la aplicación de la línea de trabajo gestión por procesos, con aportes de Bravo (2011) y Camisón e tal. (2006).



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este segundo capítulo consiste en una recopilación de antecedentes, los cuales son el resultado de revisiones sobre investigaciones y proyectos previos sobre el tema propuesto, los cuales directa o indirectamente facilitan algunas consideraciones teóricas en las cuales se sustenta este proyecto de grado. El marco teórico constituye una base fundamental, en la cual se sustentan diversos análisis, ideas y planteamientos que permiten realizar el presente trabajo.

El objetivo de este capítulo, es presentar una estructura unificada que permita comprender, reflexionar y analizar el tema seleccionado.

1. ESTADO DEL ARTE

A continuación, se presentan algunas investigaciones que se relacionan con el tema propuesto, con el propósito de realizar una lectura previa de los principales aportes de los Sistemas Integrados de Gestión de Calidad en las instituciones de educación superior y así contar con una visión más amplia con relación a la temática planteada.

Galvis (2020) presenta una propuesta de implementación del sistema de gestión integrado bajo las normas ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018 para una empresa experticia potencial humano, mediante el desarrollo de una metodología de enfoque cualitativo, pues centró su análisis en la descripción de fenómenos y situaciones observadas.

Galvis (2020) considera las etapas de realización de la propuesta constaron de tres pasos que permitieron dar cumplimiento al propósito general del estudio de caso. El primer paso consistió en identificar mediante un diagnóstico, la

situación de la empresa frente al cumplimiento de los requisitos de las normas ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018. El siguiente paso, se realizó un análisis de los resultados encontrados en el diagnóstico y se propone un plan de actividades específico para la organización, con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos establecidos por cada norma y reforzar las acciones que actualmente la empresa ejecuta; por último se desarrolla análisis beneficio-costos, el cual proporciona una medida aproximada de la relación que existe entre los costos del diseño de la propuesta e implementación y sus beneficios; cuya finalidad es dar una visión clara a la organización para la toma de decisiones en cuanto a la viabilidad de la implementación del Sistema de Gestión Integrado.

La investigación de Galvis (2020) proporcionó ideas claves sobre la importancia del conocimiento acerca de las normas en una organización antes de comprometerse en una decisión estratégica que facilita el uso eficiente de los recursos, optimiza el trabajo, evita la duplicidad de información y disminuye los costos para una empresa. Así mismo, se destaca la herramienta de diagnóstico utilizada, la cual facilitó la obtención y análisis de información, permitiendo conocer a profundidad las acciones desarrolladas por la empresa y cuáles de ellas están orientadas al cumplimiento de requisitos del Sistema de Gestión de Calidad y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente, Galvis (2020) afirma que este estudio permitió determinar un plan de actividades que establece mecanismos para la ejecución de nuevas metodologías y acciones en la organización, por ejemplo, la implementación de un Sistema Integrado de Gestión.

El Fondo para la Normalización y Certificación de la Calidad (2017) sostiene a través de su artículo, que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) debe estar orientado a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención tanto de los daños (físico, mental o cognitivo), como del deterioro de

la salud en las personas con relación al trabajo y así mismo a proporcionar un centro laboral seguro y saludable.

El objetivo del artículo permite reconocer la importancia y avances de la norma ISO 45001: 2018, debido a su dimensión de la gestión, además de especificar requisitos para un sistema SST, en el cual se incluyen requisitos correspondientes a un sistema de gestión, como son la inclusión de los requisitos de una política y objetivos del sistema, así como el requisito de una mejora proactiva en el desempeño de la Seguridad y la salud del trabajador, pero sin establecer criterios específicos y tampoco prescribir su diseño.

Asimismo, se enfatiza en los requisitos que giran en torno a los y las oportunidades para la salud y seguridad de los trabajadores, a otras partes interesadas pertinentes y del sistema propiamente que deben estar bajo el control y responsabilidad de la organización, y la determinación de sus apartados son llevados a requisitos bajo el concepto del “circle PDCA“ es decir, Planear (6), Hacer (apoyo y operación, 7,8), Verificar (desempeño, 9) y Acción (Mejoras, 10) dentro de un marco referencial (contexto de la organización) (Fondo para la Normalización y Certificación de la Calidad 2017).

Por consiguiente, la implementación de la norma ISO 45001:2018 en una organización se convierte en una acertada decisión, puesto que, sus lineamientos posibilitan la planeación de estrategias que proporcionan ambientes de trabajo seguros y saludables, así como la prevención de lesiones y afectaciones de la salud relacionados con el trabajo, con el fin de mejorar continuamente. Así mismo, para alcanzar el éxito con respecto a los requisitos de la Seguridad y Salud en el Trabajo en los demás sistemas de una organización, dependen en gran medida del liderazgo y participación de sus colaboradores de la Alta Dirección, lo que se traduce en múltiples beneficios.

Aguilera García (2012), presentó una aproximación al estudio de nuevos campos del saber institucionalizados como programas de formación académica universitaria, práctica que se va tornando cada vez más necesaria. Este artículo, presentó un análisis del Programa Nacional de Formación en Calidad y Ambiente, a partir de un enfoque de sistemas integrados de gestión que se nutre de la revelación de las conexiones entre la gestión ambiental organizacional y los estudios sociales de ciencia y tecnología contextualizados en la educación universitaria en Venezuela.

En primer lugar, Aguilera García (2012) resalta el acercamiento epistémico que ofrece sobre los sistemas integrados, particularmente al sistema de gestión ambiental, mostrando una mirada que busca re-conceptualizar los sistemas integrados de gestión, desde la incorporación de una visión holística que, como primera medida, identifica el primer elemento constitutivo, el componente ambiental, por lo que se comprendió que la parte ambiental complementaría el enfoque de procesos que hoy ya tiene la calidad, no enfocada únicamente en el producto final.

Aguilera García (2012), ofreció una serie de bases conceptuales que permitieron un acercamiento en torno a la génesis de la comprensión de los sistemas integrados de gestión, tres familias conceptuales que revelan el comportamiento de prácticas ancestrales para el desarrollo de la vida: los relacionados al ambiente, los referidos a los sistemas de calidad, y los vinculados a la seguridad y salud en el trabajo. Se reveló la pertinencia de una mirada socio-tecno-científica imprescindible, para la comprensión de la unidad de ambiente, calidad, seguridad y salud del trabajo, y los estudios sociales de la ciencia y la tecnología, lo que permite construir la lógica de los Sistemas Integrados de Calidad y Ambiente.

Además, Aguilera García (2012) plantea que:

En los sistemas integrados de calidad y ambiente hoy se trabaja para que la mirada no esté tan centrada en el hombre; se está buscando que, en la síntesis de la calidad y el ambiente, que posee como acompañante sustancial los estudios socio-tecno-científicos, se puedan trabajar los enfoques de proceso tomando en cuenta el componente humano como uno más del ambiente. En este sentido, la parte de seguridad se vería como un aspecto más del ambiente, incluyendo al hombre como uno de sus componentes.

Según Aguilera García (2012), la vinculación de los sistemas integrados y educación universitaria, ha ido acogiendo el estudio de campos de saber interdisciplinarios que emergen por la lógica del avance de los procesos y su conocimiento, no solo debe recurrir desde lo procedimental, sino en los aportes derivados de la mirada integradora de los sistemas y conocimientos que de ellos emergen, lo cual posibilita ampliamente los cambios que requieren los procesos para la transformación de las praxis educativas, requeridas en la transformación de la sociedad actual.

2. BASES TEÓRICAS.

Las siguientes bases teóricas, contienen aspectos generales en relación con las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015. Fue necesario consultar diversas fuentes bibliográficas y conceptos relevantes para la comprensión y posterior aplicación de las normas.

Los conceptos y teorías presentadas, permitieron interiorizar y contextualizar el propósito de lo planteado en este trabajo, como también exaltar algunas aclaraciones relevantes para la comprensión e interiorización de la temática y normas abordadas.

2.1 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es importante precisar que los avances tecnológicos han marcado la transformación del ser humano de manera constante, dinámica y vertiginosa, lo que conlleva en efecto, a que las organizaciones busquen ser más competitivas día tras día.

De lo anterior, no cabe duda que una de las mayores apuestas a nivel organizacional, tiene que ver son el desarrollo cotidiano en temas concernientes a la seguridad y salud de los colaboradores, donde toma especial fuerza, la búsqueda permanente para concienciar a las organizaciones y con ello a sus miembros, en donde conjuntamente se busquen acciones encaminadas a la promoción de una cultura de prevención, lo que posibilita anticipar a posibles situaciones, accidentes y demás que afecten la salud física o mental del trabajador (Fraguela, 2011).

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

Para llevar a cabo tales objetivos, esta disciplina tiene como objeto de estudio la relación hombre-máquina- entorno. El interés se centra en ejes temáticos como punto de encuentro de múltiples saberes, que permiten la profundización en los subprogramas de: medicina preventiva y del trabajo, la higiene y seguridad industrial.

La medicina preventiva y del trabajo aporta el conocimiento de elementos necesarios que tiene como prioridad la realización de funciones preventivas, de promoción y control de la salud, lo que permite al trabajador en cualquier área donde este, propender por su autocuidado garantizando en su entorno intra y extralaboral, condiciones de bienestar físico, mental y social, que permitan el mantenimiento y mejoramiento de la salud empresarial, y como resultado de ello, el mantenimiento y mejoramiento de la productividad.

Los actuales sistemas de salud, entre los cuales se incluye el colombiano, han designado un papel fundamental en la Seguridad y Salud en el Trabajo en materia de prevención de la enfermedad y promoción de la salud desde el ámbito laboral, considerándolo como un espacio de vital importancia para intervenir en los riesgos en salud a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores. Por ello, adquiere relevancia, preservar la salud en los trabajadores y los ambientes laborales y evitar la enfermedad o disminuir su impacto propendiendo por condiciones de trabajo seguras y sanas.

La higiene y seguridad son partes integrantes de las condiciones de trabajo, las cuales comprenden actividades de identificación, evaluación y análisis de riesgos ocupacionales, lo cual, permita aportes significativos en la toma y adopción de decisiones para que las organizaciones dirijan y promuevan la salud de los trabajadores, mediante la eliminación de factores y condiciones que ponen en riesgo la salud y seguridad en el trabajo (Bovea, 2011).

Estos ejes, procuran generar y promover el trabajo sano y seguro, buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzan el bienestar físico, mental y social, al respaldar y mantener la capacidad de trabajo. De igual forma, los riesgos presentes en los microambientes laborales, se convierten en agentes agresores de la salud, de la capacidad productiva de los trabajadores y actúan como elementos que contribuyen a la ocurrencia de los accidentes de trabajo, las

enfermedades profesionales, lo que puede desencadenar ansiedad, frustración, relaciones interpersonales conflictivas, ausentismo, estrés, sobrecargar mental, fatiga, alcoholismo, falta de motivación para el trabajo, insatisfacción, depresión, entre otros, además inciden en las condiciones de vida de la población trabajadora y de su familia.

Por lo anterior y como parte del desarrollo organizacional, la higiene y seguridad industrial, proporcionan herramientas que permiten en una gran medida, el cuidado del talento humano, el cual se convierte en el dinamizador fundamental de cualquier organización, haciéndola sostenible y productiva.

2.2 NORMA ISO 45001:2018

Teniendo en cuenta la contextualización presentada en la Seguridad y Salud en el Trabajo y la necesidad de generar procesos con capacidad de liderazgo e innovación para la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo en un mundo globalizado; las organizaciones deben enfocarse en lograr tener conocimientos actualizados, especialmente, lo referente al fomento del bienestar integral del trabajador, lo cual puede determinarse por la implementación de las normas internacionales que se han dispuesto para este fin.

Es así, como la norma que posibilita el cumplimiento de este propósito, es la norma ISO 45001:2018, la cual se ha convertido en una excelente opción para orientar la calidad del ambiente laboral y del entorno, mediante el diseño y aplicación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual provee la internalización de la forma en cómo implementar este sistema, aportando en el logro del mejoramiento continuo y control del desarrollo del mismo; determinado por parámetros, estándares e indicadores, que sirven para valorar en forma acertada el logro de los objetivos propuestos; así, al implementar

el Sistema de Gestión, se aumenta la productividad y se previene de multas económicas que afecten la empresa.

Las normas ISO son de carácter mundial y por lo tanto se convierten en la mejor forma de realizar la gestión de los riesgos laborales. La ISO 45001:2018 parte de la experiencia obtenida con las OHSAS 18001; de ahí su importancia en el medio, esto implica que maneja de forma eficiente la priorización de los riesgos para realizar un óptimo diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), además de identificar y elaborar indicadores que le permitan medir la gestión en cada etapa del Sistema de Gestión, lo cual le permite tener un mayor control del proceso de elaboración y ejecución del mismo.

Granadillo Torres (2020) indica que a norma ISO 45001:2018, tiene como objetivo proporcionar las directrices que permitan prevenir los riesgos y enfermedades laborales, y los accidentes de trabajo, así mismo, presenta una especial consideración en el análisis del contexto organizacional, de las partes interesadas, del liderazgo por parte de la Alta Dirección y la participación de los trabajadores.

Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es aquel que fomenta entornos seguros y saludables, lo cual facilita a una organización identificar y controlar sus riesgos, minimizar el potencial de accidentes laborales, coadyuvar en el cumplimiento de las leyes con el fin de mejorar el rendimiento y productividad de una organización (Granadillo Torres, 2020).

De acuerdo con FREMAP (2018), entre los beneficios que aporta la implementación de la Norma ISO 45001 destacan los siguientes:

- Disponer de una norma internacional de reconocido prestigio, que permite al empresario acogerse a un marco organizado.

- Estructurar un modelo para facilitar al empresario el cumplimiento del deber de protección de los trabajadores.
- Conseguir una mayor optimización en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar e implementar las políticas y los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud, y facilitar su consecución mediante el liderazgo y el compromiso de la dirección.
- Motivar y comprometer a los trabajadores mediante la consulta y la participación.
- Mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Facilitar las relaciones con proveedores, clientes y colaboradores tanto nacionales como internacionales.
- Integración con otros sistemas de gestión, fomentando la cultura preventiva.
- Facilitar el cumplimiento normativo.
- Mejorar la imagen de la empresa al demostrar a sus partes interesadas, su responsabilidad y compromiso de seguridad y salud.
- Puede ser utilizada como herramienta de mejora del sistema de gestión, sin ser precisa su certificación.

En la Figura 9, se tiene en cuenta a Granadillo Torres (2020), quien expresa que la norma ISO 45001:2018 representa un conjunto de elementos o procesos que hacen referencia a los capítulos de la norma.

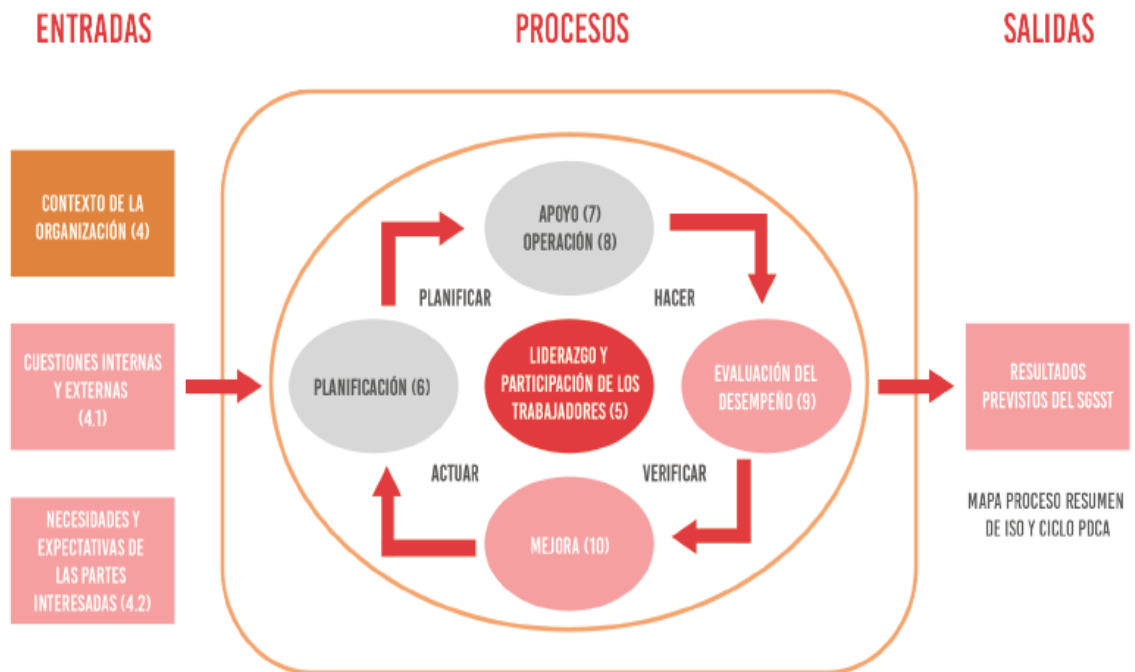


Figura 9. Esquema de la ISO 45001:2018
Fuente. Granadillo Torres

Para facilitar la interpretación de la estructura de la Norma ISO 45001, en el Cuadro 2 se indican, para cada una de las cláusulas, los aspectos destacables que la Norma establece para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud de los trabajadores (FREMAP, 2018).

Cuadro 2
Estructura de la norma ISO 45001:2018

TIPO DE CLAUSULA	CLAUSULAS	ASPECTOS DESTACABLES
CLÁUSULAS INFORMATIVAS	0. Introducción	Incluye antecedentes, propósito, justifica la necesidad de liderazgo y participación, y el establecimiento del ciclo PHVA.
	1. Objeto y campo de aplicación.	Especifica los requisitos necesarios para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, aplicable a cualquier organización.
	2. Referencias normativas	A diferencia de otras ISO de gestión, la 45001:2018 no incluye referencias normativas.
	3. Términos y definiciones.	Mantiene una terminología común con el resto de las normas ISO de sistemas de gestión.
CLÁUSULAS CON REQUERIMIENTOS	4. Contexto de la organización	La Norma considera que los resultados de la seguridad y salud en el trabajo se ven afectados por los diversos factores internos y externos (que pueden ser de carácter positivo, negativo o ambos), tales como: las expectativas de los trabajadores, las instalaciones, las contratistas, los proveedores, la normativa que afecta a la actividad; entre otros.
	5. Liderazgo y participación de los trabajadores.	Destaca como aspectos claves el liderazgo de la dirección y la participación de los trabajadores. Los determina como imprescindibles para gestionar de modo adecuado y optimizar los resultados en seguridad y salud.
	6. Planificación	Comprende las acciones previstas para abordar riesgos y oportunidades. Alcanzarán las relativas a la seguridad y salud, y al propio sistema de gestión. Asimismo, para la consecución de estas acciones deberán definirse objetivos y medios para lograrlas.

Cuadro 2. (Continuación)

	7. Apoyo	Establece la necesidad de determinar los medios necesarios para conseguir la planificación mediante recursos, competencias, toma de conciencia y comunicación. El resultado de este requerimiento debe estar soportado de forma documental.
	8. Operación	En función de lo planificado, se ejecutarán las medidas previstas, para lo cual se deberá adoptar una visión proactiva, en la que, entre otros, se tendrá en cuenta la gestión del cambio (modificación de los procesos, novedades...) y otros factores como el recurso de contratación externa, compras; entre otros.
	9. Evaluación del desempeño	Verifica la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud. Para ello, requiere auditorías internas y la revisión de la dirección, entre otras.
	10. Mejora	Su consecución es el objetivo final del sistema y el fundamento del ciclo PHVA.

Fuente: Mutua Colaboradora con la Seguridad Social FREMAP

De acuerdo con Mutua Colaboradora con la Seguridad Social FREMAP (2018) los principales requisitos de la norma ISO 45001:2018 se enlistan a continuación:

- Liderazgo y compromiso de la Dirección.
- Identificar el contexto de la organización y sus partes interesadas.
- Definición de las Funciones y Responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos laborales y determinación de los controles a implementar.
- Identificación y evaluación de requisitos Legales de aplicación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Controlar eficazmente la información documentada referida a la Seguridad y Salud.
- Investigar los incidentes, no conformidades y definir las correspondientes acciones a tomar.
- Revisión del sistema de gestión de forma periódica.

Para finalizar, la importancia de esta estandarización en las organizaciones con respecto a la seguridad y salud en el trabajo ha facilitado sensibilizar a escala global sobre la necesidad de contar con lineamientos y herramientas que fomentan un ambiente sano y seguro para los colaboradores, iniciando con la infraestructura y demás aspectos claves que garanticen un ambiente laboral adecuado y así proporcionar un producto o servicio conforme a los requerimientos de las partes interesadas, el cual se puede generar mediante la adopción de un enfoque sistémico que incluya la participación de los colaboradores, lo que contribuirá en la prevención de accidentes y enfermedades laborales a largo y corto plazo sobre la salud del trabajador, garantizando el desarrollo de una cultura de seguridad que conduzca al bienestar del colaborador.

Los requisitos de la norma pueden ayudar significativamente a la organización a mejorar internamente, al incorporar una cultura de desafío y mejora continua.

2.3 GESTIÓN AMBIENTAL.

Uno de los temas de mayor preocupación y debate actualmente es el relacionado con la conservación del medio ambiente y el papel de la gestión ambiental para dicho asunto. Este tema ya no es exclusivamente abordado por grupos ecologistas y/o investigadores ambientalistas, pues ha recibido una gran acogida desde varios sectores y grupos sociales.

Es importante considerar la gestión ambiental como un espacio nuevo de reflexión, donde cada día saltan nuevos retos sobre la construcción de planteamientos que estimulen el compromiso de la construcción del camino, hacia la sociedad ambiental.

Ahora bien, el análisis de la gestión ambiental y la sostenibilidad debe considerar una contextualización inicial, para este caso, es evidente que las prioridades han cambiado a inicios del siglo XXI con relación a la segunda mitad del siglo XX, cuando las preocupaciones se dirigían especialmente, a la conservación de las áreas naturales y de las fuentes hídricas. En ese entonces, se buscaba que en el futuro no se afectaran las fuentes para la satisfacción de las necesidades de agua potable y saneamiento básico.

Señala Avellaneda (2013) que estas realidades, han generado una búsqueda en todos los sectores de la sociedad, especialmente, las organizaciones han centrado su mirada hacia la incorporación de estrategias que permitan contribuir con el cuidado y preservación del medio ambiente, por lo que la gestión ambiental se ha ido orientando dentro de marcos estandarizados, posibilitando un cambio de paradigmas hacia la corresponsabilidad con el tema ambiental, por tanto, la participación social es fundamental hacia una gestión eficaz, democrática y trascendente del componente ambiental.

Según Vega (1998):

El medio ambiente no debería ser considerado como un sector más, en el cual se incorpora la formación de políticas, planes y proyectos a través de un conjunto de variables a las que pueda calificarse de medioambientales, en una ideología medioambiental que debe subyacer un enfoque sistémico que se caracterice por: Visión de conjunto y por ello, concepción del medio ambiente como un conjunto de elementos en interacción dinámica entre los efectos de las intervenciones y decisiones que se adopten.

El uso de criterios racionales de sostenibilidad que permitan garantizar en el tiempo y el espacio, el aprovechamiento continuo de los recursos naturales como la protección del medio ambiente.

Tratamiento multidisciplinario como corresponde a esa visión de conjunto.

De acuerdo con lo anterior, reviste de una gran importancia propiciar en las distintas organizaciones una gestión ambiental enmarcada en ejercicios de permanente creatividad, ya que desde su Responsabilidad Social puede resultar efectivo que más que un ejercicio administrativo sobre la cantidad y calidad de los recursos que se explotan y conservación, permita una apropiación ética de cómo se debe proteger y conservar cotidianamente el medio ambiente, generando retos y desafíos para la supervivencia de los valores y principios que se deberán asumir para la permanencia de la especie humana sobre el planeta.

Conviene subrayar, que la gestión ambiental está estrechamente ligada con la búsqueda de la sostenibilidad de la sociedad, por lo que se contar con alternativas para controlar los factores de deterioro ambiental y dirigir los grupos humanos hacia alternativas que dignifiquen la persona.

Para finalizar, Lyon (1996) refiere de que no hay una sostenibilidad única cuando se habla de medio ambiente, sino un conjunto de sostenibilidades que deben estar en armonía: la sostenibilidad ecológica, la sostenibilidad moral, ética y espiritual. Este conjunto de facetas debe ser permanentemente evaluado por los líderes ambientales, para tener una idea clara con respecto al impacto de las políticas y estrategias.

2.4 NORMA ISO 14001:2015

La concientización de los problemas ambientales ha aumentado en la mayoría de las naciones, ya que actualmente los patrones de desarrollo no pueden sostenerse a largo plazo. Por ello, cada día se hace imperiosa la necesidad de contar con leyes, normas y demás; encaminadas a la protección del medio ambiente.

Actualmente, se cuenta con la publicación de la norma ISO 14001 para sistemas de gestión ambiental en 1996, luego revisada en 2004, la cual ha demostrado ser muy exitosa, ya que actualmente se ha implementado en más de 159 países, proporcionando innumerables ventajas para mejorar el desempeño ambiental de las empresas. Muchas organizaciones han mejorado su productividad y rentabilidad, logrando también reducir el impacto de sus actividades, procesos, productos y servicios en el medio ambiente, utilizando un enfoque sistemático que busca la mejora continua (ICONTEC, 2015)

Los temas ambientales son tratados a nivel organizacional, aunque también deben estar relacionados con las utilidades y rentabilidad de la organización, por lo que una de las ventajas principales de la implementación de la norma ISO 14001:2015 es que se puede aplicar a organizaciones de cualquier tamaño o tipo, ya que los requerimientos son los mismos para todos, aunque la manera de implementar puede variar según el tamaño y actividad.

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC (2015) relaciona los beneficios al implementar un Sistema de Gestión Ambiental, los cuales pueden ser:

- Reducir los desechos de la producción
- Evitar el uso y la costosa eliminación de materiales peligrosos o potencialmente contaminantes.
- Permitir un enfoque planificado para cumplir con las reglamentaciones y la consecuente reducción del riesgo de demandas y multas
- La existencia de un SGA transmite a las partes interesadas, que la organización asume sus responsabilidades con el ambiente de forma responsable y procura gestionar sus aspectos ambientales.
- La adopción del SGA formal, debe ser activo y apoyado por la Alta Dirección, siendo su autoridad, crucial para el éxito del sistema.

- Un SGA es una manera de gestionar las maneras en las cuales la organización puede impactar sobre el ambiente, sus aspectos ambientales y cuáles de ellos son significativos.

Por tanto, la norma ISO proporciona un enfoque internacionalmente aceptado para gestionar los aspectos ambientales. Las organizaciones están llamadas a revisar cualquier sistema de gestión existente para identificar la mejor manera de integrar los requisitos de la norma 14001:2015.

Cada organización que implante un Sistema de Gestión Ambiental, deberá considerar las etapas ilustradas en la Figura 10 y el Cuadro 3.



Figura 10. Dinámica de la ISO 14001:2015

Fuente. Nueva ISO 14001:2015

Cuadro 3

Dinámica de la ISO 14001:2015

<p>PLANIFICAR (Planear)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Asegurar el compromiso de la alta dirección• Identificar los aspectos ambientales de la organización y confirmación de los más significativos• Establecer objetivos y metas, implementar un programa ambiental• Desarrollar una política ambiental que incluya el compromiso de cumplimiento con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos, con la prevención de la contaminación, y la mejora continua• Asignar un gerente o coordinador ambiental y, si es necesario, conformar un equipo y decidir una estrategia para ayudar a implementar el SGA• Decidir si se requiere ayuda externa (por ejemplo: consultaría ambiental o asesor legal) para asistir con la interpretación de los requisitos de la ISO 14001:2015, o con el desarrollo del SGA, y que aporte una guía para el cumplimiento de la legislación ambiental aplicable• Revisar toda la literatura o herramientas informáticas que puedan ayudar a comprender, desarrollar e implementar un SGA• Tener en cuenta cualquier entrenamiento que pueda ayudar a aumentar la toma de conciencia con la ISO 14001:2015 y las herramientas necesarias para implantarlas (por ejemplo, análisis de peligros y riesgos, documentar e implementar procedimientos, realización de auditorías internas).• Planificar la implementación del sistema y estimar su costo, incluyendo los requerimientos de soporte externo.
<p>HACER (Implementación)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Obtener recursos de alta dirección• Asegurar la autoridad necesaria e identificar los roles y responsabilidades para todos los empleados cuyas actividades contribuyen al éxito del SGA• Identificar y realizar cualquier actividad de formación que pueda ayudar a mejorar la toma de conciencia del personal en la ISO 14001:2015• Establecer procedimientos que aseguren el control operacional de todas las actividades relacionadas con los aspectos ambientales significativos.

Cuadro 3 (Continuación)

<p>HACER (Implementación)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Establecer procedimientos para las comunicaciones internas y externas.• Implementar un sistema de documentación y gestión de los registros, que incluya las previsiones para su seguridad.• Desarrollar y publicar procedimientos para gestionar requisitos y prevenir la contaminación, y para las comunicaciones con los proveedores y contratistas.• Asegurarse de que existen procedimientos para gestionar situaciones de emergencia en el lugar apropiado y que sean periódicamente verificados.
<p>VERIFICAR (Verificación)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Hacer un seguimiento de los procesos y medir su desempeño, asegurando la calibración de los equipos de medición y la conservación de los registros.• Identificar y entrenar auditores internos.• Realizar auditorías internas.• Evaluar el cumplimiento con la legislación ambiental aplicable.• Evaluar el cumplimiento con el SGA, a través de auditorías internas.• Cuando ocurren cambios en el uso de materias primas, los procesos empleados, o los diferentes límites reglamentados debe asegurarse que esos procedimientos se implementen para identificar cualquier cambio esencial en los controles operacionales.• Cuando los procedimientos implementados no permitan alcanzar las metas establecidas por la organización, asegurarse que se realizan las acciones correctivas.
<p>ACTUAR (Mejora)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Consolidar la evidencia obtenida del programa de auditorías interna y de los registros operacionales.• Realizar una revisión por la dirección• Actualizar el SGA• Elegir un organismo de certificación, si la organización busca la certificación formal del sistema• Solicitar una evaluación inicial por parte del organismo de certificación.• Corregir cualquier deficiencia y continuar con la implementación y mejora del sistema.

Fuente: ICONTEC

La implementación de esta norma dependerá del contexto en el cual se encuentre la empresa, además, permitirá desarrollar e implementar una política y objetivos ambientales que tengan en cuenta los requisitos legales y establecer un enfoque sistémico para gestionar el medio ambiente y una evaluación de conformidad en una organización.

2.5 SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Actualmente, la conceptualización de Sistemas Integrados de Gestión, conlleva a internalizar que es necesario efectuar la unificación de las prácticas de gestión que se desarrollan al interior de una organización, donde los componentes de cada sistema estén articulados, enlazados y tengan una relación entre sí, lo que favorezca la eficacia y eficiencia, la recursividad en el número de actividades para cada proceso, con el fin de lograr la mejora continua.

Teniendo en cuenta a Karapetrovic y Willborn (1998) y Karapetrovic (2003) definen que un sistema integrado de gestión es un conjunto de procesos interconectados que comparten los mismos recursos, para lograr los objetivos relacionados con la satisfacción de una amplia variedad de grupos de interés.

Citando a Fraguela (2011) un Sistema de Gestión Integrado, posibilita y simplifica la implantación de un único sistema de gestión eficaz, adecuado para la empresa. Para ello, se debe contemplar los siguientes capítulos: Planificación; Organización; Documentación del Sistema de Gestión Integrada; Formación y Cualificación; Documentación del Sistema y su Control; Implantación; Evaluación y control del Sistema Integrado; Mejora del Sistema; Comunicación.

Por consiguiente, es muy común encontrar la necesidad de integrar las normas ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001, entre otras; encontrando diversas ventajas, tal y como se presenta en la Figura 11.

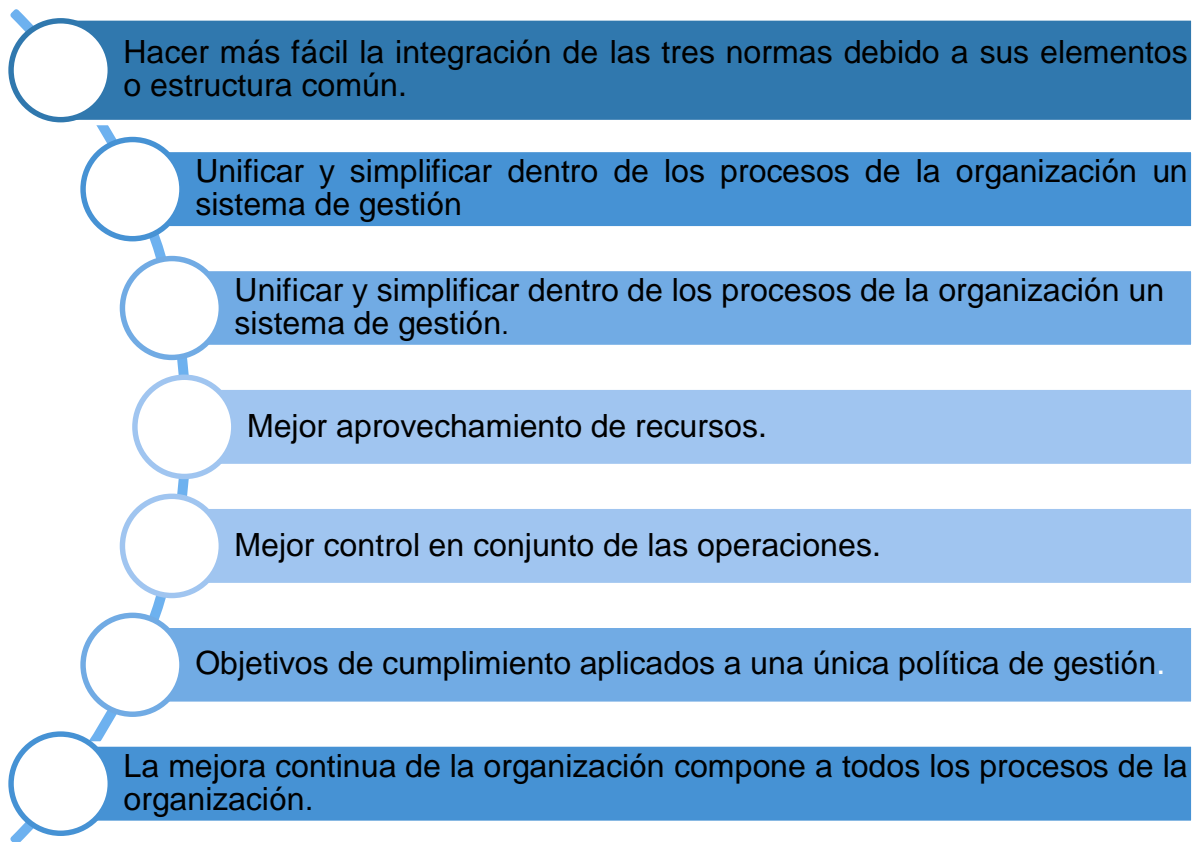


Figura 11. Ventajas del Sistema Integrado de Gestión

Fuente. Živkovic

Por último, un Sistema Integrado de Gestión permite el cumplimiento de los objetivos organizacionales, lo que puede brindar importantes garantías en términos de productividad, al abordar diversas actividades en un sistema único, lo que fortalece el desempeño, la participación y liderazgo de todos sus integrantes.

2.6 IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Con base en Fraguera (2011) la implementación de un Sistema Integrado de Gestión, debe partir de la colaboración y participación de todos los miembros de la organización, en la cual se pueda generar un ambiente de confianza,

compromiso, confianza e identidad. Así mismo, es fundamental, el papel protagónico que juegue la alta dirección, con respecto a la proyección, la aplicación correcta de las diversas etapas que garantice el éxito de lo planteado, y especialmente, un manejo adecuado de tiempos y espacios, lo que asegure una correcta toma de decisiones.

Rincón (2002) menciona que existen algunas actividades y consideraciones que se deben tener en cuenta durante el proceso de implementación, como:

- Capacitación
- Formación.
- Equilibrio documental
- Habilidades de los colaboradores.
- Estrategia de comunicación
- Reevaluación de la estrategia de implementación, con el fin de mejorar cambios y mejorar.

La implementación de un Sistema Integrado de Gestión, facilita a la organización demostrar su compromiso constante, ya que no es solo buscar reducción de costos y esfuerzo, sino el beneficio de un enfoque único, hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por ello, se requiere contar con estrategias que potencien la integración real de los sistemas de gestión.

Es claro que, el proceso de preparación que requiere el proceso para la implementación, requiere de una fase de preparación que garantice la capacidad de interrelación de las normas y los enlaces entre las ISO 9001, ISO 45001 e ISO 140001, puesto que, estas mantienen una marcada orientación a procesos y al ciclo de mejora continua Deming: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA).

En efecto, el procedimiento para estructurar la integración de los sistemas de gestión, requiere de los siguientes pasos: diagnóstico inicial, etapa clave en

el conocimiento del punto de partida en el que se encuentra la empresa para estructurar el camino a recorrer, planificación integrada calidad-medio ambiente, implementación, medición y mejora del desempeño.

Finalmente, Hernández (2010) afirma que la planeación por su parte se basa en definir objetivos, actividades, recursos necesarios, fecha de cumplimiento, responsable e indicadores.

2.7. EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA.

Actualmente, la educación superior está creciendo ampliamente a través de diversas expresiones y formas, por lo que tal dinámica requiere de temas didácticos, pedagógicos, tecnológicos, organizacionales, jurídicos, económicos de recursos de aprendizaje, sistemas de evaluación y procesos de certificación.

La Universidad está llamada a dar respuesta a las necesidades de comunidades tradicional y sistemáticamente, en este sentido, se debe tener un propósito firme y claro, como lo puede ser coadyuvar al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades, que al apropiarse del saber científico y tecnológico, podrán incidir en sus realidades concretas, haciendo de la participación una práctica que dinamiza la vida de la sociedad, convirtiéndola en un mundo posible de tolerancia y paz.

Según Yepes (1998) el sector educativo en Colombia se encuentra regulado por la Ley General 115 de 1994, la Ley 30 de 1992 y otras normas como la Ley 60 de 1993 que refiere aspectos de índole presupuestal.

Los fines de la educación requieren, para su conocimiento, de una serie de decisiones en cuanto a gestión administrativa y pedagógica que propicie la

construcción de planes pertinentes y avances progresivos en los procesos de autonomía educativa.

Es importante retomar los principales artículos de la Ley 30 de 1992, lo que permita una debida contextualización e interrelación con el tema de estudio propuesto en el presente proyecto:

Artículo 28. La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar títulos correspondientes, seleccionar profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional. (Ley 30 de 1992)

Artículo 29. La autonomía de las instituciones universitarias o Escuelas Tecnológicas y de Instituciones Técnicas Profesionales, estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente ley, en los siguientes aspectos (Ley 30 de 1992)

- a) Darse y modificarse sus estatutos
- b) Designar sus autoridades académicas y administrativas
- c) Crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos
- d) Definir y organizar labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.
- e) Seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus alumnos
- f) Adoptar el régimen de alumnos y docentes.

- g) Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

En cuanto a lo anterior, la educación superior implica desarrollar esfuerzos que den respuestas a las demandas de los grupos poblacionales, por lo que día a día se han evidenciado avances significativos en el perfeccionamiento de la prestación del servicio, con miras a que los procesos propios del acto educativo redunden en niveles cada vez mejores en cuanto a calidad de la educación superior.

Missas Arango (2004) expresa la importancia estratégica de la educación superior se hace visible tan pronto como se reconocen los efectos de la incorporación de la ciencia y tecnología, de la reflexión elaborada sobre los fines, en los procesos de trabajo, en la producción de en la producción de la riqueza material y simbólica y en el desarrollo de la organización social.

Esto es, la educación superior debe asumir con total responsabilidad un enfoque crítico con respecto a los cambios que emergen, lo que conlleve a incorporar creativamente nuevas estrategias, acciones, herramientas, recursos; entre otros, que garanticen un incremento significativo de la productividad, lo cual permita fortalecer el desarrollo y bienestar de la nación, haciendo frente a los retos económicos, políticos, culturales, sociales y tecnológicos, mediante la búsqueda de transformaciones de los campos de ejercicio en la educación, la mejora en el trabajo académico y la incorporación de vínculos interdisciplinarios que propicien nuevas formas para la producción del conocimiento.

Retomando a Missas Arango (2004) enfatiza que:

la urgencia que la universidad construya una visión de futuro, que permita al sistema de educación superior orientar su esfuerzo en el desarrollo y consolidación de programas de formación e investigación que se consideren estratégicos para alcanzar las metas que se fije la sociedad.

Con el fin de aportar en ese esfuerzo, finalmente se proponen algunas opciones de reforma que permitirían avanzar en la solución de algunos problemas antes analizados.

En relación con lo anterior, la educación superior en Colombia está centrando sus esfuerzos en propiciar espacios de reflexión, para redireccionar su capacidad en el pensamiento de los problemas nacionales con proyección hacia la investigación, extensión y la docencia, lo que posibilite la creación de una capa intelectual capaz de concretar compromisos con herramientas elaboradas por la academia nacional y con un serio compromiso de los diferentes estamentos para fortalecer el patrimonio cultural y material, fin de asegurar y potenciar las relaciones sociales y salir adelante de los retos que el mundo y la sociedad actual exige.

En resumen, la educación superior en Colombia se encuentra asumiendo tareas sociales a través de la docencia, investigación y proyección social, procurando formar profesionales idóneos con procesos que fortalezcan el desarrollo social del conocimiento, mediante la exploración de alternativas de solución a los problemas que aquejan la realidad colombiana, buscando la participación directa y activa de las comunidades, que permitan la consolidación de acciones y estrategias encaminadas a mejorar las condiciones de vida de la nación.



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo tiene como objetivo, detallar la metodología para el desarrollo de este trabajo, que tiene como finalidad diseñar el plan de implementación de un sistema integrado de gestión, basado en la norma ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015 para la Universidad del Quindío.

Se identifica el tipo y diseño del proyecto, la presentación de la estructura desagregada de trabajo y las técnicas e instrumentos de la recolección de datos.

1. TIPO Y DISEÑO DEL PROYECTO

Para el desarrollo del trabajo se determinó la pertinencia de conducir la investigación de tipo cualitativo. La aplicación de este método posibilita la descripción y análisis de la información, elementos, características y resultados generales y específicos del Sistema Integrado de Gestión de la Universidad del Quindío (Colombia), con el fin de evaluar su gestión y proponer nuevas acciones tomando como referente información primaria y secundaria, entrevistas, página web, entre otros, con respecto a la implementación del sistema integrado.

Esta elección se llevó a cabo dadas las bondades que ofrece el enfoque cualitativo y la estructura que posibilita la consecución de los resultados esperados. La Figura 12 muestra el proceso que permite desarrollarse:

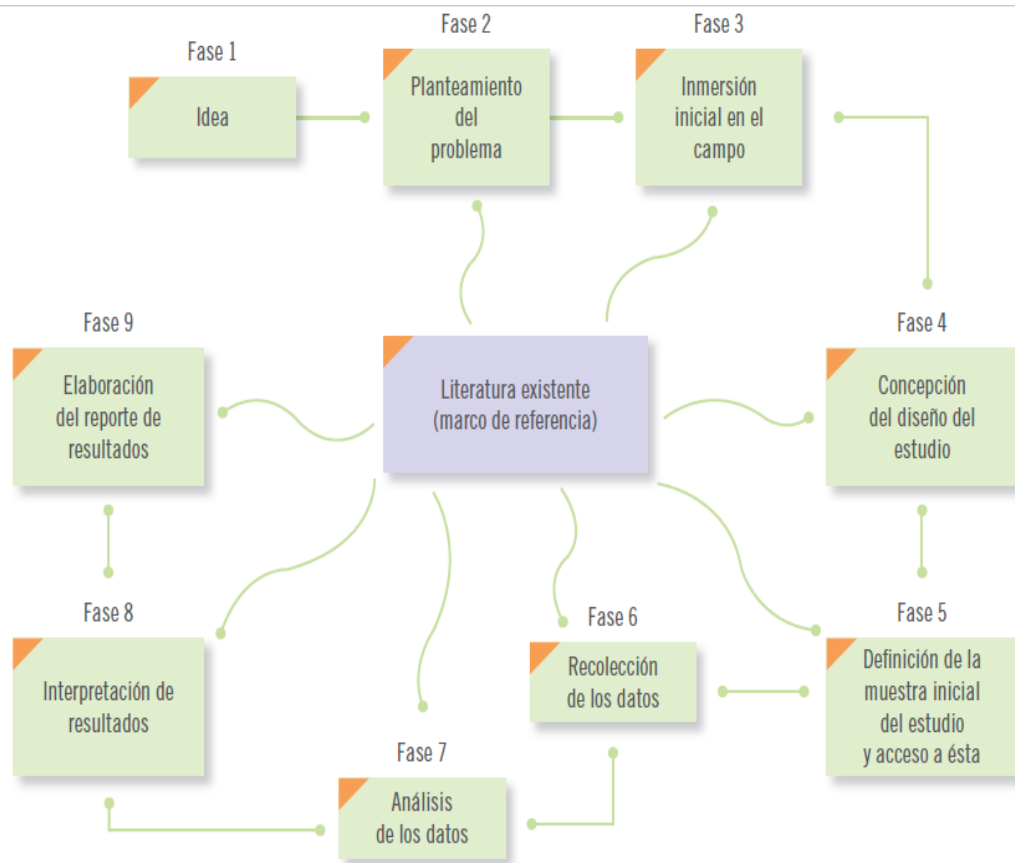


Figura 12. Proceso de investigación cualitativa.

Fuente. Hernández et al. (2010).

Como afirma Hernández et al. (2010), la investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones, situación que favorece el reconocimiento de los procesos que se llevan a cabo en la organización objeto de estudio, puesto que se constituye en una fuente importante de información, así mismo, se destaca el carácter flexible y de apertura, lo que favorece la construcción de conocimiento sobre la realidad.

De acuerdo con lo anterior, este diseño contribuye a la obtención de respuestas y al reconocimiento del estado actual con respecto a la aplicación de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015 en la Universidad del Quindío,

teniendo en cuenta que se pretende brindar apreciaciones a los sistemas mencionados, lo que proporcione resultados de mejoramiento continuo y la consolidación de lo alcanzado hasta el momento.

La intención del trabajo es describir el estado actual de la organización y con base en ello, realizar un análisis detallado de los requerimientos de la Universidad del Quindío en cuanto al desarrollo de los requisitos establecidos en ambas normas y posteriormente, presentar una serie de estrategias y acciones para el diseño de un plan que garantice su implementación en los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de gestión Ambiental.

En la investigación cualitativa se utilizan técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades, lo cual coadyuva en la visión del estado actual de los procesos involucrados en el Sistema Integrado de Gestión (Hernández et al, 2010).

Para realizar el análisis de los hallazgos y proponer así un plan de implementación, se hace necesario estudiar los resultados obtenidos en el diagnóstico y así poder proporcionar conclusiones sobre cómo proceder frente al problema planteado. Con este trabajo no se va a realizar la implementación, se basa en una propuesta de ejecución.

2. ESTRUCTURA DESAGREGADA DE TRABAJO (EDT)

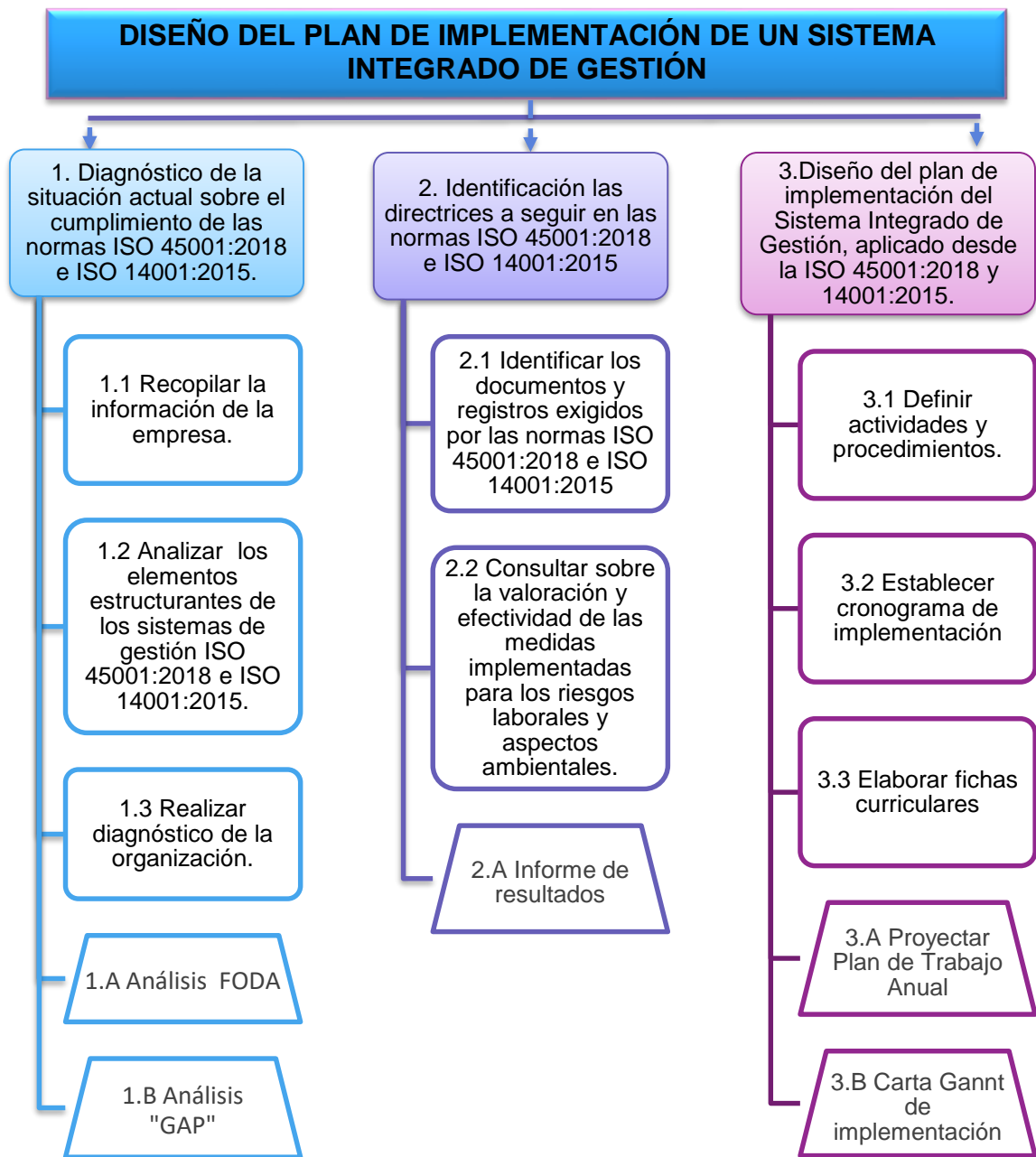


Figura 13. Elaboración Desagregada de Trabajo.
Fuente. Elaboración propia

La Figura 13 detalla la Estructura Desagregada de Trabajo, que contiene tres paquetes asociados a los objetivos específicos planteados anteriormente. En cada paquete se puede apreciar que se detallan las actividades correspondientes al desarrollo del trabajo y sus entregables correspondientes.

2.1 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015

Este paquete de trabajo corresponde a la fase preliminar, el cual incluye actividades y herramientas que permitieron desarrollar el diagnóstico y análisis del problema planteado. El desarrollo de esta primera fase constó de tres actividades: recopilar la información de la empresa, analizar los elementos estructurantes de los sistemas de gestión ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015 y, por último, realizar el diagnóstico de la organización.

2.1.1 Recopilar la información de la empresa: esta primera actividad consistió en recolectar la mayor cantidad de información sobre la empresa: ahondar en la historia, procesos, procedimientos e indicadores. Asimismo, se buscó diagnosticar la situación actual, mediante un análisis FODA, que permitió reconocer las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la implementación de los Sistemas de Gestión seleccionados para este proyecto. Esta actividad se desarrolló realizando visitas presenciales, entrevistas y reuniones con los líderes de los Sistemas de Gestión propuestos para analizar.

Cabe destacar que la información general correspondiente a la empresa se desarrolló en el Capítulo I del trabajo, mientras que la información referente a la normatividad ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015 se presentará y analizará en el Capítulo IV.

2.1.2 Analizar los elementos estructurantes de los sistemas de gestión ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015): el desarrollo de esta actividad consistió en analizar las normas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018 y la gestión ambiental ISO 14001:2015 mediante la realización de un compendio con los requerimientos generales para las dos normas.

2.1.3 Realizar diagnóstico de la compañía : esta tercera actividad consistió en realizar un diagnóstico por medio de un análisis “GAP”, el cual se realizó mediante dos pasos claves: identificar la brecha entre el estado actual y el objetivo y determinar los planes y acciones requeridas para alcanzar el estado deseado.

2.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS DIRECTRICES A SEGUIR EN LAS NORMAS ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015

Para el desarrollo del segundo paquete, se planteó identificar las directrices a seguir en las normas ISO 45001:2015 e ISO 14001:2018, realizando la revisión de los documentos y registros exigidos por la normatividad propuesta, el cumplimiento de los capítulos mencionados y la valoración de riesgos e identificación de peligros y controles, mediante las actividades enlistadas a continuación.

2.2.1 Identificar los documentos y registros exigidos por las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015: para esta actividad, se planteó determinar la información documentada que posee la institución y el cumplimiento de requisitos, así como, identificar los documentos y registros que poseen dentro de la organización correspondientes a las normas estudiadas.

La recolección de la información se desarrolló dentro de las instalaciones de la Universidad del Quindío y junto con el apoyo de los líderes de los sistemas de

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Sistema de Gestión Ambiental, se procederá a realizar las entrevistas y la selección de los insumos para el reconocimiento de la información requerida.

Se contó con fichas técnicas para realizar entrevistas de tipo semiestructurada.

2.2.2 Consultar sobre la valoración y efectividad de las medidas implementadas para los aspectos riesgos laborales y aspectos ambientales.

El desarrollo de esta actividad, consistió en realizar entrevistas y reuniones con los líderes del Sistema del Gestión, para indagar sobre los procedimientos establecidos por la organización, para identificar los riesgos laborales y aspectos ambientales, con el fin de conocer los procedimientos asociados a la evaluación del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo y la gestión ambiental, con miras a evaluar el desempeño del sistema de gestión.

Con relación a la consulta para determinar la efectividad de las medidas implementadas para los aspectos de los riesgos laborales, se tuvo en cuenta los capítulos 6 (Planificación) y 9 (Evaluación del desempeño) de la Norma ISO 45001:2018, tomando como base de cumplimiento; la política y el objetivo en la institución:

- Acciones para abordar los riesgos y oportunidades.
- Métodos para la identificación de peligros y evaluación de los riesgos.
- Planificación de las acciones.
- Objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Planificación para lograr los objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, el reconocimiento con respecto a la determinación de la efectividad de las medidas implementadas para los aspectos ambientales, se

tomó en cuenta los capítulos 6 (Planificación) y 9 (Evaluación del desempeño) de la Norma ISO 14001:2015, tomando como base de cumplimiento; la política y el objetivo en la institución:

- Acciones para abordar riesgos y oportunidades.
- Objetivos ambientales y planificación para lograrlos.

2.3 DISEÑO DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN, APLICADO DESDE LA ISO 45001:2018 E ISO 14001:2018

Para finalizar, el tercer paquete tuvo como objetivo el establecimiento del proceso para el diseño del Plan de Implementación aplicado desde las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, para lo cual, se desarrollarán las siguientes actividades:

2.3.1 Definir actividades y procedimientos: el desarrollo de esta actividad, consistió en establecer una metodología y guía para los pasos requeridos para el diseño del plan de implementación de la propuesta en la empresa. Adicionalmente, se definió teniendo en cuenta los resultados arrojados en las anteriores actividades desarrolladas en la estructura desagregada de trabajo, lo que permitió planificar las actividades correspondientes al desarrollo del plan propuesto.

2.3.2 Establecer cronograma de implementación: esta actividad consistió en la elaboración de una propuesta para el diseño de un plan de implementación del sistema integrado de gestión, por medio de un cronograma de actividades y responsabilidades, con el propósito de sugerir a la alta dirección y a los responsables de la seguridad y salud en el trabajo y la gestión ambiental su aplicación práctica. Se aclara que, el proceso de implementación del plan; estaría bajo la responsabilidad de la organización.

2.3.3 Elaborar fichas curriculares: como base para el éxito del plan de implementación, se proporcionó un material informativo y de capacitación referente a los temas de: prevención de riesgos y cuidado del medio ambiente, considerando el nivel de educación, habilidades y funciones de los colaboradores y su responsabilidad frente al Sistema Integrado de Gestión, por lo que este material, pueda ser implementado por la organización.

3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Desde la posición de Hernández et al. (2010), los principales métodos para recolectar datos cualitativos son la observación, la entrevista, los grupos de enfoque, la recolección de documentos y materiales, siendo estas en su gran mayoría las empleadas en este trabajo.

Teniendo en cuenta el enfoque seleccionado en el presente trabajo, las etapas del proceso cualitativo constituyen acciones que se efectúan para cumplir con los objetivos de investigación y responden a la pregunta de estudio. Al ingresar al campo o ambiente, se está recolectando y analizando datos, durante esta labor, la muestra puede ir ajustándose (Hernández et al. 2010).

Para efectos de precisar sobre la recolección de datos, como señala Hernández et al. (2010), está orientada a proveer de mayor entendimiento de los significados y experiencias de las personas. El investigador es el instrumento de recolección de datos y registro de información, se auxilia de diversas técnicas que se desarrollan durante el estudio, tal es el caso de los formularios, pruebas, escalas de opinión, listas u hojas de control, entre otros.

Las técnicas de recolección de los datos pueden ser múltiples. Por ejemplo, para una investigación de enfoque cualitativo: entrevistas, pruebas proyectivas, cuestionarios abiertos, sesiones de grupos, revisión de archivos y, observación (Hernández et al. 2010)

Por ello, las técnicas cualitativas seleccionadas, proporcionaron profundidad en la respuesta y una mayor comprensión del tema de estudio. Estas técnicas son de rápida ejecución, flexibles en su aplicación y favoreció el vínculo con las personas participantes en esta recolección.

Para el desarrollo del trabajo, se aplicaron las siguientes técnicas para la recolección de datos de información: análisis FODA, análisis “GAP” y la entrevista, las cuales se describen a continuación:

- **Análisis FODA:** la utilización de esta herramienta estratégica, tal como lo afirma García et al, (2014), se orienta principalmente al análisis y resolución de problemas y se lleva a cabo para identificar y analizar las Fortalezas y Debilidades de la organización, así como las Oportunidades (aprovechadas y no aprovechadas) y Amenazas reveladas por la información obtenida del contexto externo. Por tanto, deben analizarse las condiciones del FODA Institucional en el siguiente orden: 1) Fortalezas, 2) Oportunidades, 3) Amenazas, y 4) Debilidades.

Como plantea Ponce (2011), el análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada.

Es procedente indicar que en este contexto establecido mediante el uso de la matriz FODA, se le pueden agregar otras técnicas estratégicas, como la espina de pescado y la lluvia de ideas, para tratar de obtener la mayor información posible que permita aterrizar el análisis de la implementación de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.

- Entrevista: es un procedimiento usual de recolección y análisis de los datos. Se recogen datos –en la muestra inicial– de una unidad de análisis o caso y se analizan, simultáneamente se evalúa si la unidad es apropiada de acuerdo con el planteamiento del problema y la definición de la muestra inicial (Hernández et al, 2010).

De acuerdo con las tipologías de entrevista, según el grado de estructuración, se eligió la entrevista semiestructurada, ya que en ella se puede decidir qué tipo de información se requiere, de igual forma, se establece un guion de preguntas. Las preguntas se elaboraron de forma abierta. Cabe resaltar, que este tipo de entrevista es flexible, por lo que permite excluir o incorporar alguna nueva cuestión a partir de las respuestas brindadas por las personas entrevistadas.

Las fichas técnicas de las entrevistas semiestructuradas que permitieron la recolección de información sobre la identificación de los documentos y registros exigidos por las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, así como la consulta sobre la valoración y efectividad de las medidas implementadas para los riesgos laborales y aspectos ambientales (Anexo A y B)

La Figura 14 muestra el procedimiento de recolección y análisis de los datos, con el método de las entrevistas.

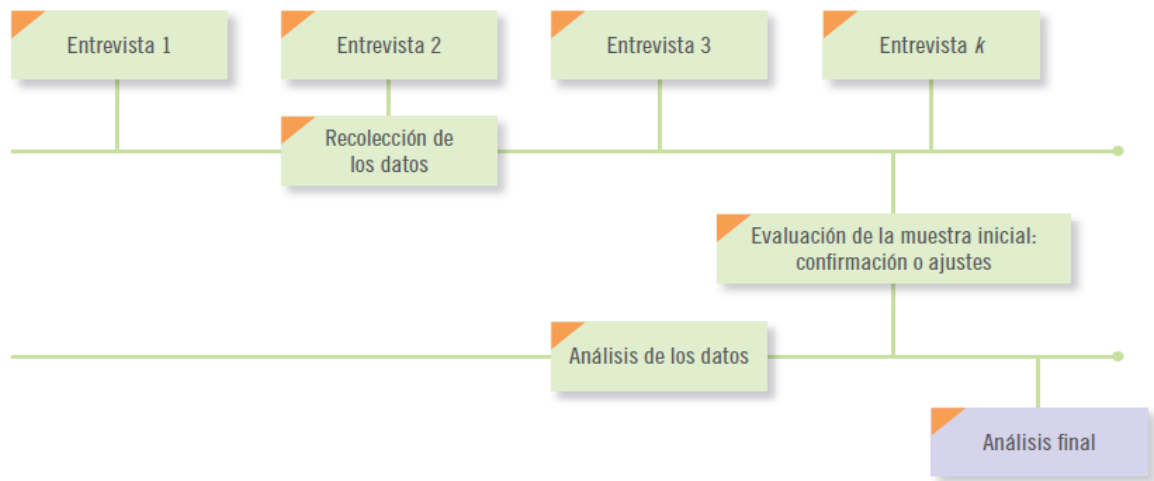


Figura 14. Naturaleza del proceso cualitativo ejemplificada cada con un tipo de recolección de datos: la entrevista.
Fuente. Hernández et al. (2010).

- Análisis “GAP”: también llamado análisis de brechas, es un tipo de evaluación que permite conocer la diferencia entre el estado actual de la empresa y el que se pretende alcanzar. El proceso consiste en examinar el rendimiento actual y real de la empresa, para después comparar los resultados con el rendimiento previsto o deseado. (Nueva ISO 45001:2015, 2020)

El Análisis GAP para ISO 45001: 2018 e ISO 14001:2015 pretende identificar el estado de conformidad entre un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Sistema de Gestión Ambiental y los requisitos de dichas normas.

Se diseñó un instrumento (Anexo C y D) que consiste en 91 y 101 ítems, los cuales están agrupados según el capítulo y numeral que corresponde en la norma.

- 4) Contexto de la organización
- 5) Liderazgo

- 6) Planificación
- 7) Soporte
- 8) Operación
- 9) Evaluación de desempeño
- 10) Mejora



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DEL PROYECTO

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DEL PROYECTO

A continuación, se presentan los diferentes resultados, producto del desarrollo de las actividades descritas en la estructura desagregada de trabajo del capítulo anterior, con el fin de establecer y entregar los resultados obtenidos en cada una de ellas.

Asimismo, se implementan las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, la descripción de los pasos de análisis y herramientas utilizadas para la obtención de resultados.

1. RESULTADOS DEL PROYECTO

Los resultados del trabajo se dividen en tres objetivos específicos, presentados en el capítulo I (Fundamentación del proyecto) los cuales corresponden al cumplimiento del objetivo general, el cual consiste en presentar el diseño de un plan de implementación de los Sistemas Integrados de Gestión en la Universidad del Quindío (Colombia).

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta el marco metodológico propuesto en el Capítulo anterior, se inicia con un diagnóstico de la situación actual de la institución referente al cumplimiento de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, identificando la situación actual de la organización, el análisis de los elementos estructurantes de las normas y la determinación de las brechas, mediante un análisis “GAP”.

Posteriormente, se procede a la identificación de las directrices a seguir de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, determinado así el cumplimiento de los documentos y registros exigidos, como también el realizar una valoración

sobre la efectividad de las medidas implementadas para los riesgos laborales y aspectos ambientales.

Para finalizar, se establece el proceso para el diseño del plan de implementación aplicado desde las normas ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015, mediante la definición de actividades y procedimientos, la proyección de un cronograma de implementación y la presentación de unas fichas curriculares que apoyen el plan.

1.1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL REFERENTE AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015.

El primer objetivo específico, corresponde al diagnóstico de la situación actual de la Universidad del Quindío (Colombia) referente al cumplimiento de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015. Para ello, se desarrollaron tres actividades, lo que permitió la obtención de información, el análisis y presentación de resultados.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos en cada una de las actividades y las herramientas de análisis utilizadas para su desarrollo.

1.1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA

Tal y como se presentó en la Capítulo I del trabajo, se recopiló información general de la Universidad del Quindío (Colombia), presentando un acercamiento con su perspectiva histórica, estratégica, comercial, productiva y organizacional, además de otros aspectos determinantes que dejan entrever la búsqueda constante para lograr trazar acciones que lleven a la institución a responder por los retos actuales a nivel organizacional, que le permitan enfrentar los retos

generadores de cambios y que de saber responder a un entorno cada día más dinámico.

El desarrollo de los siguientes puntos presentará información detallada acerca de la implementación y cumplimiento de las Normas ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015 por parte de la institución objeto de estudio, la cual fue obtenida a través de visitas y reuniones con los líderes de las normas en la Universidad.

1.1.1.2. DIAGNÓSTICO FODA

Una organización como la Universidad del Quindío (Colombia), que cuenta con un contexto elaborado con anterioridad, puede aplicar a una reingeniería en sus sistemas de gestión en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo y de Gestión Ambiental.

En principio, la utilización de la matriz FODA como herramienta estratégica, puede vislumbrar las necesidades de la organización, lo que permitió establecer una serie de estrategias relacionando las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas de la organización para que se puedan cumplir con los requisitos establecidos en las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.

Para iniciar, se contó con reuniones presenciales en las cuales se permitió la aplicación de esta herramienta con las líderes de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Gestión Ambiental de la Universidad del Quindío, permitiendo un diagnóstico inicial con el fin de identificar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas que se presentan en cada Sistema de Gestión.

A continuación, la Figura 15 presenta el resultado del diagnóstico de la organización, mediante la aplicación de la matriz FODA al Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo. La Figura 16 muestra la evidencia de la reunión con la lideresa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad del Quindío (María Victoria Salazar Palacio)

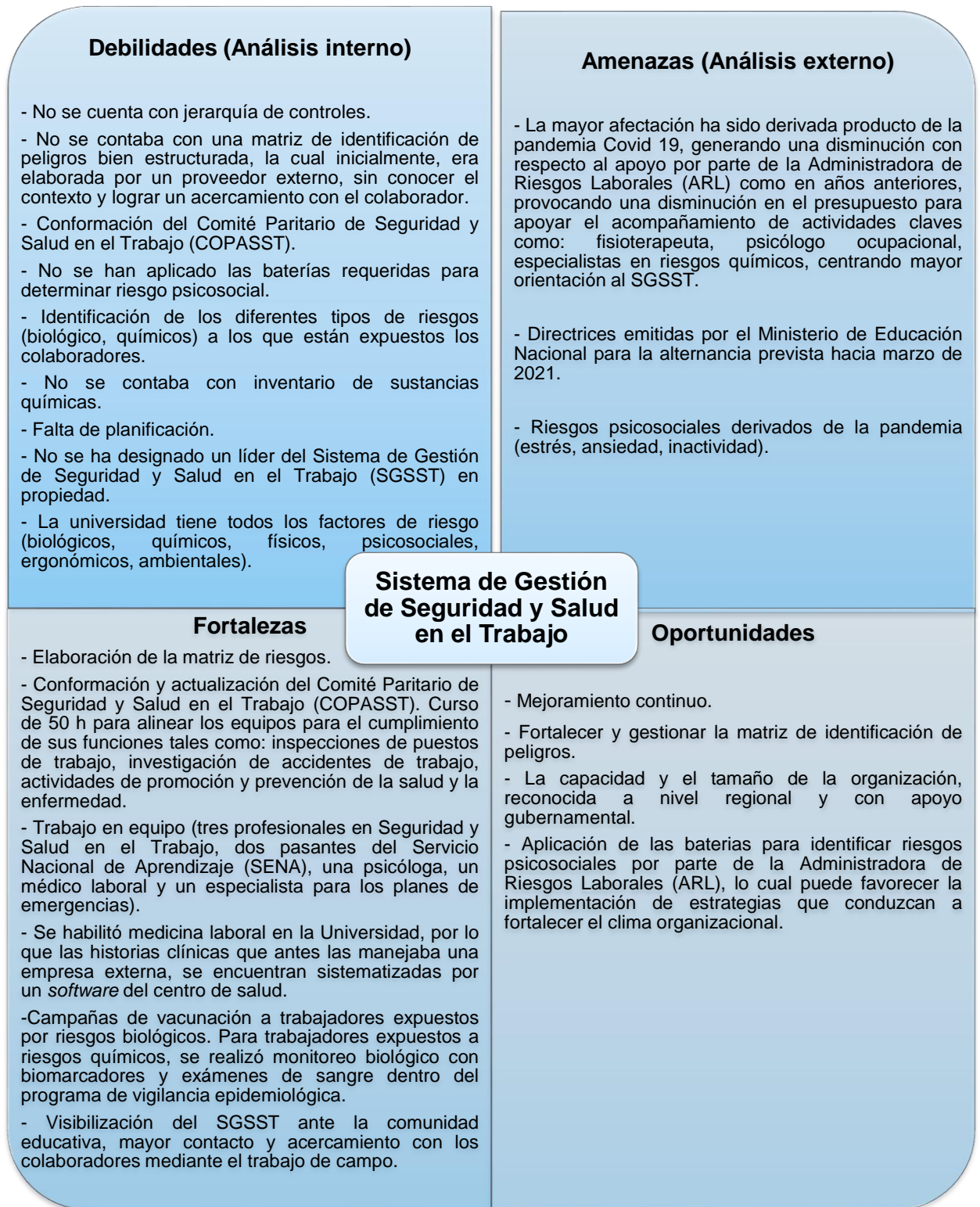


Figura 15. Matriz FODA Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Universidad del Quindío.



Figura 15. Matriz FODA Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Universidad del Quindío (Continuación).
Fuente. Elaboración propia.



Figura 16. Fotografía de la reunión con la lideresa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad del Quindío (noviembre de 2020).

Fuente. Elaboración propia.

La Figura 17 presenta el resultado del diagnóstico de la organización, mediante la aplicación de la matriz FODA al Sistema de Gestión Ambiental.

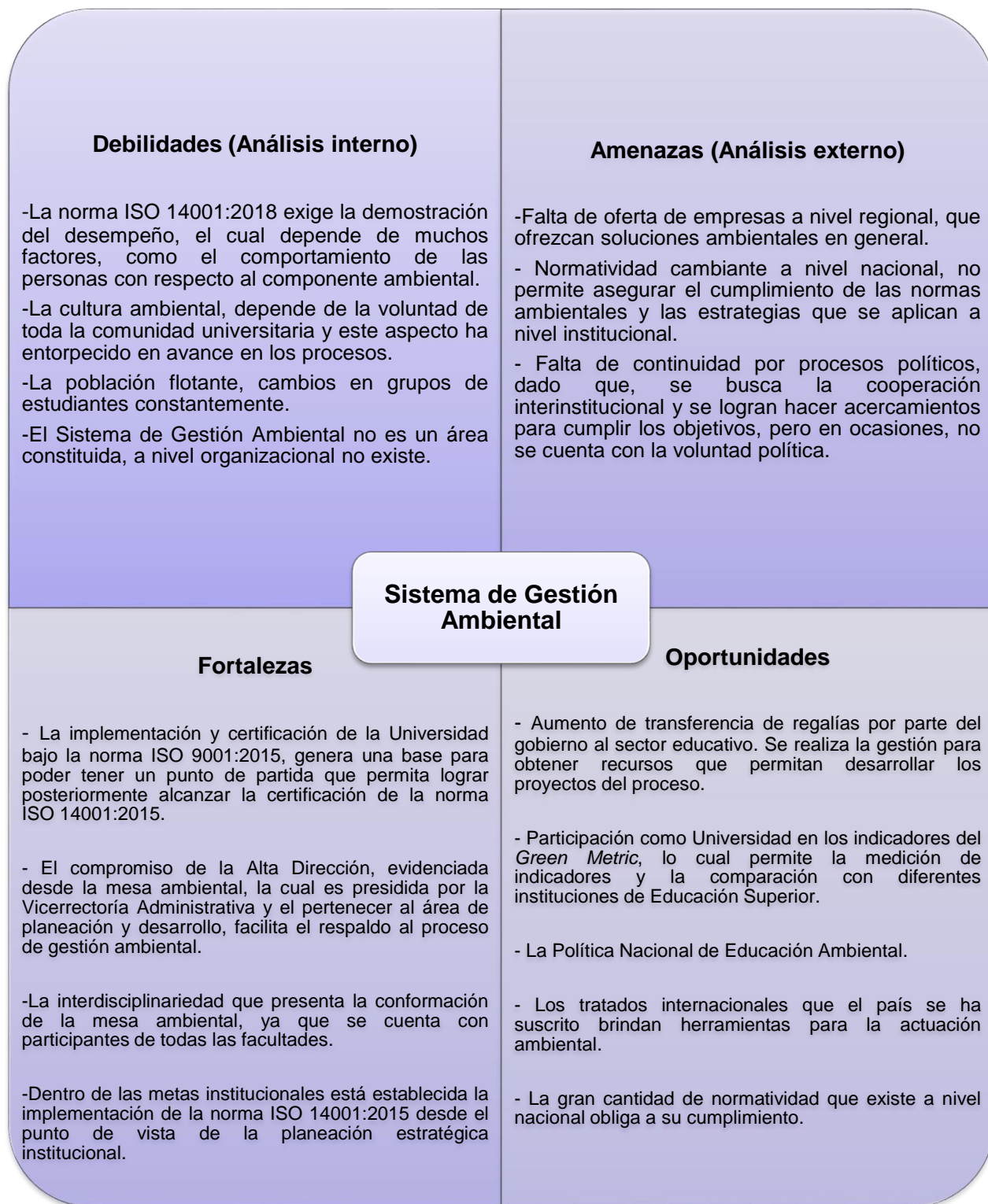


Figura 17. Matriz FODA Sistema de Gestión Ambiental Universidad del Quindío
Fuente. Elaboración propia.

1.1.2. ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS ESTRUCTURANTES DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN AMBIENTAL ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015

Uno de los aspectos determinantes en la constitución de un Sistema Integrado de Gestión es la identificación de la estructura de alto nivel de las normas, para este caso, de la ISO 45001:2018 (Seguridad y Salud en el Trabajo) e ISO 14001:2015 (Gestión Ambiental), por lo que esta actividad presentará un índice común con los capítulos de las normas.

Tal y como lo expone Verdugo et al. (2016), con el fin de lograr que tanto las organizaciones grandes, como medianas y pequeñas logren certificarse e implementar sistema de gestión integral, todos los sistemas de gestión ISO comparten elementos comunes y desde la última revisión, una estructura de alto nivel que facilita la inclusión de componentes de otras normas.

De acuerdo con lo anterior, la norma ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015 adoptan estructuras de alto nivel, convirtiéndose en Sistemas de Gestión, por lo que la Figura 18, presenta la estructura de alto nivel para los sistemas de gestión.



Figura 18. Estructura de Alto Nivel

Fuente. Elaboración propia.

A continuación, el Cuadro 4 presenta una descripción de los capítulos iniciales de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.

Cuadro 4

Capítulos iniciales de las normas ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015

NORMAS ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015	
0. Introducción	Se sientan las bases para el sistema de Gestión.
1. Objeto y campo de aplicación	Indica cómo la norma ayuda a una organización a lograr los resultados previstos de su sistema de gestión, describe la aplicabilidad y menciona la perspectiva de ciclo de vida dentro de la aplicación del sistema.
2. Referencias normativas	No se citan en este apartado referencias a otras normas.
3. Términos y condiciones	Este capítulo se separan los términos por concepto, relacionando los términos con el contexto en el que se engloban.

Fuente: Rojas (2019).

Para los siguientes numerales, se realiza un compendio con los requerimientos generales para las dos normas y unos específicos, como se presenta en la Figura 19:

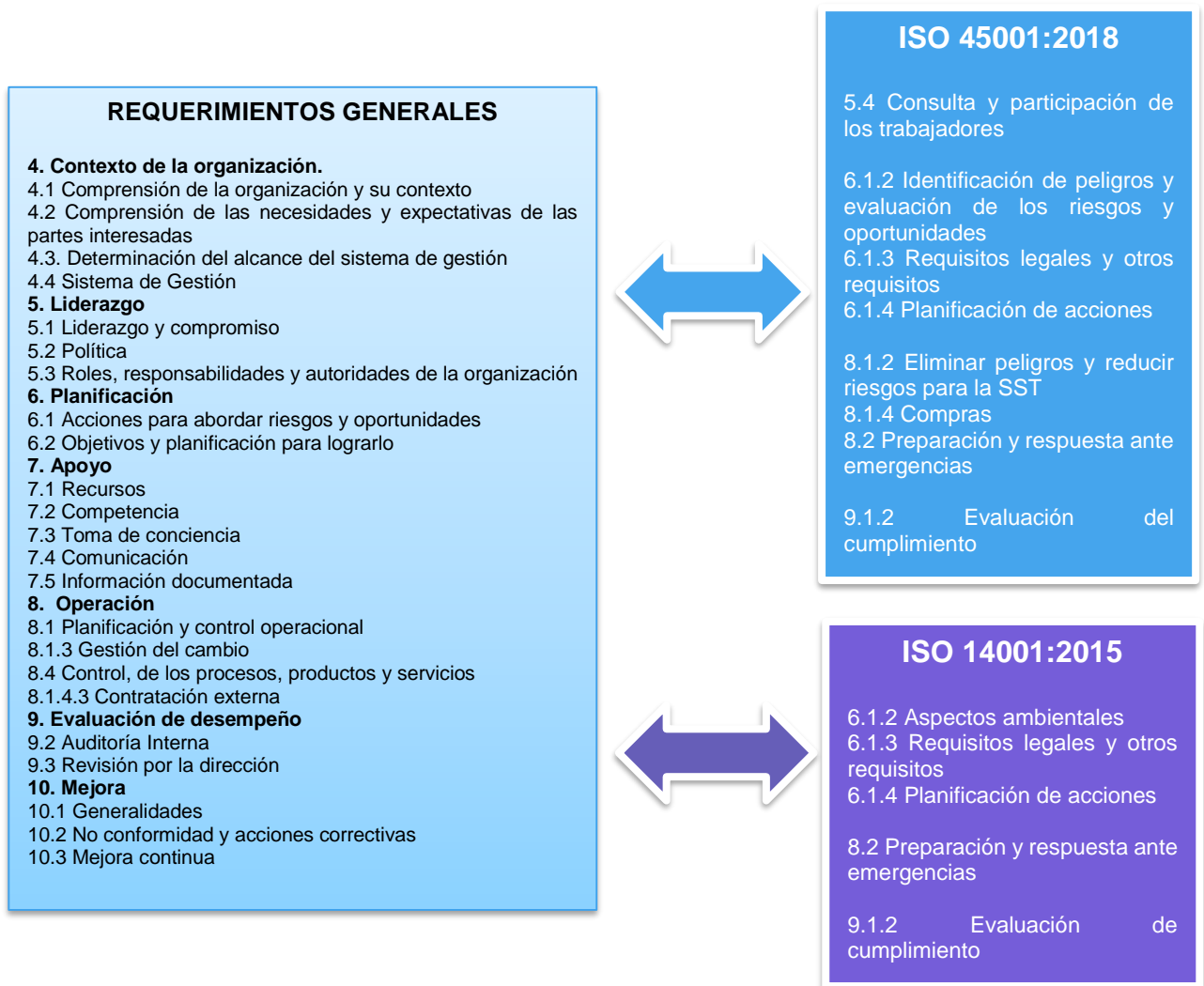


Figura 19. Compendio normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015
 Fuente. Rojas (2019).

1.1.2.1. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN (CAPÍTULO 4)

- **Numeral 4.1 Contexto de la organización**

Citando a Rojas (2019), la organización es un sistema complejo de actividades y procesos en los que la operación está conformada por cuestiones internas y externas. Es importante definir y comprender las

cuestiones claves en la organización para alcanzar sus objetivos y obligaciones.

Para el requisito 4.1 Comprensión de la organización y su contexto, es importante, identificar, analizar y evaluar aspectos internos y externos que son relevantes, así como su propósito y dirección estratégica.

Ahora bien, puntualmente lo que refiere a cada una de las normas planteadas para este trabajo, la ISO 45001:2018 define que para dar cumplimiento al requisito 4.1, donde se deben determinar las cuestiones internas y externas, que afectan o pueden llegar a afectar el propósito de orden superior de la organización, y su capacidad de alcanzar los resultados planteados por ello, se consideró necesario llevar a cabo un análisis FODA, teniendo en cuenta las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas, cuyo resultado será presentado posteriormente.

Por otro lado, la ISO 14001:2015, expresa que se deben incluir las “condiciones ambientales” capaces de generar impacto ambiental (Rojas, 2019).

- **Numeral 4.2 Partes interesadas**

El concepto de partes interesadas se extiende más allá del enfoque al cliente. La organización debe determinar las partes interesadas y los requisitos de las mismas continuamente debido a que tienden a cambiar con el tiempo. Existen dos tipos de partes interesadas, las internas y las externas. Las internas son los grupos o individuos que están ligados con la empresa por fines laborales o de negocios, mientras que las externas son grupos o individuos que no tiene relación directa con la empresa, pero tienen algún interés por sus decisiones y actividades o perciben ser afectados por ella (Rojas, 2019).

- **Numeral 4.3 Determinación del alcance del sistema de gestión ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El alcance del sistema de gestión está sujeto a límites, físicos, geográficos o funcionales de la organización y debe tener en cuenta los requisitos de las partes interesadas y las cuestiones internas y externas (Rojas, 2019).

Teniendo en cuenta los requisitos de la norma ISO 45001:2018 para el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, esta cláusula aplica a todos los trabajadores vinculados y que hacen parte de los procesos de la organización.

- **Numeral 4.4 Sistema de Gestión Ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La organización está obligada a establecer un sistema de gestión basado en procesos. Se deben determinar las fuentes de entrada, las actividades, y salidas. Además, se deben asignar responsabilidades y autoridades e identificar los riesgos y oportunidades del proceso (Rojas 2019).

1.1.2.2. LIDERAZGO (CAPÍTULO 5)

La Alta Dirección puede llevar a cabo este punto asegurando que la política, y los objetivos son coherentes con el plan de desarrollo y plan estratégico de la organización y promover el conocimiento de los sistemas en toda la organización. Además, debe asegurar que todos los requisitos legales y del cliente, se identifiquen y se logren.

Las normas plantean las responsabilidades que debe tener la Alta Dirección con respecto a los Sistemas de Gestión, con el objetivo de contribuir al mejoramiento continuo. Para ello la primera evidencia que se puede ser visible

para dar cumplimiento a este requisito es, dar declaración de compromisos por parte de la Alta Dirección y de los responsables de los Sistemas de Gestión; es decir, asignar los líderes que tendrán el compromiso de entregar resultados esperados que aporten al sistema, desarrollando procesos de seguimiento, mediante las responsabilidades asignadas.

Asimismo, se debe asegurar que la política y los objetivos estén documentados, comunicados e interiorizados por toda la comunidad educativa.

Adicionalmente, se debe brindar el permitir el seguimiento a oportunidades de mejora y acciones correctivas; detectadas en el contexto organizacional o en las actividades diarias.

Todo esto, teniendo en cuenta la asignación adecuada de recursos técnicos, financiero y de personal; que permitan gestionar de una mejor forma los peligros en los lugares de trabajo, mitigar los riesgos presentes y aportar medidas de prevención y control (Caycedo, 2019).

- **Numeral 5.2 Política**

La política de un Sistema Integrado de Gestión requiere que los requisitos de cada una de las normas sean apropiados con el contexto de la organización, y se comprometa con el cumplimiento de los requisitos aplicables y al mejoramiento continuo del sistema. En la Figura 20 se encuentran los requisitos para establecer una política.



Figura 20. Requisitos de la política del Sistema de Gestión.

Fuente. Normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.

- **Numeral 5.3 Roles, responsabilidades y autoridades dentro de la organización**

La Alta Dirección se tiene que asegurar que las responsabilidades y las autoridades son asignadas y se comunican dentro de la empresa. Además, todos los empleados deberán asumir su responsabilidad en los aspectos sobre los que tengan control (Rojas, 2019).

- **Numeral 5.4 Consulta y participación de los trabajadores**

Dentro de los aspectos más importantes que deben ser fuente de seguimiento y revisión por parte de la organización, son la participación y consulta por parte de los trabajadores.

Para el caso colombiano, se cuenta con una normatividad que apoya directamente el cumplimiento de este requisito en cuanto de la norma ISO 45001:2018, como es la Resolución 2013 de 1986, que define la conformación

del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o el vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo (según el caso), un instrumento de cumplimiento en el país.

El Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución 2013 de 1986, en el artículo 2 especifica que si la organización tiene entre uno a nueve trabajadores (como en el caso de la Universidad del Quindío.) debe tener un vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo principal de vigilar y promover el cumplimiento de la normatividad relacionada con Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.1.2.3. PLANIFICACIÓN (CAPÍTULO 6)

Para hacer óptima la etapa de planeación de los Sistemas de Gestión, la organización debe determinar los riesgos y oportunidades que afecten el funcionamiento y rendimiento de los sistemas, los requisitos (necesidades y expectativas) de las partes interesadas.

- **Numeral 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades**

Como plantea Rojas (2019), en este requisito se debe determinar los riesgos y las oportunidades que afecten el funcionamiento y el rendimiento del sistema de gestión. La organización debe tener en cuenta que, no todos los riesgos requerirán acciones.

6.1.2 Aspectos Ambientales: ISO 14001:2015: Se deben identificar y clasificar los aspectos ambientales.

6.1.2 Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades: ISO 45001:2018. Para todas las actividades, procesos y áreas de trabajo, se deben identificar los riesgos que existen en seguridad y salud en el trabajo.

6.1.3 Requisitos legales y otros requisitos: ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018. Son los requisitos que una organización debe cumplir que se encuentran en la legislación colombiana.

6.1.4 Planificación de Acciones: ISO 14001:2015 e ISO 45001: 2018. Se deben establecer acciones para manejar aspectos significativos, obligaciones de cumplimiento, riesgos y oportunidades de la organización. En este proceso se deben considerar tanto requisitos operacionales y de negocio como tecnológicos y financieros.

- **Numeral 6.2 Objetivos y planificación para lograrlos**

Los objetivos deben establecerse sobre las funciones, niveles y procesos que son relevantes para la organización. Deben ser coherentes con la política, medibles, supervisados, comunicados y actualizados. Además, deben tener en cuenta los requisitos aplicables, los resultados de evaluación de riesgos y los resultados de la consulta de los empleados. La organización debe planificar cómo alcanzar los objetivos, incluyendo la determinación de responsabilidades (Rojas, 2019).

Al mismo tiempo, no solo deben ser coherentes con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental, deben ser entendibles para toda la comunidad; siendo imperante la comunicación, medición y, en lo posible, la inclusión de metas dentro de cada objetivo; y posteriormente, determinar su cuantificación en tiempos definidos, que determinen la aplicación de los Sistemas de Gestión.

- **Numeral 6.3 Planificación de los cambios – 8.1.3 Gestión del Cambio**

Cuando se determina que hay una necesidad de implementar cambios en el sistema, la organización debe asegurarse que los cambios son planificados.

Debe tener en cuenta el propósito y posibles consecuencias de los cambios, así como asignar los recursos (Rojas, 2019).

1.1.2.4. APOYO (CAPÍTULO 7)

Se deben proporcionar los recursos para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente el sistema de gestión. Los recursos incluyen: personas, infraestructura, el ambiente para el funcionamiento de los procesos, el seguimiento, la medición de los procesos y el conocimiento organizacional. La organización debe considerar las capacidades de los recursos internos y si se requieren proveedores externos.

Por ejemplo, para el caso de la implementación de la norma ISO 45001:2018 la responsabilidad de la organización es dotar a los colaboradores de los elementos de protección personal, los cuales, bajo la legislación colombiana, es de obligatorio cumplimiento para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al mismo tiempo, la organización debe promocionar el autocuidado y prevenir los riesgos mediante la formación de sus empleados mediante, programas de capacitación que sensibilicen y generen conciencia sobre su bienestar laboral.

- **Numeral 7.2 Competencia**

Se requiere determinar y asegurarse que las personas poseen las competencias necesarias, sobre la base de la educación, la formación y la experiencia (Rojas, 2019).

- **Numeral 7.3 Toma de conciencia**

Uno de los aspectos importantes y que es requisito de evaluación para las auditorías internas o externas; es la toma de conciencia que deben asumir los colaboradores de la institución con la política y los objetivos que son relevantes con su puesto de trabajo. Por ello, está bajo la responsabilidad de la Alta Dirección velar por sensibilizar a los empleados, para que contribuyan eficazmente con los Sistemas de Gestión.

- **Numeral 7.4 Comunicación**

Se requiere que la organización establezca, implemente y mantenga los procesos necesarios para realizar comunicaciones internas y externas, además, debe ser un proceso documentado y garantizar que todas las comunicaciones tengan respuesta.

Las comunicaciones deben incluir: a) lo que se va a comunicar, b) cuándo se va a comunicar, c) a quién se va a comunicar, d) el método a emplear para estas comunicaciones y e) quién será el responsable de la comunicación (Rojas, 2019).

La organización debe establecer mecanismos de comunicación necesarios para hacer una adecuada gestión del sistema, con el fin de fomentar canales de retroalimentación con todas las partes interesadas, para lo cual, puede ser útil una matriz de comunicación, en la que se planifique de manera adecuada.

- **Numeral 7.5 Documentación informada**

La organización debe disponer y conservar la información documentada, la cual es clave para generar trazabilidad en cada proceso, según las normas.

Así mismo, es necesario identificar información complementaria para un adecuado funcionamiento del sistema y la determinación de una metodología que permita desarrollar de forma efectiva las actividades de archivo, elaboración y revisión de documentos.

Cuando se crea o actualiza información documentada, esta debe ser identificada, descrita y disponible, además de estar en un formato adecuado y sobre los medios apropiados. La información documentada debe ser revisada, aprobada y además debe de ser controlada contra el uso indebido (Rojas, 2019).

1.1.2.5. OPERACIÓN (CAPÍTULO 8)

La organización debe contar con una estructura de planificación sólida, por lo que es necesario planificar, ejecutar y controlar los procesos necesarios para alcanzar los requisitos.

Específicamente, los siguientes numerales contienen la información relacionada con este capítulo (Rojas, 2019):

Numeral 8.1.2 Eliminar peligros y reducir riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018. La organización tiene que establecer, implantar y mantener procesos para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo usando una jerarquía de controles.

Numeral 8.1.4 Compras ISO 45001:2018. La organización debe establecer, e implementar procesos para controlar la compra de productos y servicios de manera que se asegure la conformidad con el Sistema de Gestión.

Numeral 8.1.4.2 Contratistas ISO 45001:2018. La organización deberá coordinar procesos de compras con sus contratistas, para identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo

- **Numeral 8.2 Preparación y respuesta para emergencias ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018**

Para el apartado 8.2, la organización debe establecer, implementar, mantener y documentar procesos de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia, por lo que es determinante generar un plan de emergencias, con actualizaciones constantes, a partir de la gestión del cambio. Este es de obligatorio cumplimiento, debe ser comunicado a todos los colaboradores, proporcionando la información necesaria sobre sus deberes y responsabilidades y evaluado con el fin de evaluar su desempeño.

1.1.2.6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (CAPÍTULO 9)

La evaluación del desempeño o cumplimiento de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, determina que se deben establecer, implementar y mantener los procesos que garanticen la evaluación del cumplimiento de sus obligaciones, lo cual puede ser mediante el uso de indicadores de cada objetivo planteado y que estos hayan sido planteados bajo los parámetros de las normas ISO, obedeciendo así a los requisitos que plantean.

Además, debe determinar la frecuencia de la evaluación y si es necesario tomar medidas al respecto.

- **Numeral 9.2 Auditoría Interna**

De igual forma con relación a la evaluación del desempeño, la organización debe planificar auditorías internas a fin de medir el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Gestión Ambiental, es decir, en qué medida se estarían cumpliendo los requisitos contemplados por la norma ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.

En este numeral se requiere que se realicen auditorías internas a intervalos planificados para proporcionar información sobre si el sistema de gestión es conforme a sus propios requisitos y si se aplica y mantiene de manera efectiva (Rojas, 2019).

- **Numeral 9.3 Revisión por la dirección**

Es deber de la Alta Dirección planificar la revisión del Sistema de Gestión, incluyendo salidas, contexto, requisitos de las partes interesadas, riesgos y oportunidades y alinearlos con los objetivos, con el fin de verificar que este se ha implementado de forma adecuada y se han cumplido los resultados previstos. Esta revisión debe ser a intervalos planificados, lo que permita examinar la eficacia de las acciones correctivas, las oportunidades de mejora, garantizando así el funcionamiento, la idoneidad y eficacia del sistema.

1.1.2.7. MEJORA (CAPÍTULO 10)

Rojas (2019) afirma que la organización debe mejorar de forma continua según la idoneidad, adecuación y eficacia del Sistema de Gestión para evitar que ocurran incidentes y no conformidades. Además, tiene que asegurarse de promocionar cultura, de la participación de los trabajadores, de implantar sus objetivos para la mejora continua. De igual manera, la organización debe comunicar todos los resultados de la mejora continua de sus empleados.

Por otro lado, la organización debe mantener información documentada que acredite los requisitos de este numeral, el cual se compone por tres ítems principales, como se detalla en la Figura 21.

Como punto final del ciclo PHVA, la mejora continua debe estar ubicada en el actuar del mismo. Especifica que la organización tiene la responsabilidad de mejorar la eficacia, conveniencia y adecuación del sistema de gestión, mediante

el registro (información documentada) de las acciones de mejora que han sido implementadas y están siendo implementadas, promoviendo la participación de los colaboradores que evoque a una cultura organizacional y comunicando oportunamente los resultados alcanzados.

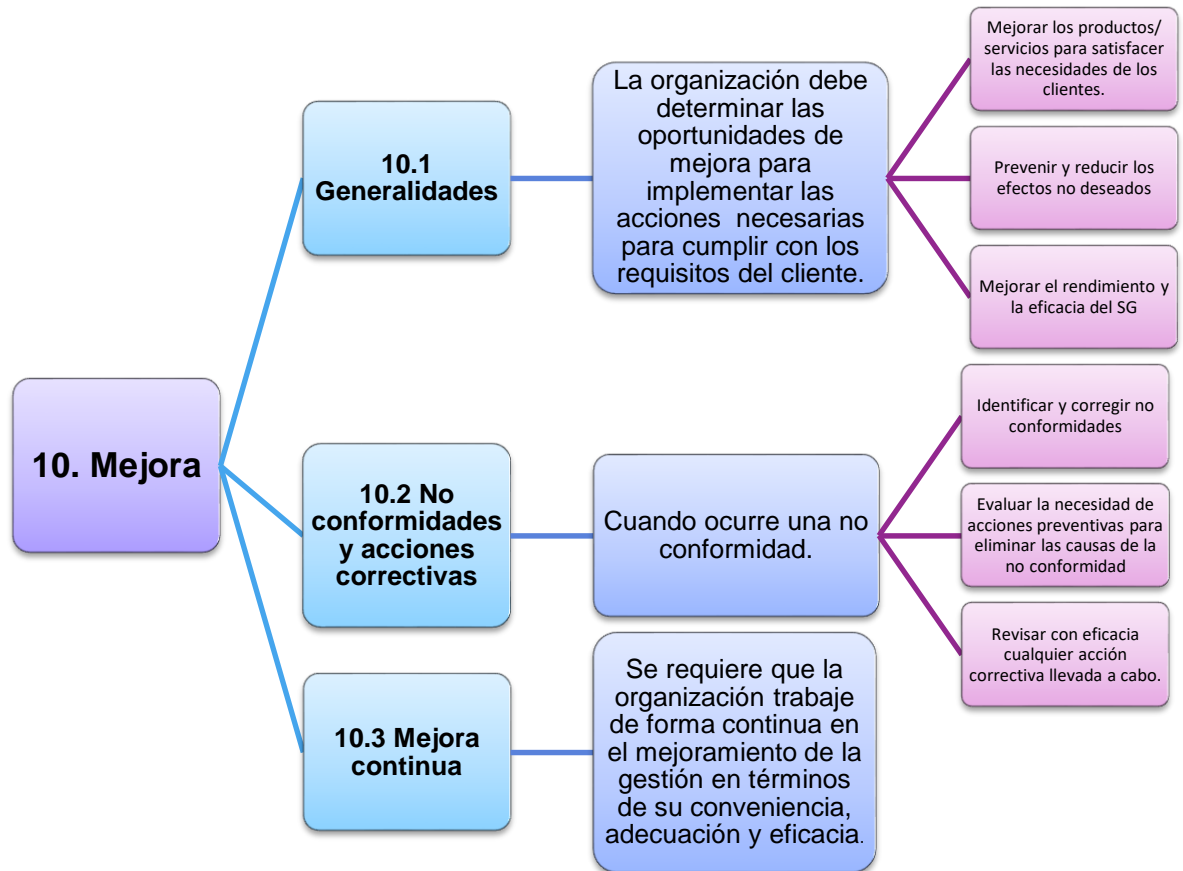


Figura 21. Capítulo 10 (Mejora)

Fuente. Rojas (2019).

1.1.3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN

El desarrollo de un diagnóstico por medio de un análisis “GAP” es una etapa clave antes de realizar la implementación de un sistema de gestión.

Se emplea la palabra de origen inglés “GAP” de manera genérica, la cual referencia a dos situaciones: una existente y otra ideal.

Para llevar a cabo el análisis de brechas se pueden desarrollar dos fases:

- La primera fase permite identificar la brecha entre el estado actual y el objetivo (Figura 22). Esta fase puede responder a la pregunta: ¿cuán lejos se está de donde se quiere estar?

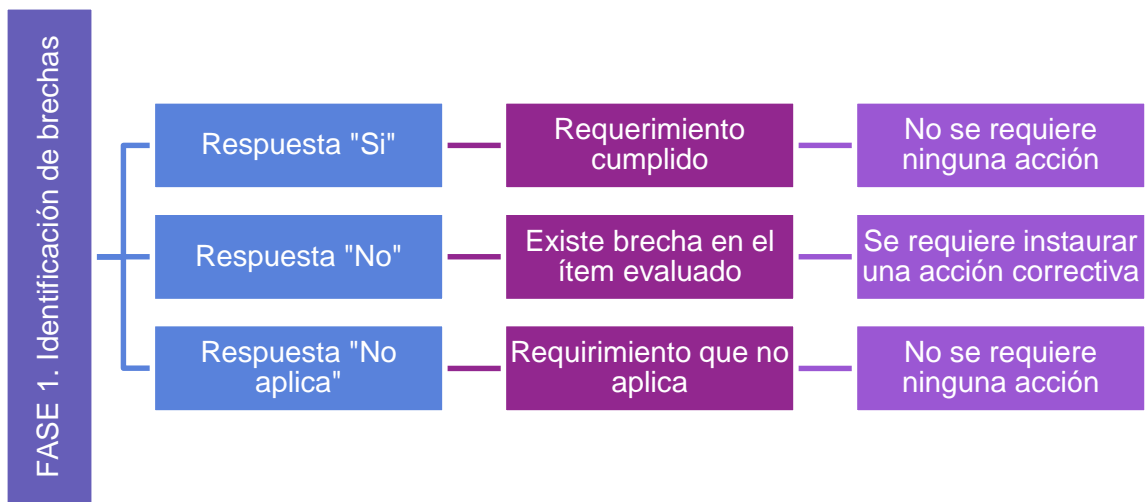


Figura 22. Primera fase del análisis de brechas (Aplicación de instrumento).

Fuente. Rojas (2019).

- La segunda fase posibilita determinar los planes y acciones requeridos para alcanzar el estado deseado (Figura 23), para lo cual es posible responder al interrogante ¿cómo se llega al objetivo planteado?

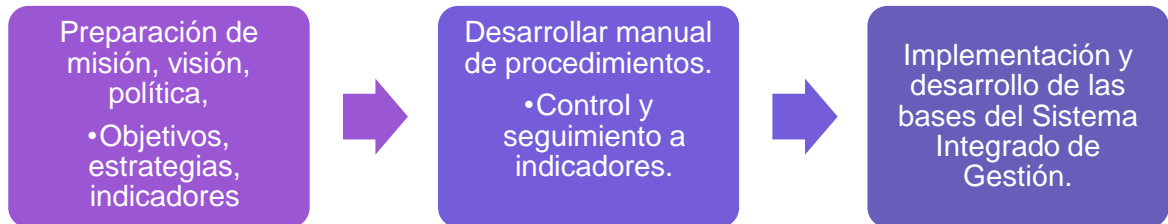


Figura 23. Segunda fase del análisis de brechas (Formular y realizar acciones).

Fuente. Rojas (2019).

Inicialmente, se realizó un diagnóstico a partir de la aplicación de un instrumento, que consiste en 91 ítems que están distribuidos en siete secciones (4. Contexto de la organización, 5. Liderazgo, 6. Planificación, 7. Soporte, 8. Operación, 9. Evaluación de desempeño y 10. Mejora). Cada ítem es agrupado según el capítulo y numeral que corresponde en las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015. La herramienta se puede observar en los Anexos 3 y 4.

A partir del instrumento anterior, se evaluó el cumplimiento de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015 en la Universidad del Quindío, para lo cual se presentan los resultados obtenidos, como se muestran en la Figura 24 para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Figura 25 para el Sistema de Gestión Ambiental.

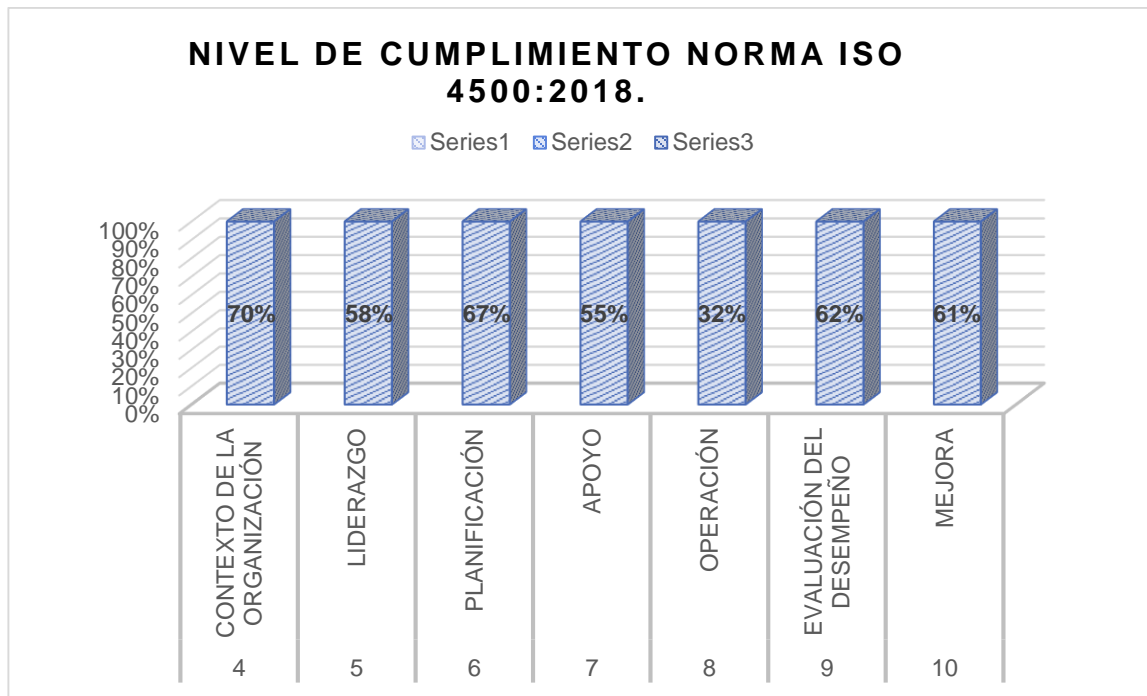


Figura 24. Nivel de cumplimiento norma ISO 45001:2018.

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con el diagnóstico utilizado y los requerimientos exigidos por la norma ISO 45001:2018, en el Capítulo 4. Contexto de la organización, se cuenta con un cumplimiento del 70%, lo que permite comprender el contexto, las necesidades y expectativas en los grupos de interés. Se ha determinado el alcance para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo este determinante para enrutarse el proceso de implementación de manera adecuada.

En el Capítulo 5. Liderazgo, se cuenta con un cumplimiento del 58% de cumplimiento asociado al cumplimiento de una política y objetivos del Sistema de Gestión.

Para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, no se ha asegurado la integración de los requisitos del SGSST en los procesos de negocio

de la institución; asimismo, no se han fijado los roles, responsabilidades y autoridades que ayuden y guíen a la organización en lo que se refiere a temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Considerando los resultados obtenidos en el Capítulo 6. Planificación, los resultados arrojados son de un 67%, por lo que se evidencia la implementación de estrategias para abordar riesgos y oportunidades en el Sistema de Gestión.

Por otro lado, la organización ha manifestado que el desarrollo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se aborda contemplando el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019, por lo que se expresa la voluntad de seguir generando acciones que permitan a los colaboradores uniquindianos, contar con puestos de trabajos seguros mediante la identificación de peligros y la minimización de los riesgos con el fin de continuar dando cumplimiento a la normatividad vigente en Colombia.

En cuanto a las acciones establecidas para el cumplimiento del Capítulo 7. Apoyo, se evidencia un cumplimiento del 55%, destacándose los medios de comunicación para la sensibilización y la toma de conciencia de los colaboradores y demás partes interesadas. Se destaca la asignación de recursos físicos, técnicos y las acciones implementadas para crear y actualizar la información documentada requerida para el Sistema de Gestión.

El Capítulo 8. Operación exhibe un cumplimiento del 32%, por lo que se observa que existe claridad en la planificación y controles operaciones que permiten cumplir con los requisitos del sistema. Sobre lo relacionado con la preparación y respuesta ante emergencias, la Universidad del Quindío evidencia que se cuentan con acciones importantes en la planificación, formación de los colaboradores y demás partes interesadas, demostradas en la planeación y participación de simulacros y su valor actual.

Para el Capítulo 9. Evaluación del desempeño, se cuenta con un 62% de cumplimiento, debido a que la universidad está considerando los requisitos aplicables requeridos por ley, esto evidenciado en el proceso de implementación del decreto 1072 de 2015. En cuanto a los resultados del numeral 9.2. auditoria interna, se evidencia el cumplimiento de este requerimiento, pero con una posibilidad de asegurar que los resultados de estas sean informados de manera oportuna a la dirección pertinente.

Para finalizar, el Capítulo 10. Mejora cuenta con un 61% en el cumplimiento, lo que demuestra que, dentro de las grandes oportunidades establecidas por la Alta Dirección, se encuentra el fortalecimiento y la consolidación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, manifestando un compromiso de la empresa por brindar un ambiente seguro a sus colaboradores, así como demostrar el cumplimiento de los requisitos que rige la ley actualmente, lo que permite que sus actividades se encaminen a la identificación, evaluación y tratamiento de incidentes. Uno de los aspectos a tener en cuenta es la conservación de la información documentada como evidencia de las no conformidades y sus acciones posteriores.

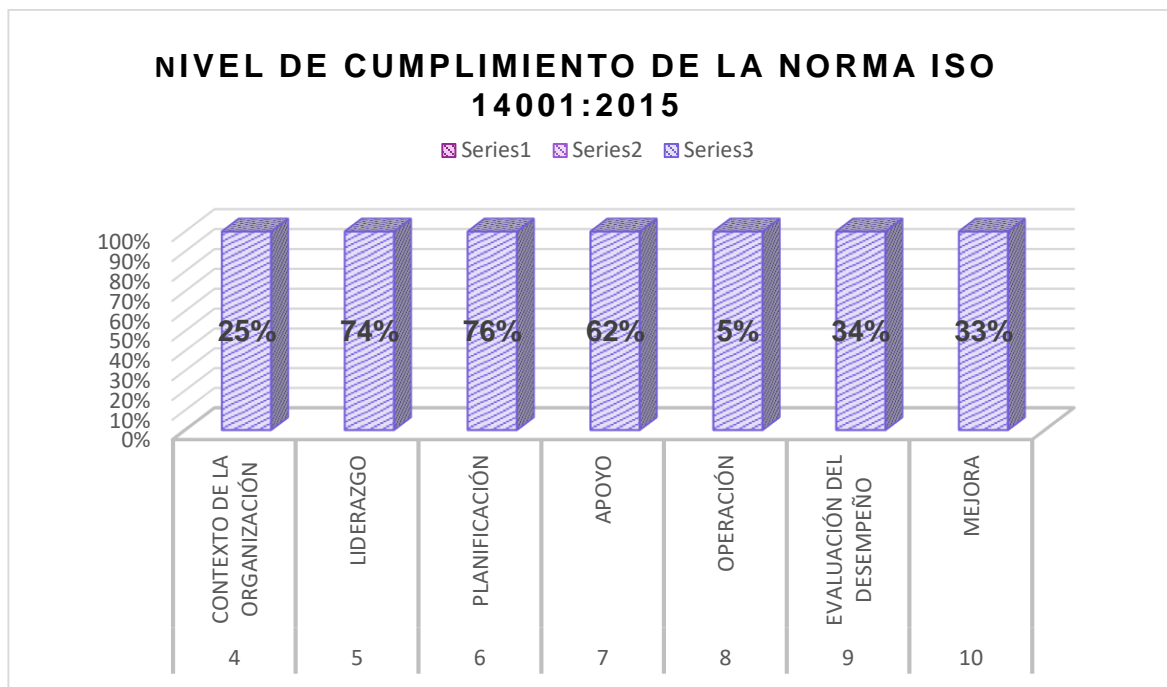


Figura 25. Nivel de cumplimiento norma ISO 14001:2015.

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con el diagnóstico utilizado y los requerimientos exigidos por la norma ISO 14001:2015, en el Capítulo 4. Contexto de la organización, muestra un cumplimiento del 25% debido a que la universidad debe: definir el alcance del Sistema de Gestión Ambiental teniendo en cuenta que debe abarcar la totalidad de la institución, incluyendo los Centros de Atención Tutorial, determinar en qué grado se puede ejercer control y autoridad.

El Capítulo 5. Liderazgo evidencia un cumplimiento del 74% debido a que se debe hacer mayor énfasis desde el Sistema de Gestión Ambiental como delegado en esta función en la intervención de los procesos misionales de la Universidad mediante la implementación de la norma ISO 14001:2015, al igual que se debe comunicar la importancia de una gestión ambiental eficaz a los demás miembros de la Alta Dirección. Adicionalmente, la política ambiental ya se

encuentra documentada, pero es necesario comunicarla y tenerla disponible para las partes interesadas.

El Capítulo 6. Planificación tiene un cumplimiento del 76%, aunque se cuenta con una matriz de aspectos e impactos ambientales y matriz de requisitos legales y otros requisitos, se debe documentar toda la información pertinente a riesgos y oportunidades requerida en la norma.

El Capítulo 7. Apoyo exhibe un cumplimiento del 62% principalmente porque se debe establecer e implementar un programa que permita informar a toda la comunidad universitaria sobre los aspectos ambientales significativos de la institución y sus deberes frente a los mismos, haciendo énfasis en la importancia del cumplimiento de la normatividad ambiental legal vigente.

El Capítulo 8. Operación muestra un cumplimiento del 5% debido a que se debe diseñar e implementar un manual de compras verdes o un procedimiento similar que establezca condiciones ambientales para la adquisición de bienes y servicios subcontratados, al igual que definir e implementar un programa de auditoría ambiental a proveedores.

El Capítulo 9. Evaluación del desempeño cuenta con un 34% de cumplimiento debido a que se encuentra como proyección la elaboración de un plan de seguimiento y medición del desempeño ambiental, en el cual se defina la metodología a utilizar, el cronograma de evaluación y la implementación de un procedimiento para revisión del Sistema de Gestión Ambiental por parte de la Alta Dirección.

Por último, el Capítulo 10. Mejora cumple con un 33% debido a que se debe establecer el programa de mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental, en

el cual pueda definir e implementar un procedimiento para evaluación, análisis y toma de decisiones de mejora y correctivas del sistema.

2.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS DIRECTRICES A SEGUIR EN LAS NORMAS ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015.

Castellano et al. (2020), plantea que:

La gestión documental entre diferentes sistemas de gestión, se debe planificar y aplicar de manera estructurada. Diversas organizaciones han adoptado normas de sistemas de gestión como resultado de requerimientos de las partes interesadas como, por ejemplo, los clientes que exigen la implantación de una estándar de calidad, o de requisitos adicionales como el de instalar otros sistemas (el ambiental, de salud y seguridad del trabajo).

Las organizaciones toman la decisión de implementar sistemas integrados y por ende una gestión documental integrada, en primer lugar, porque han identificado las necesidades y beneficios que aportaría para el negocio esta actividad. Cuando la integración demuestra y le reporta beneficios al negocio, entonces es seguro que la Alta Dirección, se compromete totalmente con el cumplimiento de los requisitos especificados, así como en buscar los recursos necesarios para llevar a cabo el proyecto de integración.

Teniendo en cuenta lo anterior, la obtención de la información se realizó mediante la realización de entrevistas semiestructuradas para el desarrollo del segundo paquete de la Estructura Desagregada de Trabajo, las cuales pretendían identificar las directrices que se deben tener en cuenta sobre el cumplimiento de los documentos y registros exigidos por las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.

2.1.1. IDENTIFICAR LOS DOCUMENTOS Y REGISTROS EXIGIDOS POR LAS NORMAS ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015.

Para el desarrollo de esta actividad, se contó con la realización de las entrevistas semiestructuradas se basó en la ficha técnica sugerida para abordar dos temas puntuales (Anexo A y B)

Las respuestas obtenidas en la pregunta referida a “¿qué documentos y registros tienen en cuenta para demostrar conformidad con la ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015?” fueron categorizadas en:

- Documentos obligatorios.
- Registros obligatorios.

A continuación, los Cuadros 5 y 6 presentan los resultados de la aplicación de las fichas técnicas aplicadas en las entrevistas realizadas a las lideresas de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (María Victoria Salazar Palacio) y Gestión Ambiental (Claudia Marcela Cardona Lindo), en un primer momento para identificar las directrices y el cumplimiento de los documentos y registros exigidos por las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.

Cuadro 5
Resultados de la aplicación de la ficha técnica entrevista semiestructurada
ISO 45001:2018

ISO 45001:2018			
DOCUMENTOS OBLIGATORIOS			
	CLÁUSULA	REQUISITO	EVIDENCIAS
1	5.2	Política de Seguridad y Salud	Resolución 3081, del 05 de mayo de 2017 (Anexo E)
2	5.3	Roles y responsabilidades	Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Código: SST-M-01 (Anexo F)
3	6.1.1	Riesgos y oportunidades de la seguridad y salud	Se cuenta con una matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Actualización anual.
4	6.1.1	Procesos necesarios para abordar riesgos y oportunidades	Se cuenta con una matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Presenta la jerarquía de controles (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, administrativo o elementos de protección personal).
5	6.1.2	Metodología y criterios para la evaluación de los riesgos de seguridad y salud	Se evidencia cumplimiento, mediante al aplicación de la metodología GTC 45, versión 2 del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). Esta guía presenta un marco integrado de principios, prácticas y criterios para la implementación de la mejor práctica en la identificación de peligros y la valoración de riesgos, en el marco de la gestión del riesgo de seguridad y salud ocupacional. Ofrece un modelo claro, y consistente para la gestión del riesgo de seguridad y salud ocupacional, su proceso y sus componentes. (ICONTEC, 2012)
6	6.2.2	Objetivos y planes	Los objetivos se encuentran incluidos en la Resolución 3081, del 05 de mayo de 2017 (Anexo E). Los planes de trabajo se realizan de manera anual, firmados por el empleador, tomando en cuenta los indicadores. (Anexo F)
7	7.4	Comunicación	Se cuenta con un procedimiento de comunicación interna (medios de comunicación) para todos los sistemas de gestión (Anexo G).
8	8.1.1	Controles operacionales	El SGSST cuenta con varios formatos para realizar inspecciones programadas de seguridad (de orden y aseo, basadas en comportamientos seguros, de vehículos institucionales, área de laboratorios, equipos de emergencia).

Cuadro 5
continuación

REGISTROS OBLIGATORIOS			
9	6.1.3	Requisitos legales y de otro tipo aplicables	Se cuenta con un Normograma SST-N-01 (Anexo H). Adicional se cuenta con una Matriz Legal SST-MA-02 (Anexo I)
10	7.2	Registros de entrenamiento, habilidades, experiencia y calificaciones	La información es manejada por LA División de Recursos Humanos de la Universidad del Quindío.
11	9.1	Resultados de monitoreo y medición	Aunque se han realizado monitoreos ambientales en laboratorio de química y en anfiteatro, pero, no se cuenta con evidencias, ni registros establecidos para ello. Sólo actas e informes
12	9.1	Calibración y verificación del equipo de monitoreo y medición	Se utiliza la metrología, se encuentra dentro del programa de mantenimiento preventivo y correctivo de fijos, liderada por la Oficina de Activos Fijos y desarrollada mediante un cronograma establecido.
13	9.1.2	Evaluación de las obligaciones de cumplimiento	Se aplica la autoevaluación, atendiendo la normatividad establecida a nivel nacional mediante la implementación de la Resolución 0312 de 2019, se realiza anualmente y con acompañamiento de la ARL (organismo externo)
14	9.2.2	Programa de auditoría interna	En el SGSST las auditorías son realizadas por personal externo y programadas por la oficina de planeación y desarrollo.
15	9.2.2	Resultados de las auditorías internas	No se cuentan con resultados anteriores, ya se cuenta con la programación de un primer ejercicio para la presenta anualidad.
16	9.3	Resultados de la revisión de la gestión	Este se evidencia a través del cumplimiento de la normatividad vigente Decreto 1072 de 2015, el cual exige la revisión por la Alta Dirección (informe de indicadores del SGSST) y la rendición de cuentas (líderes de macroprocesos, el COPASST, brigada de emergencias, comité de convivencia laboral, coordinador del área de SST)
17	10.1	Incidentes No conformidades	Se cuenta con un formato para el reporte de actos y condiciones inseguras. SST-PHSO-02-F-16 (Anexo I)
18	10.1	Resultados de las acciones correctivas	Se aborda desde el área de Planeación y Desarrollo, la cual lidera auditorías cada tres meses (3) para realizar seguimiento a los Planes de Trabajo o de Mejoramiento.

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 6
Resultados de la aplicación de la ficha técnica entrevista semiestructurada ISO
14001:2015

DOCUMENTOS OBLIGATORIOS			
	CLÁUSULA	REQUISITO	EVIDENCIAS
1	4.3	Ámbito de aplicación del Sistema de Gestión Ambiental	No existen documentos establecidos.
2	5.2	Política ambiental	Acuerdo del Consejo Superior 060 de 2018 (Anexo K)
3	6.1.1	Riesgos y oportunidades que se tiene que abordar y utilizar los procesos necesarios	En la identificación de riesgos se tienen unos riesgos generales asociados al proceso de planeación física, no se ha realizado una clasificación de riesgos ambientales.
4	6.1.2	Criterios para evaluar los aspectos ambientales significativos	Existe un procedimiento para identificación de aspectos e impactos ambientales SGA-P-01 (Anexo L) y la matriz de aspectos e impactos ambientales (Anexo M)
5	6.1.2	Aspectos ambientales significativos	Existe un procedimiento para la identificación de aspectos ambientales SGA-P-01 (Anexo L)
6	6.2	Objetivos y planes para conseguir el bienestar ambiental	Se cuenta con plan de gestión ambiental, el cual se encuentra pendiente por ingresar al aplicativo institucional.
7	8.1	Control operacional	Hay varios documentos para residuos: Ruta de recolección de residuos sólidos no peligrosos SGA-RS-OD-01 (Anexo N), Ruta de recolección de residuos peligrosos biológicos y hospitalarios SGA-RS-OD-02 (Anexo Ñ) Ruta de recolección de residuos químicos peligrosos SGA-RS-03 (Anexo O)
8	8.2	Preparación y respuesta ante emergencias	No hay documento, se encuentra en etapa de preparación el plan de contingencia.

Cuadro 6
continuación

REGISTROS OBLIGATORIOS			
9	6.1.3	Registro de las obligaciones de cumplimiento	Se cuenta con un normograma SGA-N-01 (Anexo P)
10	7.2	Los registros de capacitación, habilidades, experiencia y cualificaciones.	La información es manejada por la División de Recursos Humanos de la Universidad del Quindío.
11	7.4	Evidencia de la comunicación	Se han realizado emisiones a la comunidad educativa, utilizando los diversos medios y canales de comunicación institucional como: página web y redes sociales.
12	9.1.1	Resultados del monitoreo y medición	Cuenta con una Ficha Técnica de indicadores SGA-FTI-01 (Anexo Q)
13	9.2	Auditoría interna	No se han realizado auditorías, ni se cuenta con registros.
14	9.2	Resultados de la auditorías internas	No se cuenta con resultados.
15	9.3	Resultados de la revisión por la dirección	No se ha realizado revisión por la Alta Dirección.
16	10.1	Resultados de las acciones correctivas	Solo las instauradas en el Sistema de Gestión de Calidad, bajo la norma ISO 9001:2015. Se cuenta con un plan de mejora.

Fuente: Elaboración propia.

2.1.2. CONSULTAR SOBRE LA VALORACIÓN Y EFECTIVIDAD DE LAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LOS RIESGOS LABORALES Y ASPECTOS AMBIENTALES.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado en la presentación de la ficha técnica para la realización de las entrevistas semiestructuradas, se contó con un segundo momento en el cual se realizó la consulta sobre la valoración y efectividad de las medidas implementadas para los riesgos laborales y los aspectos ambientales.

Sobre lo relacionado con la valoración y efectividad de las medidas implementadas para los riesgos laborales, se presentan los siguientes resultados:

- **Identificación de peligros y valoración de riesgos, de acuerdo con la norma ISO 45001:2018.**

Por medio de la matriz de identificación, se realizan inspecciones programadas a los sitios de trabajo para tener contacto con el colaborador para que sea desde su propia experiencia y pueda informar cuáles son los riesgos que percibe en su sitio de trabajo.

- **Proceso de evaluación de riesgos.**

Con la matriz de identificación de peligros (Anexo R), se considera un registro del establecimiento de criterios de probabilidad y severidad de la materialización de los peligros. Esta probabilidad se evalúa teniendo en cuenta el número de personas expuestas y el índice de exposición al riesgo.

Cuenta con unas escalas y nivel de eficiencia y así poder priorizar las acciones de acuerdo con la valoración calculada y los tiempos de actuación.

- **Criterios para establecer controles y medidas de intervención.**

Se presentan informes al área de planeación y desarrollo. Adicionalmente, se cuenta con un cuadro de seguimiento para evaluar el estado de la condición insegura y la revisión de su estado.

- **Determinación de la efectividad de las medidas implementadas para los riesgos laborales.**

Los indicadores establecidos en la normatividad vigente a nivel nacional (mediante el decreto 1072 de 2015) han sido una garantía para evaluar los resultados de la

gestión, los cuales permiten identificar las oportunidades de mejora y realizar las revisiones requeridas para alcanzar las metas establecidas.

El Decreto 1072 de 2015, que en su capítulo 2.2.4.6 reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia, define la obligación de diseñar indicadores del SG-SST para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del sistema en su conjunto. Asimismo, establece que se debe construir una ficha técnica para cada indicador.

En cuanto a lo relacionado con la valoración y efectividad de las medidas implementadas para los aspectos ambientales, se presentan los siguientes resultados:

- **Identificación de aspectos ambientales, de acuerdo con la norma ISO 14001:2015**

Para la identificación de los aspectos ambientales generados en la Universidad del Quindío, se han desarrollado los siguientes pasos:

Elaboración de una lista de aspectos ambientales susceptibles de ser generados en las actividades, procesos y servicios de la Universidad, también representa un insumo para la matriz de requisitos legales.

Elaboración de un formato de visitas a las diferentes áreas comunes o unidades académico-administrativas de la Universidad, incluyendo la lista de aspectos ambientales.

Desarrollo de visitas y entrevistas en dichas áreas.

Consolidación de la matriz de aspectos e impactos ambientales con la información resultado de las visitas y la matriz de requisitos legales.

La Universidad cuenta con un formato de visitas para la identificación de los aspectos SGA-F02 (Anexo S)

La Figura 24 presenta la metodología empleada para la identificación de aspectos ambientales.

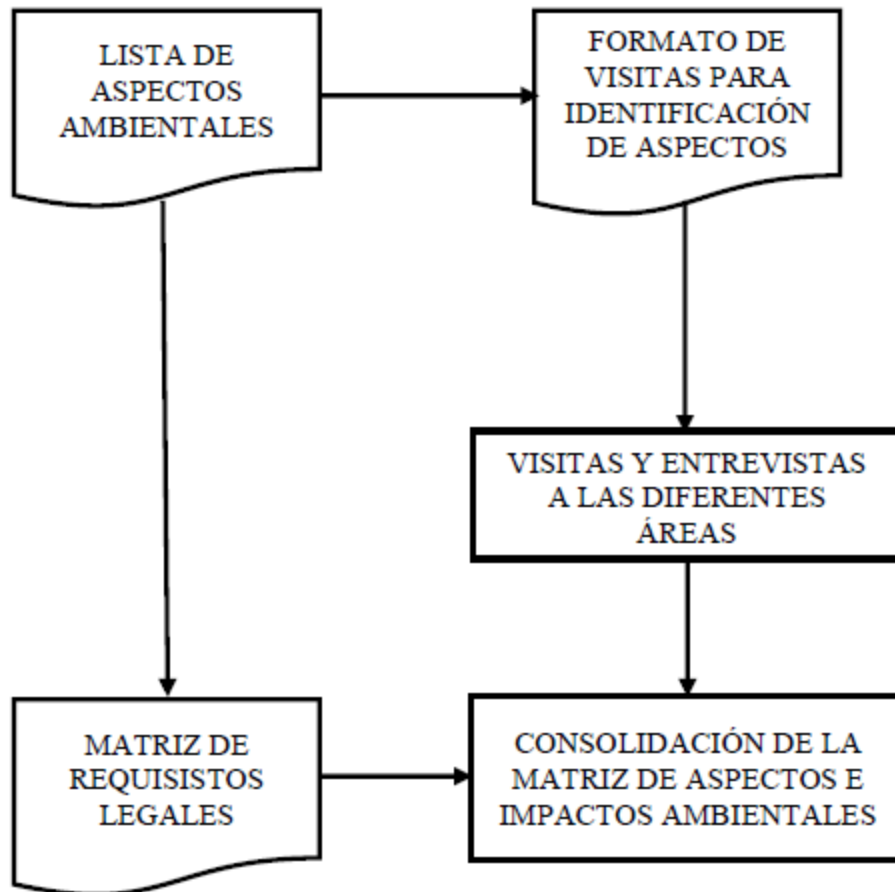


Figura 26. Metodología para la Identificación de Aspectos Ambientales de la Universidad del Quindío.

Fuente. Universidad del Quindío (2016).

La evaluación y verificación del cumplimiento del marco legal aplicable a la institución es un procedimiento complementario a este y debe realizarse previo o paralelo a la consolidación de la información de los aspectos e impactos ambientales en la matriz.

- **Criterios que se emplean para establecer controles y medidas de prevención.**

Teniendo en cuenta la identificación de la matriz consolidada de calificación de aspectos e impactos ambientales, se seleccionaron los impactos ambientales relevantes sobre los cuales se realiza la intervención: en algunos se realizan de manera oficial, evidenciándolos en los registros determinados para ello, mientras que en otros se efectúan de manera extraoficial, se trabaja sobre ellos, pero no se dejan documentados.

Un ejemplo del último punto es el impacto ambiental producto de la contaminación de las quebradas de la Universidad del Quindío y para ello se ha realizado el diagnóstico del plan maestro de acueducto y alcantarillado, realizando un acercamiento con las empresas públicas de Armenia, de tal manera que pueda conectarse a un colector que posee la empresa y no seguir con el sistema de tratamiento, por lo que se canalizaría a un solo punto de vertimiento, haciendo entrega a un colector que está en construcción, pero todas estas acciones se están realizando sin quedar registradas ni documentadas.

Dentro del plan de gestión ambiental, se cuentan con todos los programas y subsistemas, evidenciando acciones realizadas para agua, energía, espacios verdes, movilidad y residuos en los ejes misionales docencia, investigación y extensión.

- **Determinación de la efectividad de las medidas implementadas para los aspectos ambientales.**

La efectividad solo es posible de medir en las acciones que cuentan con indicadores, siendo estos los únicos que pueden determinar los resultados y dar razón de la efectividad en las acciones tomadas. Los indicadores son de medición anual y, a su vez, se realiza seguimiento mensual, siendo esta la manera que se van alimentando.

La Figura 25 muestra la evidencia de la entrevista realizada a la lideresa del Sistema de Gestión Ambiental de la Universidad del Quindío (Claudia Marcela Cardona Lindo).



Figura 27. Fotografía de la entrevista realizada a la lideresa del Sistema de Gestión Ambiental (noviembre de 2020).
Fuente: Elaboración propia.

3.1. DISEÑO DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN, APLICADO DESDE LA ISO 45001:2018 E ISO 14001:2015

Hoy en día, un Sistema Integrado de Gestión es una gran alternativa de planificación administrativa para las organizaciones, dado que las exigencias actuales son cada vez mayores, siendo imperante implementar herramientas y mecanismos que garanticen la eficiencia en los procesos de operación, producción y prestación del servicio, teniendo como premisas fundamentales como la prevención y cuidado de los colaboradores, el cuidado del medio ambiente, entre otros.

Por ello, la presente propuesta está encaminada a generar algunas ideas que permitan demostrar la importancia y bondades que trae consigo la búsqueda de alternativas que apunten hacia la mejora continua, resaltando la importancia de

implementar un Sistema Integrado de Gestión como un medio para conseguir el logro de los objetivos establecidos en cada uno de los sistemas de gestión analizados, por lo que puede resultar bastante promisorio el hecho de generar procesos que permitan coincidir las acciones establecidas por la Universidad del Quindío y que faciliten su integración, generando así un único sistema, por lo que es necesario generar momentos para organizar, planificar y ejecutar sus estrategias de manera integrada, permitiendo así mostrar su compromiso hacia las partes interesadas.

Asimismo, es necesario considerar que para la integración de los Sistemas de Gestión se puede generar un modelo que los una, el cual puede ser el ciclo Deming, reconocido por ser un método de gestión de calidad de actual vigencia, debido a la comprobada eficacia para optimizar la productividad, reducir costos, aumentar la rentabilidad, el mantenimiento de la mejora continua, de manera progresiva y constante.

Otro aspecto para destacar en la selección de este modelo que permita lograr la integración de los sistemas de gestión es la posibilidad de definir una estructura de un sistema que garantice el contenido de cada norma, por lo que se puede partir de la revisión o diagnóstico inicial, lo que posteriormente facilitará el establecimiento de un marco estructural para generar objetivos, programas y demás acciones necesarias para dicha integración, además de poder establecer controles en la prevención de riesgos laborales, impactos ambientales y demás requisitos.

A continuación, se presenta la propuesta para la implementación del Sistema Integrado de Gestión en la Universidad del Quindío:

3.1.1. DEFINIR ACTIVIDADES Y PROCEDIMIENTOS.

Para lograr la integración de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, se proponen las siguientes etapas:

3.1.1.1. Etapa 1. Diagnóstico.

En los párrafos anteriores del presente capítulo, se presentaron las estrategias e instrumentos para realizar el diagnóstico y recopilación de la información, desarrollada mediante el análisis FODA y el diagnóstico de la organización con respecto al cumplimiento de los requerimientos de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.

De acuerdo con lo anterior, la información de este último punto se sintetiza en el Cuadro 7, el cual presenta el resumen de resultados del porcentaje de cumplimiento obtenido.

Cuadro 7

Resumen del diagnóstico de la situación actual referente al cumplimiento de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015

Norma	% de cumplimiento
ISO 45001:2018	58%
ISO 14001:2015	44%

Fuente. Elaboración propia.

3.1.1.2. Etapa 2. Elaboración de la documentación que estructura el Sistema de Gestión Integrado.

Partiendo de los resultados en cuanto a la identificación de los documentos y registros exigidos por las normas, se propone el desarrollo de una documentación unificada, en el que el primer documento necesario es el Manual de Gestión Integrado, en el cual se detalle los métodos para el diseño, elaboración, aprobación y comunicación.

Posteriormente, se pueden establecer las especificaciones y procedimientos que definan los métodos y estrategias para desarrollar las actividades y situaciones propias de la universidad, por lo que estos documentos deben ser gestionados, elaborados y controlados de manera rigurosa, definiendo allí las actividades y acciones del Sistema

Integrado de Gestión. Los documentos deben ser actualizados en términos generales y unificados, siendo responsables de esta actuación las lideresas de los sistemas de gestión analizados.

Para alcanzar el éxito en esta actividad, se presenta la siguiente propuesta para la generación de los siguientes documentos:

- Manual de gestión integrada: este documento puede ser aplicado a todos los sistemas de la Universidad del Quindío, en el cual se puede establecer el alcance de un único sistema, los detalles de su estructura, la interacción de sus procesos, los documentos requeridos para evidenciar su conveniencia, eficacia, eficiencia y efectividad.
- Caracterización: de acuerdo con lo establecido en el Manual Integrado de Gestión, cada Sistema puede contar con una caracterización la cual evidencie sus diferentes etapas (Planear, Desarrollar, Evaluar y Mejorar) para todo aquello que se realiza institucionalmente en pro del mejoramiento continuo, mediante la implementación del ciclo PHVA en los procesos para mejorar la prestación del servicio educativo.

Lo anterior, permitirá reconocer y mejorar el desempeño del Sistema Integrado de Gestión, contribuyendo esencialmente a la salud y seguridad de los trabajadores y a la protección y conservación del medio ambiente, con el fin de facilitar y tomar decisiones que permitan el logro de objetivos institucionales en términos de eficiencia, eficacia y efectividad.

- Procedimientos: aunque se cuenta con varios procedimientos en ambos sistemas, es importante precisar e indicar de forma específica y clara, la manera para llevar a cabo cada actividad o proceso.
- Instructivos: contar con instructivos para el reconocimiento del paso a paso sobre cómo se lleva a cabo una actividad es clave para la interiorización por parte de las personas que hacen parte del sistema, aprovechando el aplicativo con que cuenta la institución, lo que puede ser de fácil y constante consulta.

Para finalizar, es importante precisar que los procedimientos fundamentales para el desarrollo de un Sistema Integrado de Gestión son los siguientes:

- Control de documentos y registros.
- Auditorías internas.
- Producto no conforme.
- Acciones preventivas y correctivas.

3.1.1.3. Etapa 3. Revisión de los documentos.

De acuerdo con los resultados ofrecidos en la etapa anterior, se propone realizar una fase de revisión, la cual permitirá realizar un análisis de los documentos existentes en la Universidad del Quindío y su cumplimiento a los requisitos de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, que se puede orientar mediante la siguiente opción, tal como lo presenta la matriz de integración documental (Cuadro 8), la cual puede ser unificada por las lideresas de ambos sistemas.

Cuadro 8
Matriz de integración documental

Norma 45001:2018	Norma 14001:2018	Código del documento	Nombre del documento	Procedimiento	Común para la norma	Registro	Versión vigente	Cargos responsables de documento

Fuente. Elaboración propia.

3.1.1.4. Etapa 4. Capacitación e implementación.

Uno de los aspectos claves para una lograr el éxito en la implementación del Sistema Integrado de Gestión tiene que ver con la formación, socialización y comunicación que debe proporcionar la organización a todos sus colaboradores, en este caso, referente a los temas correspondientes a su salud y seguridad, así como a la protección y conservación del medio ambiente.

Por ello, es muy importante alinear este ejercicio con el Área de Recursos Humanos de la Universidad del Quindío, lo que permita considerar el nivel educativo, las habilidades, competencias y responsabilidades de los cargos asumidos y su corresponsabilidad frente al sistema, por lo que una de las propuestas del presente plan de implementación, es contribuir con la planificación de esta fase, mediante la presentación de unas fichas curriculares que puedan contribuir a tal fin, material que será presentado de manera posterior al cronograma de implementación.

3.1.1.5. Etapa 5. Auditoría Interna.

Atendiendo a los requisitos establecidos en las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, la organización debe garantizar que la implementación del Sistema Integrado esté sujeto a la planificación y ejecución, de auditorías internas que permitan evidenciar la conformidad con las disposiciones establecidas en las normas y si su implementación se ha mantenido de manera eficaz.

Adicionalmente, se puede establecer un procedimiento documentado para integrar y definir responsabilidades en la planificación y realización de las auditorías, acción de trabajo conjunta entre las lideresas de los Sistemas de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo y Sistema de Gestión Ambiental.

Los propósitos de este procedimiento de auditoría interna permitirán evaluar la conformidad de las normas, el avance de los planes de trabajo, el progreso, la mejora de la implementación y administración del sistema integrado.

3.1.1.6. Etapa 6. Revisión por la Alta Dirección.

Uno de los aspectos destacados en el diagnóstico de la situación actual de la empresa, es el compromiso de la Alta Dirección en el desarrollo de las acciones lideradas en ambos sistemas de gestión, por lo que resulta conveniente generar momentos de

revisión del cumplimiento de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, con el fin de garantizar la eficacia, eficiencia, conveniencia y adecuación.

De acuerdo con lo anterior, los resultados de esta revisión se pueden constituir en un insumo para ser incluido en las oportunidades de mejora y los cambios que se puedan generar en los sistemas de gestión.

Las revisiones realizadas por la Alta Dirección son determinantes para alcanzar el mejoramiento continuo de la institución, por lo que resulta clave que las revisiones cuenten con un tiempo programado para el caso de la Universidad del Quindío, ya que por su tamaño y complejidad pueden ser efectuadas de manera anual o posterior a una auditoría interna, lo que posibilitará revisar y corregir cualquier situación que afecte la eficiencia del sistema.

3.1.2. ESTABLECER CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados sobre el cumplimiento de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015 y la identificación de las directrices a seguir, se presenta un cronograma de trabajo para la implementación e integración de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental, el cual puede ser desarrollado si se tienen en cuenta los requisitos faltantes respecto de cada norma (Anexo T).

Por tanto, el cronograma de implementación propuesto presenta las diferentes etapas y actividades que se pueden desarrollar la Universidad del Quindío para alcanzar una posible certificación de su Sistema Integrado de Gestión, el cual se basa en la planificación, actuación y revisión.

Uno de los aspectos centrales para asegurar el éxito en la implementación de los Sistemas Integrados de Gestión, tiene ver con la formación y capacitación del talento humano con que cuenta la organización.

Es allí, donde se puede centrar gran parte del hincapié que debe hacerse para permear la política, los objetivos, metas y demás planteamientos a nivel organizacional, por lo que el recurso humano ejerce un papel trascendental en la apropiación y consolidación de ese horizonte institucional.

Por tanto, es indispensable centrar la mirada del sistema de gestión en crear y consolidar una cultura organizacional que evidencie la puesta en marcha de todas sus acciones, estrategias y herramientas, en el eje fundamental de los procesos: la persona.

Concretamente, la razón de esta última actividad es generar una propuesta que permita aprovechar y determinar una metodología que genere un mayor impacto en la formación y capacitación del colaborador de la Universidad del Quindío, con miras a resignificar la manera como se transmiten los conocimientos de seguridad y salud de los trabajadores y la gestión ambiental.

Una de las razones fundamentales, es que en muchas ocasiones las capacitaciones convencionales no son tan llamativas, ni generan el impacto esperado, o simplemente, se cumple para evitar llamados de atención o demás situaciones que puedan afectar la condición o vinculación laboral.

En consonancia con lo anterior, la monotonía puede jugar un papel en contra de la consolidación de estrategias que se planteen para desarrollar las acciones, estrategias y propuestas para implementar el Sistema Integrado de Gestión, por lo que se hace necesario abordar y revisar nuevas propuestas y alternativas para cambiar paradigmas, por lo que las capacitaciones y espacios formativos, pueden ser una de las mejores herramientas para lograr el éxito.

Tomando los aportes presentados por Laura (2019) las organizaciones necesitan que sus trabajadores logren el aprendizaje de los conocimientos impartidos en las

capacitaciones, por esto, se plantea una metodología para que mediante técnicas lúdicas se logre una cultura de seguridad.

Igualmente, la aplicación de la ludo prevención como una metodología para innovar, no solo la Seguridad y Salud en el Trabajo, sino de fácil aplicación a la generación de una cultura para el cuidado del medio ambiente, puede garantizar el resultado de valores, actitudes, percepciones, competencias y formas de comportamiento de un grupo o individuo que determinan el compromiso con el estilo y aptitud de los programas de Seguridad y Salud de los Trabajadores y de la Gestión Ambiental (Laura 2019).

Para finalizar, se considera pertinente y creativo el aprovechamiento de los recursos de ludo prevención (gamificación, andragogía en adultos y ludificación) para impactar significativamente en la preparación y capacitación de los colaboradores uniquirenianos sobre lo requerido para la implementación del Sistema Integrado de Gestión.

El Anexo U presenta las fichas curriculares que se pueden aplicar para la etapa de capacitación e implementación.

CONCLUSIONES

La organización objeto de estudio se encuentra muy cercana a la correcta estructura de un Sistema Integrado de Gestión, cuenta con una serie de procesos que se relacionan entre sí, los cuales se presentan en el mapa de procesos. Este aspecto, permite convertir y acercar todo lo alcanzado en una estrategias útil y eficiente para consolidar el plan de implementación de un Sistema Integrado de Gestión.

En el desarrollo del diagnóstico de la situación actual de la organización sobre el cumplimiento de las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, se establece el porcentaje de cumplimiento frente a cada una, siendo pertinente hacer mayor énfasis para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los capítulos 7 apoyo y 8. Operación, debido a que estos se presentan mayores incumplimientos en los requisitos. En cuanto al Sistema de Gestión Ambiental, se recomienda énfasis en los capítulos 4. contexto de la organización, capítulo 8. operación, capítulo 9, evaluación de desempeño y capítulo 10. Mejora.

Sumado a lo anterior, los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial, permitirán a las lideresas y la Alta Dirección tomar como base para su revisión y futuras auditorias, con el fin de llevar un control sobre el desarrollo del Sistema Integrado de Gestión y la posibilidad de consolidar la generación de nuevas propuestas que permitan el mejoramiento continuo.

Una vez identificadas las directrices a seguir en las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, los resultados del análisis de brechas, permitieron generar un plan de integración de las normas planteadas: ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015. Adicional a ello, la organización presenta sus bases, estructura requerida, procedimientos claves y de apoyo, siendo destacable, el cumplimiento a cabalidad de la normatividad colombiana para la seguridad y salud de los trabajadores y la gestión ambiental, lo que facilita la integración de ambos sistemas.

En consonancia con lo anterior, la Universidad del Quindío ha definido los procesos que evidencian las actividades relacionadas con sus objetivos, brindando importancia a los factores que pueden generar impactos, riesgos y problemas que afectan la satisfacción del cliente interno y externo, utilizando como herramientas la Matriz de

Evaluación de Impactos Ambientales, Matriz de Riegos y Peligros, con las que identifica, analiza y valora los aspectos ambientales, de salud y seguridad en el trabajo.

Se observa que se reconoce la importancia de los temas referentes a medio ambiente y seguridad y salud, pero no son claras las acciones dentro de los planes de mejoramiento de ambos sistemas, especialmente en los informes requeridos por parte de la Alta Dirección, puesto que la norma que más destaca en el ámbito institucional es la ISO 9001:2015, estándar que ha permitido certificar la universidad ante organismos externos.

Asimismo, una vez identificados los documentos y registros que hacen parte de los Sistemas de Gestión analizados, se identifica que la información documentada hace parte de las exigencias organizacionales, evidenciando la priorización para su desarrollo de los documentos y registros de mayor relevancia para ambos sistemas, no obstante, es necesario que la Universidad del Quindío genere procesos de adaptación, que faciliten y soporten la correcta implementación de un sistema integrado, mediante la elaboración de información sugerida con antelación en este Trabajo de Grado.

El plan de implementación se desarrolló a partir del diagnóstico de la situación actual, el análisis de los elementos estructurantes de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental, el análisis de brechas, la identificación de los documentos y registros exigidos, como la consulta sobre la valoración de las medidas implementadas para los riesgos laborales e impactos ambientales, lo que arrojó el cumplimiento de algunos requisitos que facilitarán la implementación del Sistema Integrado.

Por ello, el plan mencionado anteriormente proyecta la aplicación de ocho etapas a desarrollar, orientadas a implantar el Sistema Integrado de Gestión con un orden establecido que permitirá a la Universidad del Quindío alinear las áreas y actividades en función de sus objetivos estratégicos y el cumplimiento de su visión, permitiendo así asegurar la mejora continua de forma más sencilla y en menos tiempo.

El Plan de trabajo para la implementación, proporciona condiciones para la adecuación y desarrollo del Sistema Integrado de Gestión, mediante el compromiso estratégico de la Alta Dirección para realizar revisiones al sistema, apoyando procesos de mejora continua

y fortaleciendo el equipo líder, para lograr el empoderamiento requerido para alcanzar las metas y objetivos planteados.

Finalmente, se presenta una propuesta de acercamiento con los colaboradores a partir de la aplicación de unas fichas curriculares, siendo esta organización de carácter educativo, con el fin de sensibilizar y lograr una mayor apropiación de lo planteado, todo ello producto del diagnóstico realizado.

RECOMENDACIONES

Los Sistemas Integrados de Gestión evidencian beneficios para una organización, por lo que las entrevistadas comentaron que al integrar aspectos comunes se pueden agilizar procesos, como el desarrollo de formatos integrados y evidenciarla de la misma manera, lo que puede representar ahorro de costos, inversión de tiempo; entre otros.

La Universidad del Quindío cuenta con una base estratégica para garantizar no solo el cumplimiento con respecto al cumplimiento de un porcentaje significativo en cada uno de sus sistemas de gestión, sino para seguir trazando estrategias hacia la consolidación de sus ventajas competitivas, las cuales se pueden potenciar día a día con la consolidación de un ambiente de trabajo sano y seguro para sus colaboradores y el fortalecimiento de una cultura ambiental. Todo ello se encuentra incluido en los ejes misionales, los diversos planes institucionales y el planteamiento para trabajar por medio de Sistema Integrados de Gestión como una alternativa que conduzca hacia la mejora continua.

El personal de la Universidad del Quindío, ha contado con capacitaciones y entrenamientos referentes al proceso llevado a cabo para la implementación del Sistema Integrado de Gestión, en temas relacionados con calidad, medio ambiente, sistema de seguridad y salud en el trabajo, siendo claves en el conocimiento por parte de la comunidad, lo que facilitará avanzar y consolidar las propuestas emergentes.

Durante el desarrollo del trabajo de grado, se reconoció que la Universidad del Quindío cuenta con el conocimiento, experiencia y talento humano necesario para desarrollar el plan de implementación propuesto, con el fin de potenciar sus logros y lograr consolidar el Sistema Integrado de Gestión para que continúe impactando en sus credibilidad y prestación del servicio educativo.

Se recomienda centrar la atención en el plan de trabajo para la implementación del Sistema Integrado de Gestión, el cual puede facilitar la integración de ambas normas en aspectos comunes como la política, la planeación, la implementación, la evaluación y mejora, destacando el último con determinante en el cumplimiento de lo propuesto: la revisión por parte de la Alta Dirección.

Para finalizar, es vital considerar que la implementación del Sistema Integrado de Gestión requiere del compromiso y corresponsabilidad por parte de todos sus colaboradores y miembros de la comunidad educativa, puesto que, la gestión de la cultura organizacional, constituye el aspecto más representativo para el logro de los objetivos trazados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Documentos Legales.

Ley 30 de 1992. Congreso de la República de Colombia. Santafé de Bogotá, 28 de diciembre de 1992.

Libros

Avellana Cusarúa, A. Gestión Ambiental y Planificación del Desarrollo. ECOE editores. Bogotá, D.C. 2013

Bravo, C. J. (2011). Gestión de Procesos, Santiago de Chile, Editorial Evolución.

Bovea E., María D.; (2011). Manual de Seguridad e Higiene Industrial para la formación en Ingeniería. Editorial Universitat Jaume i.

Camisón, C., Cruz, S. y González, T. (2006). Gestión de la Calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas Editorial Pearson Prentice Hall.

Castellano, Materan, Y. (2020). Definiciones de integración, gestión integrada y sus requisitos comunes. Metodología para desarrollar e implementar la documentación integrada. Universidad Viña del Mar.

Cortés D., J. Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales. México: Alfaomega, 2002, p. 26.

Granadillo, Torres, M. (2020). Fundamentos y Vocabularios-Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Viña del Mar.

Lyon Dahl A (1996). Medir lo inconmensurable. Nuestro planeta. Tomo 8. Página 29-33

Missas Arango, G. (2004). La educación superior en Colombia Análisis y estrategias para su desarrollo. Universidad Nacional de Colombia.Unibiblos

Sánchez, J. (2006). Administración y certificación de la calidad mediante la Norma ISO 9001: 2000. Editorial Gente Nueva. Colombia.

Vega, L. (1996). Ecología ciencia y política medioambiental. Traducción al español. Mc Graw Hill. Interamericana de España, Madrid 1993

Yepes, J. Gómez P. y Munevar R. (1998). Presencialidad concentrada, docencia universitaria. Editextos. Universidad de Caldas.

Normas

Instituto Nacional de Normalización (2018). Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo – Orientaciones para su uso. Adopción idéntica de la versión en español de la Norma Internacional ISO 45001:2018 (NCh-ISO45001:2018).

Instituto Nacional de Normalización (2015). Sistemas de gestión de ambiental – Orientaciones para su uso. Adopción idéntica de la versión en español de la Norma Internacional ISO 14001:2015 (NCh-ISO14001:2015).

Trabajos de Grado, Trabajos Finales de Grado, Tesis Doctorales

Caycedo M. F. (2019) Plan de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma ISO NTC 45001:2018 para una PYME fabricante de productos de limpieza y desinfección. Recuperado de: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7497/1/405929-2019-II-GC.pdf>

Medina, M. (2015). Sistemas de gestión de la calidad en los centros universitarios: aproximación al conocimiento de los responsables de calidad. Universidad de las Palmas de Gran Canaria. Tesis doctoral.

Miranda Hernández, C. (2010). Diseño de un sistema integrado de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo en la empresa de plaguicidas. Recuperado en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=3202317&query=Dise%C3%B1o+de+un+sistema+integrado+de+gesti%C3%B3n+de+calida%2C+medio+ambiente%2C+seguridad+y+salud+en+el+trabajo+en+la+empr esa+de+plaguicidas#>

Rojas, H. L. (2019). Diseño e implementación de las bases de un modelo de sistema integrado de gestión para una microcervecería artesanal. Recuperado de

Referencias Web

Calvo, C. (2010). Desarrollo de un modelo de sistema integrado de gestión mediante un enfoque basado en procesos. Recuperado de http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2010/QUALITY_MANAGEMENT/1555-1564.pdf

Henao, F. Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos. [eBook]. 2 ed. Bogotá, Ecoe ediciones. 2016. p 10. ISBN 978-958-648-866-2. Recuperado en: <http://ezproxy.uamerica.edu.co:2055/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=483355&lang=es&site=ehost-live&scope=site>

Hernández, T. y Godínez, C. (2010). Procedimiento para el diseño e implantación de un sistema de gestión integrado en el BIOCEN. Recuperado de: <http://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/viewArticle/82>

Fraguela, Carral, Rodríguez, Ponte, Rodríguez, G. (2011). La integración de los sistemas de gestión. necesidad de una nueva cultura empresarial. Recuperado de en: <https://www.redalyc.org/pdf/496/49622358005.pdf>

Fraguela, Carral, Rodríguez, Ponte, Rodríguez, G. (2011). La integración de los sistemas de gestión. necesidad de una nueva cultura empresarial. Recuperado de en: <https://www.redalyc.org/pdf/496/49622358005.pdf>

FREMAP, 2018. Guía para la implementación de la norma ISO 45001 “Sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el Trabajo” Recuperado de: <https://prevencion.fremap.es/index.html>

García L., T. y Cano F., M. (2014). El FODA: una técnica para el análisis de problemas en el contexto de la planeación en las organizaciones. Recuperado de <http://www.munizlaw.com/Productos/Alerta-Legal/Comer-ext/2014/fodalectura.pdf>

Hernández, H. (2020). ¿Cómo hacer un análisis GAP o análisis de brechas? Recuperado de: <https://asesorias.com/empresas/modelos-plantillas/analisis-gap/>

Nueva ISO 45001:2018. Análisis de brechas GAP en SST, según ISO 45001. <https://www.nueva-iso-45001.com/2020/01/analisis-de-brechas-gap-en-sst-segun-iso-45001/>

Ponce T., H. (s.f.). Matriz FODA. Recuperado de <http://www.revistavirtualpro.com/revista/herramientas-de-planeacion-estrategica/6>

Reglamento para la Organización y Funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (Actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional). Resolución 2013 de 1986. Recuperado en: https://arlsura.com/files/res2013_86.pdf

Rincón, R. (2002). Modelo para la implementación de un sistema de gestión de la calidad basado en la norma ISO 9001. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512605.pdf>

Sánchez Ch., E. (2015). FODA como herramienta de decisión a la hora de implementar un SGC Bajo la norma ISO 9001. Ensayo. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7323/1/SanchezChaconErikaYohana2015.pdf>

Živkovic, S.; Petrovic, D. (2016). Integrated protection model ISO 45001 as a future of safety and health standard. En: Megatrend Review. [Ebsco]. [Massachusetts. 2018. abril 2016]. Vol 12. No 3. P. 177. ISSN 1820-3159. Recuperado en: <http://web.b.ebscohost.com.ez.uamerica.edu.co/ehost/detail/detail?vid=3&sid=97fb8063-6962->

[460e](#)

[acedbed76b32748a%40sessionmgr102&bdata=Jmxbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZlJnNjb3BIPXNpdGU%3d#AN=112058947&db=bth](#)

Revistas Especializadas

Aguilera, L. y Ortíz, Y. (2012). Los sistemas integrados de calidad y ambiente: gestión ambiental, ciencia, tecnología y equidad social en la educación universitaria. *Innovación Educativa*, ISSN: 1665-2673 vol. 12, número 59

Aktouf, O. (2001). *La metodología de las ciencias sociales y el enfoque cualitativo en las organizaciones*. Editorial de la Universidad del Valle. Colombia.

Díaz Palacio, J. A. (2013). Calidad educativa: un análisis sobre la acomodación de los sistemas de gestión de la calidad empresarial a la valoración en educación. *Tendencias Pedagógicas*.

Karapetrovic, S. (1998). Strategies for the integration of management systems and standards”, *TQM Magazine*, 14 (1), p. 61-67.

Karapetrovic, S. (2003). Musing on integrated management systems”, *Measuring Business Excellence*, 7, (1) p. 4-13.

Verdugo R. J. (2016). Guía para diagnosticar el contexto estratégico para pymes dando cumplimiento al numeral 4.1 de los modelos NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 14001:2015 e ISO 45001. Bogotá, D.C: Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito.

Vesga, J. (2013). Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior. En: *Revista Guillermo de Ockham* 11(2). pp. 89-100.

Zeithaml, V; Parasuraman, A y Berry, L (1993). *Calidad total en la gestión de servicio*. Editorial Díaz De Santos. España.

Otros.

Marín H. Fotografía de la reunión con la lideresa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad del Quindío. 2020

Marín H. Fotografía de la entrevista realizada a la lideresa del Sistema de Gestión Ambiental. Universidad del Quindío. 2020.



ANEXOS



ANEXO A

FICHA TÉCNICA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA ISO 45001:2018

1. Datos identificación de la entrevista.

1.1 Día de la entrevista:

1.2 Hora de la entrevista:

1.3 Duración de la entrevista:

1.4 Lugar en el que se ha realizado la entrevista:

1.5 Técnica: El tipo de entrevista utilizado fue la entrevista semiestructurada, en la cual se deciden de antemano el tipo de información que se requiere y con base en ello, se establece un guion de preguntas.

Se realizaron dieciocho (18) preguntas relacionadas para identificar las directrices que se deben tener en cuenta sobre el cumplimiento de los documentos y registros exigidos por la norma ISO 45001:2018.

Adicional, se realizaron cuatro (4) preguntas para consultar sobre la valoración y efectividad de las medidas implementadas para los riesgos laborales.

La entrevista de este Trabajo Final de Grado fue realizada por Hilda Clemencia Marín Valencia, estudiante de la Maestría en Sistemas Integrados de Gestión de la Calidad.

2. Datos de identificación de la persona entrevistada.

Nombre:

Ocupación:

Funciones:

3. Batería de preguntas.

3.1 ¿Qué documentos y registros tienen en cuenta para demostrar conformidad con la ISO 45001:2018?

ISO 45001:2018			
DOCUMENTOS OBLIGATORIOS			
	CLÁUSULA	REQUISITO	OBSERVACIONES
1	5.2	Política de Seguridad y Salud	
2	5.3	Roles y responsabilidades	
3	6.1.1	Riesgos y oportunidades de la seguridad y salud	
4	6.1.1	Procesos necesarios para abordar riesgos y oportunidades	
5	6.1.2	Metodología y criterios para la evaluación de los riesgos de seguridad y salud	
6	6.2.2	Objetivos y planes	
7	7.4	Comunicación	
8	8.1.1	Controles operacionales	
REGISTROS OBLIGATORIOS			
9	6.1.3	Requisitos legales y de otro tipo aplicables	
10	7.2	Registros de entrenamiento, habilidades, experiencia y calificaciones	
11	9.1	Resultados de monitoreo y medición	
12	9.1	Calibración y verificación del equipo de monitoreo y medición	
13	9.1.2	Evaluación de las obligaciones de cumplimiento	
14	9.2.2	Programa de auditoría interna	
15	9.2.2	Resultados de las auditorías internas	
16	9.3	Resultados de la revisión de la gestión	
17	10.1	Incidentes No conformidades	
18	10.1	Resultados de las acciones correctivas	

3.2. Consulta sobre la valoración y efectividad de las medidas implementadas para los riesgos laborales.

3.2.1 ¿Cómo se realiza la identificación de peligros y valoración de los riesgos, de acuerdo con la norma ISO 45001:2018?

3.2.2 ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de evaluación de riesgos?

3.2.3 ¿Qué criterios emplean para establecer controles, y las medidas de Intervención?

3.2.4 ¿Cómo determinan la efectividad de las medidas implementadas para los riesgos laborales?



ANEXO B

FICHA TÉCNICA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA ISO 14001:2015

1. Datos identificación de la entrevista.

1.1 Día de la entrevista:

1.2 Hora de la entrevista:

1.3 Duración de la entrevista:

1.4 Lugar en el que se ha realizado la entrevista:

1.5 **Técnica:** El tipo de entrevista utilizado fue la entrevista semiestructurada, en la cual se deciden de antemano el tipo de información que se requiere y con base en ello, se establece un guion de preguntas.

Se realizaron dieciséis (16) preguntas relacionadas para identificar las directrices que se deben tener en cuenta sobre el cumplimiento de los documentos y registros exigidos por la norma ISO 14001:2015.

Adicional, se realizaron tres (3) preguntas para consultar sobre la valoración y efectividad de las medidas implementadas sobre los aspectos ambientales.

La entrevista de este Trabajo Final de Grado fue realizada por Hilda Clemencia Marín Valencia, estudiante de la Maestría en Sistemas Integrados de Gestión de la Calidad.

2. Datos de identificación de la persona entrevistada.

2.1 Nombre:

2.2 Ocupación:

2.3 Funciones:

3. Batería de preguntas.

3.1 ¿Qué documentos y registros tienen en cuenta para demostrar conformidad con la ISO 14001:2015?

ISO 14001:2015			
DOCUMENTOS OBLIGATORIOS			
	CLÁUSULA	REQUISITO	OBSERVACIONES
1	4.3	Ámbito de aplicación del Sistema de Gestión Ambiental	
2	5.2	Política ambiental	
3	6.1.1	Requisitos y oportunidades que se tiene que abordar y utilizar los procesos necesarios	
4	6.1.2	Criterios para evaluar los aspectos ambientales significativos	
5	6.1.2	Aspectos ambientales significativos	
6	6.2	Objetivos y planes para conseguir el bienestar ambiental	
7	8.1	Control operacional	
8	8.2	Preparación y respuesta ante emergencias	
REGISTROS OBLIGATORIOS			
9	6.1.3	Registro de las obligaciones de cumplimiento	
10	7.2	Los registros de capacitación, habilidades, experiencia y cualificaciones.	
11	7.4	Evidencia de la comunicación	
12	9.1.1	Resultados del monitoreo y medición	
13	9.2	Auditoría interna	
14	9.2	Resultados de la auditorías internas	
15	9.3	Resultados de la revisión por la dirección	
16	10.1	Resultados de las acciones correctivas	

3.2. Consulta sobre la valoración y efectividad de las medidas implementadas para los aspectos ambientales.

3.2.1 ¿Cómo se realiza la identificación de aspectos ambientales, de acuerdo con la norma ISO 14001:2015?

3.2.2 ¿Qué criterios emplean para establecer controles, y medidas de intervención?

3.2.3 ¿Cómo determinan la efectividad de las medidas implementadas para los aspectos ambientales?



ANEXO C

ANÁLISIS "GAP" DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO (COLOMBIA) ISO 45001:2018

Ciudad	
Área a la que pertenece	
Nombre	

Objetivo del instrumento: Verificar el cumplimiento de los requisitos comunes de la normas ISO 45001:2018 en la Universidad del Quindío (Colombia). La confidencialidad de la información registrada será manejada con absoluta reserva.

Acorde con sus conocimientos y experiencia sobre los sistemas de gestión ISO 45001:2018 por favor responder las siguientes preguntas:

Numeral	Requerimiento	Si	No	%	Observaciones
4	CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN			70%	
4.1	Comprensión de la organización y de su contexto			70%	
1	¿La Universidad ha determinado las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que afectan a su capacidad para lograr los resultados previstos de su SGSST?	x		70%	
4.2	Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas			80%	
2	¿La Universidad ha determinado (a) las partes interesadas que son pertinentes al SGSST, (b) sus necesidades y expectativas, y (c) cuáles de estas se convierten en requisitos legales y otros requisitos?	x		80%	
4.3	Determinación del alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			70%	
3	¿La Universidad ha determinado los límites y la aplicabilidad del SGSST para establecer su alcance, considerando lo siguiente? - (a) Sus cuestiones internas y externas. - (b) Sus requisitos legales y otros requisitos. - (c) Sus unidades, funciones y límites físicos. - (d) Sus actividades, productos y servicios. - (e) Su autoridad y capacidad para ejercer control e influencia.	x		70%	
4.4	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			60%	
4	Al establecer, implementar, mantener y mejorar el SGSST, ¿la Universidad incluyó todos los procesos requeridos por esta norma, considerando el conocimiento adquirido de su contexto y de sus partes interesadas?	x		60%	
5	x			58%	
5.1	Liderazgo y compromiso			57%	
0	¿La alta dirección de la Universidad demuestra liderazgo y compromiso con respecto al			57%	
5	(a) Asume la responsabilidad y la rendición de cuentas con relación a la eficacia del SGSST.	x		60%	
6	(b) Asegura que se establezcan la política y los objetivos, y que estos sean compatibles con la dirección estratégica y el contexto de la organización.	x		60%	
7	(c) Asegura la integración de los requisitos del SGSST en los procesos de negocio de la institución.	x		0%	
8	(d) Asegura que los recursos necesarios para el SGSST estén disponibles.	x		60%	
9	(e) Comunica la importancia de una gestión ambiental eficaz y conforme con los requisitos del SGSST.	x		50%	
10	(f) Asegura que el SGSST logre los resultados previstos.	x		60%	
11	(g) Dirige y apoya a las personas para contribuir con la eficacia del SGSST.	x		70%	
12	(h) Promueve la mejora continua.	x		80%	
13	(i) Apoya otros roles pertinentes de la dirección para demostrar su liderazgo en la forma en la que aplique a sus áreas de responsabilidad.	x		70%	
5.2	Política de la Seguridad y Salud en el Trabajo			60%	
0	¿La alta dirección establece, implementa y mantiene una política dentro del alcance definido de acuerdo a lo siguiente?			60%	
14	¿La política se encuentra documentada, se comunica dentro de la organización y está accesible a las partes interesadas?	x		100%	
15	¿La política incluye un compromiso para proporcionar condiciones de trabajo seguro y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo?	x		100%	
16	Incluye un compromiso de mejora continua del SGSST para la mejora de las condiciones de trabajo seguro y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo.	x		100%	
17	¿La política de la Seguridad y Salud en el Trabajo se mantiene como información documentada, se comunica dentro de la organización y está disponible para las partes interesadas?	x		70%	
5.3	Roles, responsabilidades y autoridades en la organización			0%	
18	¿La alta dirección asigna la responsabilidad y autoridad para (a) asegurarse de que el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es conforme con los requisitos de la presente norma y para (b) informar a la misma sobre el desempeño del sistema?		x	0%	
5.4	x			70%	
19	¿La universidad establece, implementa y mantiene procesos para la consulta y la participación de los trabajadores a todos los niveles y funciones aplicables, de los representantes de los trabajadores en el desarrollo, la planificación, la implementación, la evaluación del desempeño y las acciones para la mejora del sistema de gestión?		x	70%	

6.1	Acciones para abordar riesgos y oportunidades				67%
6.1.1	Generalidades				43%
20	Al planificar el SGSST, ¿la Universidad consideró (a) sus cuestiones internas y externas, (b) los requisitos de sus partes interesadas y (c) el alcance de su sistema?	x	x		60%
21	Al planificar el SGSST, ¿la Universidad determinó sus riesgos y oportunidades? <input checked="" type="checkbox"/>	x			70%
22	¿La Universidad mantiene la información documentada de sus riesgos y oportunidades que es necesario abordar; y de los procesos necesarios especificados en el presente apartado, en la medida necesaria para tener confianza de que se llevan a cabo de la manera planificada?	x			90%
6.1.2	Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades				90%
23	¿La universidad establece, implementa y mantiene procesos de identificación continua y proactiva de los peligros?	x			90%
24	¿La universidad tiene en cuenta en sus procesos de identificación, cómo se organiza el trabajo, los factores sociales (incluyendo la carga de trabajo, horas de trabajo, victimización y acoso, bullying e intimidación), el liderazgo y la cultura de la organización?	x			90%
25	¿La universidad tiene en cuenta en sus procesos de identificación, los incidentes pasados pertinentes internos o externos a la organización, incluyendo emergencias, y sus causas?	x			90%
26	¿La universidad tiene en cuenta en sus procesos de identificación, los cambios reales o propuestos en la organización, operaciones, procesos, actividades y el sistema de gestión de la SST?	x			90%
6.1.3	Requisitos legales y otros requisitos				100%
27	¿La Universidad (a) determina y tiene acceso a los requisitos legales y otros requisitos relacionados con sus aspectos ambientales; (b) determina cómo estos requisitos legales y otros requisitos se aplican a la Universidad; y (c) tiene en cuenta estos requisitos legales y otros requisitos cuando se establece, implementa, mantiene y mejora continuamente su SGSST?	x			100%
28	¿La Universidad mantiene información documentada de sus requisitos legales y otros requisitos?	x			100%
6.1.4	Planificación de acciones				33%
29	(a) ¿La Universidad planifica la toma de acciones para abordar sus (1) aspectos ambientales significativos, (2) requisitos legales y otros requisitos y (3) riesgos y oportunidades previamente identificados?		x		100%
30	(b) ¿La Universidad planifica la manera de (1) integrar e implementar las acciones en los procesos de su SGSST o en otros procesos de negocio, y (2) evaluar la eficacia de estas acciones?		x		0%
31	Al planificar estas acciones, ¿La Universidad consideró sus opciones tecnológicas y sus requisitos financieros, operacionales y de negocio?		x		0%
6.2	Objetivos y planificación para lograrlos				90%
6.2.1	Objetivos de SST				90%
32	¿La universidad ha establecido objetivos de SST sobre las funciones, procesos y niveles relevantes?	x			90%
33	¿Los objetivos de SST están en línea con la política de la organización y son relevantes para la conformidad de los productos y servicios y/o para la mejora de la satisfacción del cliente?	x			90%
6.2.2	Planificación de acciones para lograr los objetivos la SST.				90%
34	Al planificar como lograr sus objetivos, ¿La Universidad determina (a) qué se va a hacer, (b) qué recursos se requerirán, (c) quién será responsable, (d) cuándo se finalizará, y (e) cómo se evaluarán los resultados, incluidos los indicadores de seguimiento de los avances para el logro de sus objetivos medibles?	x			90%
35	¿La Universidad considera cómo se pueden integrar las acciones para el logro de sus objetivos a los procesos de negocio de la Universidad?	x			90%

7	APOYO			55%	
7.1	Recursos			100%	
36	¿La Universidad determina y proporciona los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del SGSST?	x		100%	
7.2	Competencia			0%	
37	¿La universidad se asegura de que los trabajadores sean competentes (incluyendo la capacidad de identificar los peligros), basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas?			0%	no conozco los procesos para asegurar que sus trabajadores sean competentes
38	se asegura de que estas personas sean competentes, con base en su educación, formación o experiencia apropiadas			0%	
39	(d) cuando es aplicable, toma acciones para adquirir la competencia necesaria y valorar la eficacia de las acciones tomadas?			0%	
40	¿La Universidad conserva información documentada apropiada, como evidencia de la competencia?			0%	
7.3	Toma de conciencia			20%	
41	¿La Universidad se asegura de que las personas que realizan el trabajo bajo el control de la Universidad toman conciencia de la política de la SST?	x		80%	
7.4	Comunicación			70%	
7.4.1				60%	
42	La universidad ha planificado, implementado y mantiene un proceso de comunicación, que permite operar de forma interna y externa, teniendo en cuenta las obligaciones de cumplimiento y que garantiza la coherencia con el sistema de gestión ?	x		90%	
43	Cuando establece sus procesos de comunicación, ¿La Universidad tiene en cuenta sus requisitos legales y otros requisitos y se asegura de que la información ambiental comunicada sea coherente con la información generada dentro del SGSST, y que sea fiable?	x		90%	
7.4.2	Comunicación interna			50%	
44	(¿La Universidad comunica internamente la información pertinente del SGSST entre los diversos niveles y funciones de la Universidad, incluidos los cambios en el SGSST, según corresponda?	x		100%	
7.4.3	Comunicación externa			100%	
45	¿La Universidad comunica externamente información pertinente al SGSST, según se establezca en los procesos de comunicación de la Universidad y según lo requieran sus requisitos legales y otros requisitos?	x		100%	
7.5	Información documentada			86%	
7.5.1	Generalidades			90%	
46	¿El SGSST de la Universidad incluye (a) la información documentada requerida por esta norma y (b) aquella que la Universidad determina como necesaria para la eficacia del SGSST?	x		90%	
7.5.2	Creación y actualización			100%	
47	Al crear y actualizar la información documentada, ¿la Universidad se asegura de que (a) la identificación y descripción (por ejemplo, título, fecha, autor o número de referencia; (b) el formato (por ejemplo, idioma, versión del software, gráficos) y los medios de soporte (por ejemplo, papel electrónico); y (c) la revisión y aprobación con respecto a la conveniencia y adecuación sean apropiadas?	x		100%	
7.5.3				67%	
48	¿La información documentada requerida por el SGSST y por esta norma se controla para asegurarse de que (a) esté disponible y sea idónea para su uso, dónde y cuándo se necesite; y (b) esté protegida adecuadamente (por ejemplo, contra pérdida de confidencialidad, uso inadecuado, o pérdida de integridad)?	x		100%	
49	Para el control de la información documentada, ¿se abordaron las siguientes actividades? - Distribución, acceso, recuperación y uso. - Almacenamiento y preservación, incluida la preservación de la legibilidad. - Control de cambios (por ejemplo, control de versión). - Conservación y disposición.	x		100%	

8	OPERACIÓN			32%	
8,1	Planificación y control operacional			34%	
50	¿La Universidad establece, implementa, controla y mantiene los procesos necesarios para satisfacer los requisitos del SGSST y para implementar las acciones previamente determinadas mediante el establecimiento de criterios de operación para los procesos y la implementación del control de los procesos de acuerdo con estos criterios?	x		80%	
51	¿La universidad establece, implementa y mantiene procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de riesgos para la SST, utilizando la jerarquía de: eliminar el peligro? sustituir con procesos, operaciones, materiales o equipos menos peligrosos?	x		80%	
52	¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de riesgos para la SST, utilizando la jerarquía de: utilizar equipos de protección personal adecuados?	x		80%	
53	¿La Universidad mantiene la información documentada en la medida necesaria para tener la confianza en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado?			80%	
8,2	Preparación y respuesta ante emergencias			30%	
0	¿La Universidad establece, implementa y mantiene los procesos necesarios acerca de cómo prepararse y responder a situaciones potenciales de emergencia previamente identificadas?			30%	
54	¿La organización ha establecido e implementado un procedimiento que especifica cómo puede responder a una potencial situación de emergencia, incluyendo además la prestación de primeros auxilios?	x		90%	
55	¿La organización dispone de información documentada para la correcta gestión de las situaciones de emergencia y genera aquella información documentada que demuestra una correcta gestión de este proceso?	x		90%	
9	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO			62%	
9,1				95%	
9.1.1				90%	
56	¿La universidad ha establecido, implementado y mantenido los procesos necesarios para evaluar el cumplimiento de las obligaciones de cumplimiento?	x		90%	
57	¿La universidad evalúa el cumplimiento y toma las medidas, si es necesario, para mantener el conocimiento y la comprensión del estado de cumplimiento?	x		90%	
58	¿La Universidad evalúa el desempeño y la eficacia del Sistema de Seguridad y Sslud en el Trabajo?	x		90%	
59	¿La Universidad conserva información documentada apropiada como evidencia de los resultados del seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación?	x		90%	
9.1.2	Evaluación del cumplimiento			100%	
0	¿La Universidad establece, implementa y mantiene los procesos necesarios para evaluar el cumplimiento de sus requisitos legales y otros requisitos, de acuerdo a lo siguiente?			100%	
60	¿La Universidad conserva información documentada como evidencia de los resultados de evaluación del cumplimiento?	x		100%	
9,2	Auditoría interna			81%	
9.2.1	Generalidades			90%	
61	¿La Universidad lleva a cabo auditorías internas a intervalos planificados para proporcionar información acerca de si el SGSST: (a) es conforme con (1) los requisitos propios de la Universidad para su SGSST, (2) los requisitos de esta norma internacional; y (b) se implementa y mantiene eficazmente?	x		90%	
9.2.2				72%	
62	¿La Universidad establece, implementa y mantiene uno o varios programas de auditoría interna que incluyan la frecuencia, los métodos, las responsabilidades, los requisitos de planificación y la elaboración de informes de sus auditorías internas?	x		90%	
63	Cuando se establece el programa de auditoría interna, ¿La Universidad tiene en cuenta la importancia ambiental de los procesos involucrados, los cambios que	x		90%	
64	(a) ¿La Universidad define los criterios de auditoría y el alcance para cada auditoría?	x		90%	
65	(b) ¿La Universidad selecciona los auditores y lleva a cabo auditorías para asegurarse de la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoría?	x		90%	
66	(c) ¿La Universidad se asegura de que los resultados de las auditorías informen a la	x		0%	
67	¿La Universidad conserva información documentada como evidencia de la implementación del programa de auditoría y de los resultados de ésta?	x		90%	
9,3	Revisión por la dirección			10%	
85	¿La alta dirección revisa el SGSST de la Universidad a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas?		x	90%	
86	¿La Universidad conserva información documentada como evidencia de los resultados de las revisiones por la dirección?		x	90%	

10	MEJORA			61%	
10,1				80%	
87	¿La Universidad determina las oportunidades de mejora e implementa las acciones necesarias para lograr los resultados previstos en su SGSST?	x		80%	
10,2	No conformidad y acción correctiva			13%	
88	¿La universidad dispone de procedimientos adecuados para la gestión de las no conformidades y las acciones correctivas relacionadas?	x		80%	
90	¿La Universidad conserva información documentada como evidencia de la naturaleza de las no conformidades y cualquier acción tomada posteriormente; y los resultados de cualquier acción correctiva?	x		0%	
10,3	Mejora continua			90%	
91	¿La Universidad mejora continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del SGSST para mejorar el desempeño?	x		90%	
Porcentaje total de cumplimiento				58%	



ANEXO D

ANÁLISIS "GAP" DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO (COLOMBIA) ISO 14001:2018

Ciudad	
Área a la que pertenece	
Nombre	

Objetivo del instrumento: Verificar el cumplimiento de los requisitos comunes de las normas ISO 14001:2015 en la Universidad del Quindío (Colombia). La confidencialidad de la información registrada será manejada con absoluta reserva.

Acorde con sus conocimientos y experiencia sobre los sistemas de gestión ISO 14001:2015 por favor responder las siguientes preguntas:

Numeral	Requerimiento	Si	No	%	Observaciones
4	CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN			25%	
4.1	Comprensión de la organización y de su contexto			50%	
1	¿La Universidad ha determinado las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que afectan a su capacidad para lograr los resultados previstos de su SGA?		X	50%	Consultar en los anexos del documento la Matriz DOFA, el cual contiene generalidades del contexto de la Universidad
4.2	Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas			50%	
2	¿La Universidad ha determinado (a) las partes interesadas que son pertinentes al SGA, (b) sus necesidades y expectativas, y (c) cuáles de estas se convierten en requisitos legales y otros requisitos?		X	50%	Consultar la matriz de requisitos legales y otros requisitos de la Universidad
4.3	Determinación del alcance del Sistema de Gestión Ambiental			0%	
3	¿La Universidad ha determinado los límites y la aplicabilidad del SGA para establecer su alcance, considerando lo siguiente? - (a) Sus cuestiones internas y externas. - (b) Sus requisitos legales y otros requisitos. - (c) Sus unidades, funciones y límites físicos. - (d) Sus actividades, productos y servicios. - (e) Su autoridad y capacidad para ejercer control e influencia.		X	0%	
1*	¿La Universidad ha puesto a disposición de sus partes interesadas el alcance de su SGA mediante información documentada?		X	0%	
4.4	Sistema de Gestión Ambiental			0%	
4	Al establecer, implementar, mantener y mejorar el SGA, ¿la Universidad incluyó todos los procesos requeridos por esta norma, considerando el conocimiento adquirido de su contexto y de sus partes interesadas?		X	0%	
5	LIDERAZGO			74%	
5.1	Liderazgo y compromiso			47%	
0	¿La alta dirección de la Universidad demuestra liderazgo y compromiso con respecto al SGA?			47%	
5	(a) Asume la responsabilidad y la rendición de cuentas con relación a la eficacia del SGA.	X		100%	Relacionar los informes de rendición de cuentas de la Universidad.
6	(b) Asegura que se establezcan la política ambiental y los objetivos ambientales, y que estos sean compatibles con la dirección estratégica y el contexto de la organización.	X		75%	Relacionar las actas de asistencia y compromisos de la Mesa Ambiental.
7	(c) Asegura la integración de los requisitos del SGA en los procesos de negocio de la institución.		X	50%	Relacionar las actas de asistencia y compromisos de la Mesa Ambiental.
8	(d) Asegura que los recursos necesarios para el SGA estén disponibles.	X		50%	Relacionar los disponibilidades presupuestales del SGA.
9	(e) Comunica la importancia de una gestión ambiental eficaz y conforme con los requisitos del SGA.		X	0%	
10	(f) Asegura que el SGA logre los resultados previstos.	X		100%	
11	(g) Dirige y apoya a las personas para contribuir con la eficacia del SGA.		X	50%	
12	(h) Promueve la mejora continua.		X	0%	
13	(i) Apoya otros roles pertinentes de la dirección para demostrar su liderazgo en la forma en la que aplique a sus áreas de responsabilidad.		X	0%	
5.2	Política Ambiental			100%	
0	¿La alta dirección establece, implementa y mantiene una política ambiental dentro del			100%	
14	(a) Es apropiada al propósito y contexto de la organización, incluida la naturaleza, magnitud e impactos ambientales de sus actividades, productos y servicios.	X		100%	
15	(b) Proporciona un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos ambientales.	X		100%	
16	(c) Incluye un compromiso para la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación y otros compromisos específicos pertinentes al contexto de la organización.	X		100%	
17	(d) Incluye un compromiso de cumplir con los requisitos legales y otros requisitos.	X		100%	
18	(e) Incluye un compromiso de mejora continua del SGA para la mejora del desempeño ambiental.	X		100%	
2*	¿La política ambiental se mantiene como información documentada, se comunica dentro de la organización y está disponible para las partes interesadas?		X	50%	
5.3	Roles, responsabilidades y autoridades en la organización			100%	
19	¿La alta dirección asigna la responsabilidad y autoridad para (a) asegurarse de que el sistema de gestión ambiental es conforme con los requisitos de la presente norma y para (b) informar a la misma sobre el desempeño del sistema de gestión ambiental, incluyendo su desempeño ambiental?	X		100%	Relacionar los perfiles de contratación de los funcionarios del SGA y conformación de la Mesa Ambiental.

6	PLANIFICACIÓN			76%	
6.1	Acciones para abordar riesgos y oportunidades			77%	
6.1.1	Generalidades			33%	
20	Al planificar el SGA, ¿la Universidad consideró (a) sus cuestiones internas y externas, (b) los requisitos de sus partes interesadas y (c) el alcance de su sistema?		X	0%	
21	Al planificar el SGA, ¿la Universidad determinó sus riesgos y oportunidades? Aquellos relacionados con sus: - Aspectos ambientales - Requisitos legales y otros requisitos - Otras cuestiones y requisitos identificados en el contexto que necesitan abordarse para: - Asegurar que el SGA puede lograr sus resultados previstos - Prevenir o reducir los efectos no deseados, incluida la posibilidad de que condiciones ambientales externas afecten la organización - Lograr la mejora continua		X	50%	Tener en cuenta que los aspectos ambientales significativos pueden dar como resultado riesgos y oportunidades asociados tanto con impactos ambientales adversos (amenazas) como con impactos ambientales beneficiosos (oportunidades)
22	Dentro del alcance del SGA, ¿La Universidad determinó las situaciones de emergencia potenciales, incluidas las que pueden tener un impacto ambiental?		X	50%	
3*	¿La Universidad mantiene la información documentada de sus riesgos y oportunidades que es necesario abordar; y de los procesos necesarios especificados en el presente apartado, en la medida necesaria para tener confianza de que se llevan a cabo de la manera planificada?		X	0%	
6.1.2	Aspectos ambientales			75%	
23	Dentro del alcance definido del SGA ¿La Universidad ha determinado los aspectos ambientales de sus actividades, productos y servicios dentro de su área de influencia, y sus impactos ambientales asociados, desde una perspectiva de ciclo de vida?	X		100%	Relacionar la matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales.
24	Cuando se determinaron los aspectos ambientales, ¿la Universidad tuvo en cuenta (a) los cambios, incluidos los desarrollos nuevos o planificados, y las actividades, productos y servicios nuevos o modificados; y (b) las condiciones anormales y las situaciones de emergencia razonablemente previsibles?	X		100%	Relacionar el procedimiento para la identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales.
25	¿La Universidad determinó los aspectos ambientales significativos, mediante el uso de criterios establecidos?	X		100%	Relacionar la matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales.
26	¿La Universidad comunica sus aspectos ambientales significativos entre los diferentes niveles y funciones de la Universidad, según corresponda?		X	0%	
4*	¿La Universidad mantiene información documentada de sus aspectos e impactos ambientales asociados, de sus criterios usados para determinar sus aspectos ambientales significativos y de sus aspectos ambientales significativos?	X		100%	
6.1.3	Requisitos legales y otros requisitos			100%	
27	¿La Universidad (a) determina y tiene acceso a los requisitos legales y otros requisitos relacionados con sus aspectos ambientales; (b) determina cómo estos requisitos legales y otros requisitos se aplican a la Universidad; y (c) tiene en cuenta estos requisitos legales y otros requisitos cuando se establece, implementa, mantiene y mejora continuamente su SGA?		X	100%	Relacionar la matriz de requisitos legales y otros requisitos con su respectivo procedimiento.
5*	¿La Universidad mantiene información documentada de sus requisitos legales y otros requisitos?	X		100%	
6.1.4	Planificación de acciones			100%	
28	(a) ¿La Universidad planifica la toma de acciones para abordar sus (1) aspectos ambientales significativos, (2) requisitos legales y otros requisitos y (3) riesgos y oportunidades previamente identificados?	X		100%	El plan de gestión se encuentra en construcción a partir de los objetivos de la política ambiental. En él se plantean las acciones para el logro de los objetivos y las metas del SGA, incluyendo sus procesos misionales y considerando sus condiciones tecnológicas, financieras y
29	(b) ¿La Universidad planifica la manera de (1) integrar e implementar las acciones en los procesos de su SGA o en otros procesos de negocio, y (2) evaluar la eficacia de estas acciones?	X		100%	
30	Al planificar estas acciones, ¿La Universidad consideró sus opciones tecnológicas y sus requisitos financieros, operacionales y de negocio?	X		100%	
6.2	Objetivos ambientales y planificación para lograrlos			75%	
6.2.1	Objetivos ambientales			100%	
31	¿La Universidad establece objetivos ambientales para las funciones y niveles pertinentes, teniendo en cuenta los aspectos ambientales significativos de la Universidad y sus requisitos legales y otros requisitos asociados, y considerando sus riesgos y oportunidades?	X		100%	
32	¿Los objetivos ambientales son (a) coherentes con la política ambiental, (b) son medibles (si es factible), (c) son objeto de seguimiento, (d) se comunican y (e) se actualizan, según corresponda?	X		100%	
6*	¿La Universidad conserva información documentada sobre los objetivos ambientales?	X		100%	
6.2.2	Planificación de acciones para lograr los objetivos ambientales			50%	
33	Al planificar como lograr sus objetivos ambientales, ¿La Universidad determina (a) qué se va a hacer, (b) qué recursos se requerirán, (c) quién será responsable, (d) cuándo se finalizará, y (e) cómo se evaluarán los resultados, incluidos los indicadores de seguimiento de los avances para el logro de sus objetivos ambientales medibles?		X	0%	
34	¿La Universidad considera cómo se pueden integrar las acciones para el logro de sus objetivos ambientales a los procesos de negocio de la Universidad?	X		100%	

7	APOYO				62%	
7.1	Recursos				100%	
35	¿La Universidad determina y proporciona los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del SGA?	X			100%	Relacionar el plan presupuestal anual
7.2	Competencia				100%	
36	(a) ¿La Universidad determina la competencia necesaria de las personas que realizan trabajos bajo su control, que afecte a su desempeño ambiental y su capacidad para cumplir con sus requisitos legales y otros requisitos?	X			100%	Relacionar el marco del proceso de contratación
37	(b) se asegura de que estas personas sean competentes, con base en su educación, formación o experiencia apropiadas	X			100%	Relacionar el marco del proceso de contratación
38	(c) determina las necesidades de formación asociadas con sus aspectos ambientales y su SGA	X			100%	Relacionar plan de formación o capacitación del personal
39	(d) cuando es aplicable, toma acciones para adquirir la competencia necesaria y valorar la eficacia de las acciones tomadas?	X			100%	Relacionar plan de formación o capacitación del personal
7*	¿La Universidad conserva información documentada apropiada, como evidencia de la competencia?	X			100%	
7.3	Toma de conciencia				25%	
40	(a) ¿La Universidad se asegura de que las personas que realizan el trabajo bajo el control de la Universidad toman conciencia de la política ambiental?	X			100%	Relacionar el proyecto de socialización de la política ambiental
41	(b) de los aspectos ambientales significativos y los impactos ambientales reales o potenciales relacionados, asociados con su trabajo?		X		0%	
42	(c) de su contribución a la eficacia del SGA incluidos los beneficios de una mejora del desempeño ambiental?		X		0%	
43	(d) de las implicaciones de no satisfacer los requisitos del SGA, incluido el incumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos de la Universidad?		X		0%	
7.4	Comunicación				6%	
7.4.1	Generalidades				17%	
44	¿La Universidad establece, implementa y mantiene los procesos necesarios para las comunicaciones internas y externas pertinentes al SGA, que incluyan: (a) qué comunicar, (b) cuándo comunicar, (c) a quién comunicar y (d) cómo comunicar?		X		0%	
45	Cuando establece sus procesos de comunicación, ¿La Universidad tiene en cuenta sus requisitos legales y otros requisitos y se asegura de que la información ambiental comunicada sea coherente con la información generada dentro del SGA, y que sea fiable?		X		0%	
46	¿La Universidad responde a las comunicaciones pertinentes sobre su SGA?		X		50%	A pesar de no estar definido un mecanismo específico para la comunicación del SGA, el mismo se acoge a la política de toda la Universidad para informar y responder a sus comunicados.
8*	¿La Universidad conserva información documentada como evidencia de sus comunicaciones según corresponda?		X		50%	Relacionar la correspondencia.
7.4.2	Comunicación interna				0%	
47	(a) ¿La Universidad comunica internamente la información pertinente del SGA entre los diversos niveles y funciones de la Universidad, incluidos los cambios en el SGA, según corresponda?		X		0%	
48	(b) ¿La Universidad se asegura de que sus procesos de comunicación permitan que las personas que realicen trabajos bajo el control de la organización contribuyan a la mejora continua?		X		0%	
7.4.3	Comunicación externa				0%	
49	¿La Universidad comunica externamente información pertinente al SGA, según se establezca en los procesos de comunicación de la Universidad y según lo requieran sus requisitos legales y otros requisitos?		X		0%	
7.5	Información documentada				80%	
7.5.1	Generalidades				40%	
50	¿El SGA de la Universidad incluye (a) la información documentada requerida por esta norma y (b) aquella que la Universidad determina como necesaria para la eficacia del SGA?		X		40%	
7.5.2	Creación y actualización				100%	
51	Al crear y actualizar la información documentada, ¿La Universidad se asegura de que (a) la identificación y descripción (por ejemplo, título, fecha, autor o número de referencia; (b) el formato (por ejemplo, idioma, versión del software, gráficos) y los medios de soporte (por ejemplo, papel electrónico); y (c) la revisión y aprobación con respecto a la conveniencia y adecuación sean apropiadas?		X		100%	Relacionar el procedimiento de manejo y control de la información documentada que se tiene para toda la Universidad.
7.5.3	Control de la información documentada				100%	
52	¿La información documentada requerida por el SGA y por esta norma se controla para asegurarse de que (a) esté disponible y sea idónea para su uso, dónde y cuándo se necesite; y (b) esté protegida adecuadamente (por ejemplo, contra pérdida de confidencialidad, uso inadecuado, o pérdida de integridad)?		X		100%	
53	Para el control de la información documentada, ¿se abordaron las siguientes actividades? - Distribución, acceso, recuperación y uso. - Almacenamiento y preservación, incluida la preservación de la legibilidad. - Control de cambios (por ejemplo, control de versión). - Conservación y disposición.		X		100%	
54	¿La Universidad determina y controla, según sea apropiado, la información documentada de origen externo, que la Universidad determina como necesaria para la planificación del SGA?		X		100%	

8	OPERACIÓN			5%	
8,1	Planificación y control operacional			11%	
55	¿La Universidad establece, implementa, controla y mantiene los procesos necesarios para satisfacer los requisitos del SGA y para implementar las acciones previamente determinadas mediante el establecimiento de criterios de operación para los procesos y la implementación del control de los procesos de acuerdo con estos criterios?		X	75%	Consultar el plan de acción que contiene el Plan de Gestión Ambiental
56	¿La Universidad controla los cambios planificados y examina las consecuencias de los no previstos, tomando acciones para mitigar los efectos adversos, cuando sea necesario?		X	0%	
57	¿La Universidad se asegura de que los procesos contratados externamente estén controlados o que se tenga influencia sobre ellos, definiendo el tipo y grado de control o influencia que se va a aplicar a estos procesos?		X	0%	
58	(a) En coherencia con la perspectiva del ciclo de vida, ¿La Universidad establece los controles, según corresponda, para asegurarse de que sus requisitos ambientales se aborden en el proceso de diseño y desarrollo del producto o servicio, considerando cada etapa de su ciclo de vida?		X	0%	
59	(b) ¿La Universidad determina sus requisitos ambientales para la compra de productos y servicios, según corresponda?		X	0%	
60	(c) ¿La Universidad comunica sus requisitos ambientales pertinentes a los proveedores externos, incluidos los contratistas?		X	0%	
61	(d) ¿La Universidad considera la necesidad de suministrar información acerca de los impactos ambientales potenciales significativos asociados con el transporte o la entrega, el uso, el tratamiento al fin de la vida útil y la disposición final de sus productos o servicios?		X	0%	
9*	¿La Universidad mantiene la información documentada en la medida necesaria para tener la confianza en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado?		X	0%	
8,2	Preparación y respuesta ante emergencias			0%	
0	¿La Universidad establece, implementa y mantiene los procesos necesarios acerca de cómo			0%	
62	(a) ¿La Universidad se prepara para responder, mediante la planificación de acciones para prevenir o mitigar los impactos ambientales adversos provocados por situaciones de emergencia?		X	0%	
63	(b) ¿La Universidad responde a situaciones de emergencia reales?		X	0%	
64	(c) ¿La Universidad toma acciones para prevenir o mitigar las consecuencias de las situaciones de emergencia, apropiadas a la magnitud de la emergencia y al impacto ambiental potencial?		X	0%	
65	(d) ¿La Universidad pone a prueba periódicamente las acciones de respuesta planificadas, cuando sea factible?		X	0%	
66	(e) ¿La Universidad evalúa y revisa periódicamente los procesos y las acciones de respuesta planificadas, en particular, después de que hayan ocurrido situaciones de emergencia o de que se hayan realizado pruebas?		X	0%	
67	(f) ¿La Universidad proporciona información y formación pertinentes, con relación a la preparación y respuesta ante emergencias, según corresponda, a las partes interesadas pertinentes, incluidas las personas que trabajan bajo su control?		X	0%	
10*	¿La Universidad mantiene la información documentada en la medida necesaria para tener la confianza en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado?		X	0%	

9	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO			34%	
9,1	Seguimiento, medición, análisis y evaluación			40%	
9.1.1	Generalidades			30%	
0	¿La Universidad hace seguimiento, mide, analiza y evalúa su desempeño ambiental de			20%	
68	(a) determina qué necesita seguimiento y medición	X		100%	Relacionar el plan de mejoramiento
69	(b) los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación, según corresponda, para asegurar resultados válidos		X	0%	
70	(c) los criterios contra los cuales la Universidad evalúa su desempeño ambiental, y los indicadores apropiados		X	0%	
71	(d) cuándo se deben llevar a cabo el seguimiento y la medición		X	0%	
72	(e) cuándo se deben analizar y evaluar los resultados del seguimiento y la medición		X	0%	
73	¿La Universidad se asegura de que se usan y mantienen equipos de seguimiento y medición calibrados o verificados, según corresponda?		X	0%	
74	¿La Universidad evalúa su desempeño ambiental y la eficacia del sistema de gestión ambiental?		X	100%	A pesar de no estar definido un plan de seguimiento y medición del desempeño ambiental específico para el SGA, este lleva a cabo diferentes mediciones que responden a indicadores ambientales previamente establecidos: consumo de agua, energía, etc.
75	¿La Universidad comunica externa e internamente la información pertinente a su desempeño ambiental, según esté identificado en sus procesos de comunicación y como se exija en sus requisitos legales y otros requisitos?		X	0%	
11*	¿La Universidad conserva información documentada apropiada como evidencia de los resultados del seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación?		X		
9.1.2	Evaluación del cumplimiento			50%	
0	¿La Universidad establece, implementa y mantiene los procesos necesarios para evaluar el			50%	
76	(a) determina la frecuencia con la que se evalúa el cumplimiento		X	0%	
77	(b) evalúa el cumplimiento y emprende las acciones que sean necesarias		X	50%	Relacionar la matriz de requisitos legales y otros requisitos.
78	(c) mantiene el conocimiento y la comprensión de su estado de cumplimiento	X		100%	Relacionar la matriz de requisitos legales y otros requisitos.
12*	¿La Universidad conserva información documentada como evidencia de los resultados de evaluación del cumplimiento?		X	0%	
9,2	Auditoría interna			50%	
9.2.1	Generalidades			0%	
79	¿La Universidad lleva a cabo auditorías internas a intervalos planificados para proporcionar información acerca de si el SGA: (a) es conforme con (1) los requisitos propios de la Universidad para su SGA, (2) los requisitos de esta norma internacional; y (b) se implementa y mantiene eficazmente?		X	0%	
9.2.2	Programa de auditoría interna			100%	
80	¿La Universidad establece, implementa y mantiene uno o varios programas de auditoría interna que incluyan la frecuencia, los métodos, las responsabilidades, los requisitos de planificación y la elaboración de informes de sus auditorías internas?	X		100%	
81	Cuando se establece el programa de auditoría interna, ¿La Universidad tiene en cuenta la importancia ambiental de los procesos involucrados, los cambios que afectan a la organización y los resultados de las auditorías previas?	X		100%	
82	(a) ¿La Universidad define los criterios de auditoría y el alcance para cada auditoría?	X		100%	
83	(b) ¿La Universidad selecciona los auditores y lleva a cabo auditorías para asegurarse de la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoría?	X		100%	
84	(c) ¿La Universidad se asegura de que los resultados de las auditorías informen a la dirección pertinente?	X		100%	
13*	¿La Universidad conserva información documentada como evidencia de la implementación del programa de auditoría y de los resultados de ésta?	X		100%	

9,3	Revisión por la dirección			11%	
85	¿La alta dirección revisa el SGA de la Universidad a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas?	X		100%	Si bien la alta dirección revisa frecuentemente el SGA mediante el plan de mejoramiento y los comités de administración del campus, aún no hay un procedimiento establecido concretamente para la revisión del sistema.
86	(a) ¿La revisión por la dirección incluye consideraciones sobre el estado de las acciones de las revisiones por la dirección previas?		X	0%	
87	(b) ¿La revisión por la dirección incluye consideraciones sobre los cambios en (1) las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al SGA; (2) las necesidades y expectativas de las partes interesadas, incluidos los requisitos legales y otros requisitos; (3) sus aspectos ambientales significativos; y (4) los riesgos y oportunidades?		X	0%	
88	(c) ¿La revisión por la dirección incluye consideraciones sobre el grado en el que se han logrado los objetivos ambientales?		X	0%	
89	(d) ¿La revisión por la dirección incluye consideraciones sobre la información sobre el desempeño ambiental de la Universidad, incluidas las tendencias relativas a (1) no conformidades y acciones correctivas; (2) resultados de seguimiento y medición; (3) cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos; y (4) resultados de las auditorías?		X	0%	
90	(e) ¿La revisión por la dirección incluye consideraciones sobre la adecuación de los recursos?		X	0%	
91	(f) ¿La revisión por la dirección incluye consideraciones sobre las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas, incluidas las quejas?		X	0%	
92	(g) ¿La revisión por la dirección incluye consideraciones sobre las oportunidades de mejora continua?		X	0%	
93	¿Las salidas de la revisión por la dirección incluyen lo siguiente? - las conclusiones sobre la conveniencia, adecuación y eficacia continuas del SGA. - las decisiones relacionadas con las oportunidades de mejora continua. - las decisiones relacionadas con cualquier necesidad de cambio en el SGA, incluidas los recursos. - las acciones necesarias cuando no se hayan logrado los objetivos ambientales. - las oportunidades de mejorar la integración del SGA a otros procesos de negocio, si es necesario. - cualquier implicación para la dirección estratégica de la Universidad.		X	0%	
14*	¿La Universidad conserva información documentada como evidencia de los resultados de las revisiones por la dirección?		X	0%	
10	MEJORA			33%	
10,1	Generalidades			50%	
94	¿La Universidad determina las oportunidades de mejora e implementa las acciones necesarias para lograr los resultados previstos en su SGA?		X	50%	Relacionar el plan de mejoramiento
10,2	No conformidad y acción correctiva			0%	
95	(a) Cuando ocurre una no conformidad, ¿La Universidad reacciona ante la no conformidad, y cuando es aplicable (1) toma acciones para controlarla y corregirla; y (2) hace frente a las consecuencias, incluida la mitigación de los impactos ambientales adversos?		X	0%	
96	(b) Cuando ocurre una no conformidad, ¿La Universidad evalúa la necesidad de acciones para eliminar las causas de la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir en ese mismo lugar ni ocurra en otra parte, mediante: (1) la revisión de la no conformidad; (2) la determinación de las causas de la no conformidad y; (3) la determinación de si existen no conformidades similares, o que potencialmente puedan ocurrir?		X	0%	
97	(c) Cuando ocurre una no conformidad, ¿La Universidad implementa cualquier acción necesaria?		X	0%	
98	(d) Cuando ocurre una no conformidad, ¿La Universidad revisa la eficacia de cualquier acción correctiva tomada?		X	0%	
99	(e) Cuando ocurre una no conformidad, ¿La Universidad hace cambios al Sistema de Gestión Ambiental, de ser necesario?		X	0%	
100	¿Las acciones correctivas son apropiadas a la importancia de los efectos de las no conformidades encontradas, incluidos los impactos ambientales?		X	0%	
15*	¿La Universidad conserva información documentada como evidencia de la naturaleza de las no conformidades y cualquier acción tomada posteriormente; y los resultados de cualquier acción correctiva?		X	0%	
10,3	Mejora continua			50%	
101	¿La Universidad mejora continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del SGA para mejorar el desempeño ambiental?		X	50%	Relacionar los programas de mejora continua
Porcentaje total de cumplimiento				44%	



ANEXO E



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO

RECTORÍA
RESOLUCIÓN No. 3081

05 MAY 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO”

El Rector de la Universidad del Quindío, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas en los Acuerdos del Consejo Superior Nos.005 del 28 de febrero del año 2005 y 20 del 18 de diciembre del año 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, consagra el principio de la Autonomía Universitaria, el cual fue desarrollado por el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, reconociendo la capacidad de las entidades de educación superior para elegir sus directivas y regirse por sus propios reglamentos.

Que de conformidad con el artículo 2 del Decreto 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que el artículo 1 de la Ley 1562 del 11 de Julio de 2012, estableció que la Salud Ocupacional se entenderá como la Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Que mediante el Decreto 1072 de 2015, se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, a través del cual se realizó una compilación de las reglamentaciones preexistentes y en virtud de las características propias, el contenido material de ese Decreto guardó correspondencia con los decretos compilados, en consecuencia no puede predicarse el decaimiento de las resoluciones, circulares y demás actos administrativos expedidos por distintas autoridades administrativas con fundamento en las facultades derivadas de los decretos compilados.

Que el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto 1072 de 2015, definió las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo la 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.

Que atendiendo lo consignado en el Decreto 1072 de 2015 y la normatividad que lo integra, mediante Resolución de Rectoría N° 2761 del 10 de Febrero de 2017 se adoptó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad del Quindío, como una herramienta de gestión, que permite dirigir y mejorar continuamente el ambiente de trabajo, lo cual facilita el cumplimiento de los objetivos institucionales con eficiencia, eficacia y efectividad, incrementando los niveles de bienestar de los trabajadores, como parte integral del Sistema Integrado de Gestión.

Que en los considerandos de la Resolución N° 2761 del 10 de Febrero de 2017 se estableció que Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, el cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría

Por una Universidad

PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel: +57 (6) 7359300 Armenia - Quindío - Colombia

www.uniquindio.edu.co

1



ANEXO F

PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

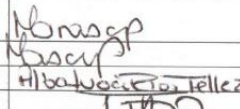
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	ENTREGABLE
Dar continuidad a las inspecciones planeadas en las diferentes áreas de la institución	Realizar el 80% de las inspecciones planeadas a las diferentes áreas administrativas de la institución	Realizar visitas de inspecciones planeadas	Coordinador del SG-SST	Recurso humano y tecnológico	Cronograma de inspecciones planeadas con sus evidencias
Realizar la matriz legal del SGSST acorde a la pandemia por COVID-19	Matriz legal actualizada en concordancia con la normatividad legal vigente y aplicable a la empresa y acorde con la emergencia por COVID-19	Actualizar la matriz legal con la normatividad vigente aplicable.	Coordinador del SG-SST	Recurso humano y tecnológico	Matriz legal actualizada año 2020
Realizar el proyecto de inversión acorde con las necesidades del SG-SST	Recursos físicos, económicos y de talento humano, asignados para el SG-SST para dar cumplimiento al plan de acción del año 2020 y para hacer frente a la pandemia por COVID-19	Solicitud de asignación de recursos económicos, físicos y de talento humano para el buen desarrollo del SG-SST. Realizar proyecto de inversión para el SG-SST.	Coordinador del SG-SST	Recurso humano, tecnológico y financiero	Proyecto de inversión realizado. Aprobado y ejecutado.
Realizar el plan de capacitación anual.	Plan de capacitación año 2020 donde se abarque inducción, reinducción, actividades de autocuidado, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, estilos de vida saludable, prevención contagio de COVID-19	Documento que contenga el plan de capacitación año 2020. Ejecución en un 100% de las capacitaciones programadas en el plan de capacitación anual.	Coordinador del SG-SST	Recurso humano, tecnológico y financiero	Cronograma de Capacitación Evidencias de Capacitaciones Informe de Cumplimiento Plan de Capacitación

OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	ENTREGABLE
Dar continuidad al programa de vigilancia epidemiológica en prevención de desórdenes musculoesqueléticos	Intervención funcionarios con sintomatología osteomuscular	Realización por parte de la fisioterapeuta ocupacional intervención a los funcionarios sintomáticos osteomusculares	COPASST- Coordinadora del SG-SST y Secretaria General	Recurso humano, tecnológico y financiero.	Evidencias de intervención funcionarios con síntomas osteomusculares. Capacitación prevención desórdenes musculoesqueléticos
Realización inducción y reinducción a todos los colaboradores de la institución independientemente de su forma de contratación y por medio de correo electrónico institucional, en forma personal y por medio de catedra virtual del servidor Uniquindiano.	Inducción y reinducción realizada a todos los funcionarios de la institución	Realizar las inducciones y reinducciones a todos los funcionarios por medio de correo virtual, por catedra virtual y en forma presencial y entrega de cartillas.	Coordinador del SG-SST	Recurso humano, tecnológico y financiero	Evidencias de inducción y reinducción a los funcionarios de la institución
Actualizar las TRD acorde los lineamientos del SG-SST.	tablas de retención documental actualizadas	Con asesoría del área de gestión documental actualizar las tablas de retención documental del SG-SST	Coordinador del SG-SST	Recurso humano, financiero y tecnológico	TRD actualizadas en forma física y electrónica para el año 2021.
Conocer las causas de ausentismo laboral mes por mes para realizar acciones correctivas, preventivas y de mejora necesarias para disminuir las causas de base.	tabla de ausentismo laboral actualizado mes a mes.	Actualización la tabla del ausentismo laboral de la Institución en forma mensual	Coordinador del SG-SST	Recurso humano	Estadísticas de ausentismo laboral actualizadas mes a mes. Informe de las causas de ausentismo laboral en la institución año 2020 para realizar actividades en pro de disminuir las causas más frecuentes de ausentismo laboral
Revisar y actualizar el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias (simulacros, capacitación en primeros auxilios, manejo de derrames químicos).	Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias actualizado	Asesoría de la ARL en la realización Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias con plan de trabajo anual.	Coordinador del SG-SST	Recurso humano, financiero y tecnológico	Plan de Prevención, preparación y respuesta ante emergencias actualizado año 2020.
Realizar actividades de prevención de riesgo psicosocial a los funcionarios de la institución	Acompañamiento a los funcionarios de la institución por medio de asesoría psicológica, charlas e intervención con los líderes de cada proceso	Intervención en riesgo psicosocial a los funcionarios de la institución	Coordinadora de SG-	Recurso humano y tecnológico	Programa de intervención en prevención del riesgo Psicosocial en la Institución. Evidencias de intervención en prevención de riesgo psicosocial.


OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	ENTREGABLE
Capacitar a la brigada de emergencias en temas propios de emergencias	Brigada de emergencias constituida y capacitada	Capacitaciones en primeros auxilios y otros temas propios de la brigada de emergencia	Coordinador de emergencias	Recurso humano, financiero y tecnológico	Evidencia de capacitaciones a la brigada de emergencia.
Documentar y socializar la Política de Prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas a todos los niveles de la institución.	Documento de la política de Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas con la socialización a todos los niveles de la organización.	Documentar la política de Prevención de Consumo de alcohol y sustancias psicoactivas de la Institución.	Coordinador del SG-SST	Recurso humano, financiero y tecnológico	Documento borrador de la Política de Prevención del Consumo de alcohol y sustancias psicoactivas en la Institución
Capacitación en Planeación y Desarrollo sobre temas relacionados con la Gestión del Cambio para dar cumplimiento a la normatividad vigente.	Documento de procedimiento de gestión de cambio. Capacitación diferentes áreas en Gestión de Cambio.	Documento de gestión del Cambio revisado. Capacitaciones en Gestión del Cambio.	Coordinador del SG-SST	Recurso Humano	Documento de Gestión del Cambio Socialización a las áreas de la Universidad en el proceso para documentar un cambio interno en equipos, infraestructura en un área de la Institución.
Realizar mantenimiento preventivo y correctivo a maquinarias y equipos de la institución.	Maquinaria y equipos con mantenimiento preventivo y correctivo.	Solicitar al área de Activos Físicos la realización de cronograma de mantenimiento preventivo y correctivo de las maquinarias y equipos de la Institución.	Coordinador del SG-SST	Recurso humano, financiero y tecnológico	Informe de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de la institución.
Actualizar el perfil sociodemográfico de la población. Según Resolución 666 caracterización población comorbilidades que los hacen más vulnerables en caso de presentar la infección.	Documento de perfil sociodemográfico actualizado.	Perfil sociodemográfico del personal de la institución actualizado.	Coordinador del SG-SST	Recurso humano y tecnológico	Caracterización población docente y administrativa con comorbilidades y que los hace mas vulnerable a una complicación en caso de presentar infección por COVID-19
Realizar auditoria interna al SG-SST por parte del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.	Auditoria interna del SG-SST	Auditoria interna al SG-SST por parte del COPASST	COPASST	Recurso humano y tecnológico	Informe de auditoria interna del SG-SST
Seguimiento al plan de mejora del SG-SST	Implementación de las acciones del plan de mejora	Actualización y seguimiento a las acciones correctivas, preventivas y de mejora necesarias con base en los resultados de la autoevaluación	Coordinador del SG-SST COPASST	Recurso humano, tecnológico y financiero	Plan de Mejoramiento actualizado.

OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	ENTREGABLE
Dar continuidad al programa de riesgo cardiovascular de funcionarios de la institución	Programa de riesgo cardiovascular implementado.	Realizar valoraciones de riesgo cardiovascular a los funcionarios de la universidad	Coordinador del SG-SST COPASST	Recurso humano, tecnológico y financiero	Informe de actividades de riesgo cardiovascular realizadas con los funcionarios de la institución
Identificar funcionarios con puestos de trabajo disergonómicos para realizar las acciones correctivas necesarias	Entrega y capacitación de elementos ergonómicos a funcionarios de la Universidad	Realizar visitas a las diferentes áreas de la Universidad para evaluar las condiciones de los puestos de trabajo	Coordinador del SG-SST COPASST	Recurso humano, tecnológico y financiero	Informe de actividades de capacitación en los diferentes puestos de trabajo con entrega de los elementos ergonómicos según necesidad
Actualizar el programa de inspecciones a extintores y botiquines de la institución	Entrega de informe actualizado de programa de inspección y recarga de extintores de la institución	Realizar la evaluación y recarga de cada uno de los extintores de la institución	Coordinador del SG-SST COPASST	Recurso humano, tecnológico y financiero	Informe año 2020 del programa de inspecciones de extintores y botiquines de la institución.
Identificar, evaluar, prevenir y controlar los factores de riesgo biológico que se presenten durante ejecución de las labores de los funcionarios y estudiantes en práctica formativa, la Institución con el fin de disminuir la accidentalidad por riesgo biológico.	Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Biológico, relacionado con el COVID-19	Documentar e implementar el programa de riesgo biológico en el personal de la Universidad relacionado con la pandemia COVID - 19	Coordinador del SG-SST	Recurso humano y tecnológico	Protocolos de bioseguridad para el área administrativa y área académica de la institución elaborados, aprobados e implementados.
		Llevar el registro de vacunación de todos los estudiantes en prácticas formativas	Coordinador del SG-SST	Recurso humano y tecnológico	Programa de vacunación sistematizado y actualizado año 2020.
		Realizar capacitaciones sobre el riesgo biológico COVID-19	Coordinador del SG-SST	Recurso humano y tecnológico	Evidencias de capacitación en riesgo biológico al personal de la institución.
		Realizar tamizaje diario a todos los funcionarios según protocolo de bioseguridad	Coordinador del SG-SST	Recurso humano y tecnológico	Evidencias de tamizajes a todo el personal que ingresa a la institución
Aplicar el programa PRASS dentro de la institución cumpliendo la normatividad vigente			Coordinador del SG-SST	Recurso humano y tecnológico	Programa de vigilancia epidemiológica según PRASS.

Elaboró	María Victoria Salazar Palacio (Coordinadora Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)	
Revisó	María Victoria Salazar Palacio (Presidente del Copasst)	
Revisó	Alba Lucía Ríos Téllez (Profesional Especializado Área de Planeación)	
Aprobó	José Fernando Echeverry Murillo (Rector)	



ANEXO G

	UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Plantilla para procedimientos						
	MACROPROCESO:		Comunicación Estratégica				
	NOMBRE DEL DOCUMENTO:		Medios de Comunicación				
	Código:	Versión:	Fecha de Aprobación:			Año	2019
E-CE-01-P-01		4	Día	25	Mes	2	
<i>Si usted copia o imprime este documento, el SIG de la Universidad del Quindío lo considerará No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión actualizada y controlada de este documento, consulte siempre la página web http://www.uniquindio.edu.co en el enlace del Sistema Integrado de Gestión.</i>							

ELABORÓ:	Augusto Misse Ariza	CARGO:	Profesional Universitario.- Grado 11	FECHA:	16/08/2018
REVISÓ:	Jhonny Rico Osorio	CARGO:	Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	FECHA:	16/08/2018
APROBÓ:	Jhonny Rico Osorio	CARGO:	Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	FECHA:	16/08/2018

HISTORIAL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO		
VERSIÓN DEL DOCUMENTO	RIGE A PARTIR DE	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	18/03/2013	Se modificó el objetivo y se replantearon las actividades del proceso. Cambio de codificación por eliminación de subproceso. Establecimiento de puntos de control.
2	16/07/2015	Actualización de las actividades del procedimiento cumpliendo con el ciclo PHVA
3	16/08/2018	Se actualizaron las actividades por automatización del Proceso
4	25/02/2019	Cambio de codificación por implementación del nuevo Software de Calidad.

1. OBJETIVO:

Informar, divulgar y mantener constante comunicación entre Institución y las audiencias internas y externas a través de medios de comunicación locales, redes de noticias universitarias, portal web y medios externos.

2. ALCANCE:

Inicia con la gestión, validación y procesamiento de la información de las diferentes dependencias y macroprocesos, para su posterior divulgación a través de los medios de comunicación, tanto internos como externos, con el propósito de informar y formar públicos en los aspectos propios de la gestión universitaria, la actividad educativa, investigativa y de proyección social de la universidad.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

COMUNICACIÓN INTERNA : Consiste en la gestión y puesta en circulación de contenidos producidos por las dependencias de la universidad y divulgados por diversos medios de comunicación con el objetivo de proveer información para el cumplimiento de la misión institucional.

COMUNICACIÓN EXTERNA: Integra los actos comunicativos y los contenidos dirigidos a públicos externos, con el fin de estimular procesos de apropiación social del conocimiento, divulgación de resultados y transparencia administrativa, manteniendo óptimas relaciones con el entorno que permitan proyectar una mejor imagen corporativa de la institución.

COMUNICACIÓN PÚBLICA: La divulgación de contenidos en los sistemas informativos internos y externos será comprendida como un derecho y un bien colectivo, al alcance de todos los miembros de la sociedad y caracterizarse por la claridad y precisión que deben identificar a una institución de educación superior de carácter público como la Universidad del Quindío.

RENDICIÓN DE CUENTAS: Acto público que responde al derecho y el deber que tiene el ciudadano de exigirle al administrador público que muestre el resultado de su gestión. En la Universidad del Quindío se cuenta con medios y espacios para la permanente rendición de cuentas.

4. REFERENCIA NORMATIVA

Ley 1489 de diciembre de 1998, Audiencia públicas y del ejercicio social de la administración
Resolución de Rectoría 1126, por medio de la cual se crea la Política de Comunicaciones de la Universidad de Quindío
MCPOI Modelo de Comunicación Pública organizacional e informativa para entidades del estado
Resolución 0331 del 10 de abril de 2014 por medio de la cual se crea el comité de comunicación estratégica y mercadeo de la universidad del Quindío

5. CONDICIONES GENERALES

• **Coordinación:** En la gestión, edición y difusión de noticias, boletines y comunicados institucionales participan directamente las dependencias administrativas y académicas que se conocen como fuentes, a través de los canales institucionales, y los diferentes corresponsales o colaboradores tanto académicos como administrativos que integran la red de apoyo de de Comunicaciones y profesionales de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

• **Continuidad:** Los boletines electrónicos de prensa, el periódico institucional Semilla Universitaria, los programas radiales y los espacios televisivos, así como los boletines emitidos por la Secretaría General y las principales dependencias de la Universidad, tienen su propia periodicidad y dinámica en el tiempo para asegurar la continuidad y permanencia de la información.

• **Eficiencia:** Los boletines electrónicos de prensa, periódico institucional, programas de difusión y comunicados institucionales, sobre los cuales se ejerce un permanente control de calidad, permiten el cumplimiento de los objetivos específicos y actividades relacionadas con las estrategias Institucionales, al menor costo posible, optimizando el uso de los recursos financieros, físicos y humanos.

• **Coherencia:** La información institucional y el plan de comunicaciones guardan coherencia con los objetivos del Plan Estratégico, las metas de calidad o los objetivos estratégicos e institucionales.

• **Planificación:** El plan institucional de comunicaciones observa concordancia entre el presupuesto de la Universidad, el Plan Estratégico y las actividades contempladas en el proyecto de inversión que soporta.

SEGUIMIENTO A LA DIFUSIÓN INSTITUCIONAL: La Oficina Asesora de Comunicaciones de la universidad del Quindío realiza seguimiento a los diferentes medios internos y externos que cumplan la labor de difusión institucional. El seguimiento se fundamenta en la aplicación de los indicadores y en lo realizado sobre lo programado en cada proyecto de inversión.











ACTUALIZACIÓN DE LA DIFUSIÓN INSTITUCIONAL: Permanentemente se actualiza la información generada por la OFAC a través de nuevas informaciones que se publican los enlaces del portal web: "Noticias", "Eventos" segmentados a grupos de interés, como "Institucionales" dirigida a Docentes, Estudiantes, Administrativos, Egresados, "Interés General", a través de www.uniquindio.edu.co y las diferentes redes y portales de noticias con las que se tenga contacto, afiliación y membresía.

APROBACIÓN DE LOS BOLETINES Y COMUNICADOS INSTITUCIONALES: La aprobación de los boletines y comunicados institucionales estará a cargo del jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones, previa revisión, corrección y adaptación de quien cumpla la función de administrador de contenidos y por supuesto por la fuente o directivo que genere la información o el comunicado.

Se debe mantener un contacto directo y permanente entre la Institución de Educación Superior y públicos internos y externos, fortaleciendo la comunicación en doble vía.

La Comunicación Interna y Externa:

Fortalece la información oficial que genera la universidad del Quindío por medio de los canales internos y externos.
Facilita el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las metas y objetivos del plan de comunicación para la comunidad universitaria y medios de comunicación externos que a su vez irradian la información a la sociedad. Sirve de insumo para evaluar los resultados de la gestión realizada a las diferentes dependencias, facilitando y asesorando la labor informativa y de difusión de sus logros.

FLUJOGRAMA						
N°	SIMBOLO	ACTIVIDAD / DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE(S)	OBSERVACIONES	DOCUMENTO Y/O REGISTRO	
1	INICIO	 INICIO				
2	ACTIVIDAD	 Gestionar, Redactar y/o revisar la noticia en texto en crudo	Profesional universitario (Administrador de Contenidos) Profesional Universitario Grado 11 Jefe Oficina de Comunicaciones	En algunas ocasiones, se reciben los textos, datos e información por parte de docentes, grupos de investigación o responsables de dependencias para ser revisados y estructurados en lenguaje periodístico.	Documento primer borrador	
3	ACTIVIDAD	 Ingresar con usuario y contraseña registrado al sitio. http://noticias.uniquire.edu.co/wp-admin	Profesional Universitario (Administrador de Contenidos) Profesional Universitario Grado 11 jefe Oficina de Comunicaciones	En entradas, se busca nueva entrada y se importa texto y fotografías, con el diseño del blog dispuesto en WordPress. Se deja inicialmente la entrada en borrador para revisión.	Archivo Digital	
4	ACTIVIDAD	 Revisar la versión en borrador de wordPress antes de ser publicada	Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Independiente de la hora de ingreso de la noticia, toda notificación a los correos institucionales se hará a las 5:00 p.m. La misma estará disponible en el portal desde el momento de publicada.	Registro digital en el link "Noticias" y "Eventos" del Portal Institucional - Registro en comentarios	
5	DECISION	 ¿Cumple con los parámetros de calidad? NO: Devolver al paso 2 SI: Continúa al paso 6	Profesional universitario Grado 11 Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Los ajustes y correcciones se realizan tanto en el borrador, como en las publicaciones, las cuales se editan en caliente.	Registro digital en el link "Noticias" y "Eventos" del Portal Institucional	
6	ACTIVIDAD	 Publicar Boletín a través del correo electrónico institucional, página web, y enviar a la base de datos institucional y/o correos externos.	Profesional universitario (Administrador de Contenidos) Profesional Universitario Grado 11 jefe Oficina de Comunicaciones	La información se actualiza de manera instantánea en los links "noticias" y "eventos"; las notificaciones a la cuenta de correo institucional desde republic@uniquire.edu.co , se escogen los grupos de interés entre docentes, administrativos, Cultura, Deporte, medios de comunicación, estudiantes, Convocatorias y egresados, llegan todos los días, de lunes a viernes a las 5:00 p.m. También se Ingresa a la cuenta de correo institucional de WordPress y publicar la noticia con todas las características de títulos e imágenes para los enlaces: Noticias y/o Eventos para Docentes, Estudiantes, Egresados, Administrativos y Comunidad en general.	Página web en comentarios Correo Electrónico	
7	ACTIVIDAD	 Publicar noticias de especial relevancia en el slider del sitio web	Orden de servicios - Profesional Universitario Grado 11	Las noticias de gran relevancia tienen un procedimiento adicional, ingresando con usuario y contraseña a la administración del PortalWeb.	Registro digital en Slider principal del portal Web.	
8	ACTIVIDAD	 Realizar el archivo digital de la noticia en imagen digital en orden estricto de publicación y número correspondiente a la imagen en red.	Profesional universitario (Administrador de Contenidos) Profesional Universitario Grado 11 jefe Oficina de Comunicaciones	Algunos boletines como Noticias del Superior, Consejo Académico, Comunicados urgentes y piezas estratégicas de campañas institucionales, se deben enviar a través de correo institucional, a cualquier hora del día, a través de imágenes que reposan en orden consecutivo en Administrativo/Contenido/Imagenes/Boletines/Comunicados	Archivo digital	
9	ACTIVIDAD	 Verificar la noticia a través de los correos electrónicos	Profesional universitario (Administrador de Contenidos) Profesional Universitario Grado 11 jefe Oficina de Comunicaciones	Se verifica que los correos y notificaciones automáticas lleguen de manera óptima y hacer control sobre posibles errores, así mismo se verifica que se envíen a los públicos de interés.	Correos Electrónicos	
10	FINAL	 FINAL				
20	7. PUNTOS DE CONTROL					
21	No. ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	CONTROL	FRECUENCIA	RESPONSABLE	REGISTRO ASOCIADO
22	5	Cumple con los parámetros de calidad	Revisar que la redacción de la noticia o el cuerpo del texto del boletín cumpla con los parámetros de la OFAC y el estilo propio del lenguaje de la Universidad del Quindío	Cada vez que se requiera	Jefe Asesor de Comunicaciones	documento impreso y texto digital en borrador o publicado.
23	9	Verificar la noticia a través de los correos electrónicos	Consulta a voceros autorizados la veracidad de la información	Siempre que se requiera	Profesional Universitario Técnico operativo Comunicador Social - Periodista	archivos digitales



ANEXO H



**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
NORMOGRAMA**

UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Código: SST-N-01

Versión: 03

Fecha: 15/09/2020

JERARQUÍA DE LA NORMA	NÚMERO	FECHA EXPEDICIÓN	TÍTULO	MACROPROCESO	PROCESO	ARTÍCULO	APLICACIÓN
Ley	1616	2013	La Ley de Salud Mental	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Artículos que aplican: 1,3,5,6,23,24,38,44,45.	Por medio del cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
Ley Estatutaria	1618	2013	Congreso de la República	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica: artículo 9	Juntas de Calificación de Invalidez
Ley	1831	2017	Congreso de la República	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica toda la Ley	Por medio de la cual se regula el uso del desfibrilador externo automático (DEA) en lugares de alta afluencia de público.
Ley	1823	2017	Congreso de la República	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Artículo que aplica: 2	Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral
Ley	1857	2017	Congreso de la República	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica artículo: 5	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley	1503	2011	Congreso de la República	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Artículo que aplica: 12.	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.
Ley	1548	2012	Congreso de la República	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica toda la Ley	Por la cual se modifica la Ley 769 de 2002 y la Ley 1383 de 2010 en temas de embriaguez y reincidencia y se dictan otras disposiciones
Ley	1523	2012	Congreso de Colombia	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Artículos que aplican: 1,2,3,4,5,6,7,8,32,33,35,37,42,45,55,56,57,5,8,59,60,61,62,64,65,69,70,71,72,73,90,93,96.	Por el cual se adopta la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
Ley	1562	2012	Sistemas General de Riesgos Laborales	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,7,13,30,33	Por el cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales.
Ley	1565	2014	Ministerio de Transporte	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica todos el artículo	Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial
Ley	1566	2012	Prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas.	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,8,12.	Por el cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas.
Ley	1335	2009	Prevención del consumo de tabaco.	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2,4,7,8,14,15,16,17,18,1,9,20,21,24,26,27,29,31,35,36	Por los cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad de la población no fumadora y se estipulan Políticas Públicas para la prevención del consumo de tabaco y el abandono de la dependencia de tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana
Ley	1355	2009	Define obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de Salud Pública.	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,22	Por medio del cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de Salud Pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención.
Ley	1209	2008	Normas de seguridad en piscinas.	Todos los macroprocesos	Mantenimiento Física, Área de Mantenimiento	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,7,8,11,12	Por medio del cual se establecen normas de seguridad en piscinas.
Ley	1010	2006	Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Artículos que aplican: 1,2,3,6,7,8,9,11,12,13,14,18 y 19	Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de la relaciones de trabajo.
Ley	776	2002	Sistema General de Riesgos Laborales	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican todos los artículos menos: 6,19,20,22	Por el cual se dictan normas sobre la organización, administración y presentaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley	100	1993	Sistema de Seguridad Social Integral.	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,26,29,32,29,29,29	Por el cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral
Ley	55	1993	Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo.	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,27	Por medio del cual se aprueba el convenio se aprueba el convenio número 170 y la recomendación número 177 sobre la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo.
Ley	9	1979	Medidas sanitarias.	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2,3,6,7,8,9,10,11,12,14,15,22,23,24,25,28,29,31,3	Por el cual se dictan medidas sanitarias.
Circular Unificada	NA	2004	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Numeral 12	Medidas de seguridad personal
Circular	070	2009	Ministerio de la Protección Social	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica: Numeral 3	Procedimientos e instrucciones para trabajo en alturas.
Circular	0038	2010	Ministerio de la Protección Social	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica: Punto número 4	Formular determinaciones e instrucciones sobre espacios libres de humo y sustancias psicoactivas
Circular	NA	2019	UNGRD	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Toda la Circular	Simulacro Nacional de Respuesta a Emergencias
Decreto	2157	2017	Presidencia de la República	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo el Decreto	Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del artículo 42 de la ley 1523 de 2012
Decreto	2011	2017	Ministerio de Trabajo	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo el Decreto	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Decreto	1352	2013	Ministerio de Trabajo	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican los artículos: 20 y 30	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones
Decreto	1333	2018	Presidencia de la República	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo el Decreto	Reglamentación incapacidades medicas

Decreto	1465	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo el Decreto	Por el cual se adiciona el Título 13 a la Parte 8 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016 en relación con los Desfibriladores Externos Automáticos.
Decreto	351	2014	Ministerio de Salud y Protección Social	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo el Decreto	Por el cual se reglamenta la gestión integral de los residuos generados en la atención en salud y otras actividades.
Decreto	052	2017	Ampliación del plazo para la implementación del SG-SST	Todos los macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo el decreto	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación
Decreto	4927	2016	Realización del curso virtual de las 50 horas	Macroproceso de Gestión Humana	Macroproceso Gestión Humana, COPASST	Artículos 1 al 4, artículo 11, 15, 16, 17 y 18	Definir parámetros para desarrollar, certificar y registrar procesos de capacitación virtual gratuita con una intensidad de 50 horas.
Decreto	171	2016	Se modifica plazo sobre transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo el decreto	Decreto que especifica la ampliación del plazo para implementar el SG-SST en todas las empresas del país.
Decreto	1528	2015	Decreto de corrección	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todos los artículos	Por el cual se corrigen unos yerro del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.4.6., 2.2.4.6.42. y
Decreto	1072	2015	Ministerio de Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todos los artículos menos: Libro 1 [Parte 1(Título 1, Título 2, Título 3); Parte 2 (Título 1, Título	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario sector trabajo
Decreto	1496	2018	Ministerio de Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo el Decreto	Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química.
Decreto	1477	2014	Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo el Decreto	Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales
Decreto	1507	2014	Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Ninguno	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral.
Decreto	19	2012	Aviso de la ocurrencia de un accidente de trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica el artículo: 140	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública
Decreto	2923	2011	Sistema General de Riesgos laborales	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todos los artículos menos el artículo 8	Por el cual se establece el Sistema de Garantía del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto	2171	2009	Seguridad y Prácticas Sanitarias	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todos menos los artículos 10, 14, 15, 16, 17	Por medio del cual se señalan las medidas aplicables a las piscinas y estructuras similares de uso colectivo y de propiedad privada.
Decreto	4741	2005	Manejo de residuos y desechos peligrosos	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Artículos 1 al 13, 17 al 19, 23, 27 y 28, 32 al 40	Las disposiciones del presente decreto se aplican en el territorio nacional a las personas que generen, gestionen o manejen residuos o desechos peligrosos.
Decreto	1607	2002	Tabla de Clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos profesionales	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican los artículos:1,2,3,4,5.	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para El Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1609	2002	Transporte de sustancias peligrosas en carretera	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Artículo 3, 12,29, 47,50	El presente decreto aplica al transporte terrestre y manejo de mercancías peligrosas, los cuales comprenden todas las operaciones y condiciones relacionadas con la movilización de estos productos, la seguridad en los envases y embalajes, la preparación, envío, carga, segregación, transbordo, trasiego, almacenamiento en tránsito, descarga y recepción en el destino final. El manejo y transporte se considera tanto en condiciones normales, como las ocurridas en accidentes que se produzcan durante el traslado y almacenamiento en tránsito.
Decreto	2463	2001	Junta de Calificación de Invalidez.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican los artículos: 1,2,10,23,24,25,26,27,30, 33,34,35,36,37,38,39,43,58	Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
Decreto	1530	1996	Modificación de la Ley 100 de 1993 y el Decreto-Ley 1295 de 1994.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican los artículos: 1, 2,3, 4, 9, 10,11,14,16.	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto- Ley 1295 de 1994.
Decreto	1534	1997	Ministerio de Protección Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican los artículos: 21 y 35.	Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)
Decreto	1973	1995	Convenio 170 sobre la utilización de los productos químicos en el trabajo.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Decreto: 1, 2 convenio: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12, 13,14,15,16,17,18.	Por el cual se promulga el convenio 170 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo adoptado por la conferencia general.
Decreto	1295	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican los artículos: 1,2,3,4,5,7,8,9,10,11,13,14,15,16,17,18, 19	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales.
Decreto	1108	1994	Todo establecimiento educativo, estatal o privado deberá incluir en su proyecto educativo institucional procesos de	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1, 2, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17	Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas
Decreto	1832	1994	Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5.	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.
Decreto	2177	1989	Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican: 1,2,3,4,11,16,17,18,23,24, 25,27,28.	Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988 aprobatorio del convenio número 159 suscrito con la organización internacional del trabajo sobre readaptación profesional y el empleo personas inválidas.

Decreto	614	1984	Reglamentación Salud Ocupacional.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican los artículos: 1, 2, 3, 4, 6, 9	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto	1973	1995	Ministerio de Relaciones Exteriores	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Artículo 2: Literal C	Por el cual se promulga el Convenio 170 sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1990
Decreto	2090	2003	Ministerio de la Protección Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo el Decreto	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas
Resolución	4050	1994	Ministerio de Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica: Artículo 1, 2 (numeral 5), 3	Prueba de embarazo
Resolución	2949	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Artículo que aplica: 2	lineamientos generales para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en el Sistema de Afiliación Transaccional (SAT) y se fijan los plazos para la incorporación de la información de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y el reporte de novedades de los trabajadores dependientes y estudiantes en práctica formativa;
Resolución	1570	2005	Ministerio de Salud y Protección Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Artículo que aplica: 5	Manejo de la información cuando el empleador reporta un AT o EL
Resolución	2404	2019	Ministerio de Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica: artículo 1	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones
Resolución	4225	1992	Ministerio de Salud	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica artículo 2	Por la cual se adoptan unas medidas de carácter sanitario al Tabaquismo.
Resolución	4927	2016	Curso virtual del SG-SST	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todos los artículos (menos el artículo 14)	Por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el SG-SST
Resolución	0312	2019	Ministerio de Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todos los artículos	Por la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST para empleador y contratantes.
Resolución	0156	2005	Ministerio de Protección Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	De conformidad con el literal e) del artículo 21	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones
Resolución	1	2015	Utilización de productos químicos.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 23, 24, 25, 26, 29	Por el cual se unifica y actualiza la normatividad sobre el control de sustancias y productos químicos.
Resolución	2851	2015	Ajustar los formatos adoptados mediante la Resolución número 00156 de 2005 para el reporte de los accidentes de	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo	Por la cual se modifica el artículo 3° de la Resolución número 156 de 2005.
Resolución	144	2017	Ministerio de Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Formato único de identificación de peligros	Identificación de peligros para la afiliación voluntaria de trabajadores independiente que devenguen 1 o más SMMLV.
Resolución	225	2015	Afiliación estudiantés.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1, 2, 3, 4, 6	Por el cual se crea la planilla K estudiantés y los tipos de cotizantes 23 estudiantés. Decreto 065 2015 v. 55 afiliado
Resolución	089	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican: Artículo 1 y 2	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas
Resolución	1223	2014	Las disposiciones contenidas en la presente resolución son aplicables a los conductores que transporten mercancías peligrosas en vehículos de carga públicos o privados que circulen en el territorio nacional.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Ninguno	Requisitos del curso básico de capacitación para conductores que transporten mercancías peligrosas
Resolución	3368	2014	Seguridad en tareas de alto riesgo.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican todos los artículos menos el 6.	Por el cual se modifica parcialmente la Resolución 1409 del 2012 y se dictan otras disposiciones.
Resolución	4502	2012	Salud Ocupacional	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 13.	Por el cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las Licencias de Salud Ocupacional y se dictan otras disposiciones.
Resolución	652	2012	Conformación del Comité de Convivencia laboral.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1, 2, 3, 5, 6, 6, 7, 8, 9, 10, 1, 13, 14, 15.	Por el cual se establece la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución	1356	2012	Conformación del comité de convivencia Laboral.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1, 2, 3, 4, 5.	Por el cual se modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012.
Resolución	1409	2012	Ministerio de Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo el Decreto	Por el cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
Resolución	1618	2010	Cumplir con los artículos aplicables.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican todos los artículos menos el 19.	Por el cual se reglamenta parcialmente el decreto 2171 del 2009.
Resolución	1486	2009	Trabajo en alturas.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Por el cual se establece lineamientos para el cumplimiento de la resolución número 0736 del 2009 sobre trabajos en alturas.
Resolución	1918	2009	Ministerio de la Protección Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1, 2, 3, 4, 11, 17.	Por el cual se modifican los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
Resolución	1348	2009	Seguridad y Salud en el Trabajo en riesgo eléctrico.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Resolución: aplican los artículos: 1, 2, 3, 4, 5. Anexo técnico aplican los artículos:	Por el cual se adopta el reglamento de Salud Ocupacional en los procesos de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica en las empresas del sector eléctrico.
Resolución	1956	2008	Protección del medio ambiente y de la salud humana.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1, 2, 4, 10.	Por el cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.
Resolución	1013	2008	Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1, 2, 3	Por el cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas, inhibidores de colinesterasa, dermatitis de contacto y
Resolución	2646	2008	Medición del factor de riesgo psicosocial.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: Capítulo I 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100	Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la
Resolución	1401	2007	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican todo los artículos menos el 5.	Por el cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución	1618	2007	Cumplir con los artículos aplicables.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican todos los artículos menos el 19.	Por el cual se reglamenta parcialmente el decreto 2171 del 2009.
Resolución	2346	2007	Ministerio de la Protección Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20.	Por el cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales, el manejo y contenido de Historias Clínicas Ocupacionales.
Resolución	957	2005	Desarrollar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,8,10,11,12,13.	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo.
Resolución	2318	1996	Salud Ocupacional	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 2,4,5,6,7,8,13,16.	Por el cual se delega y reglamenta la expedición de Licencias de Salud Ocupacional, para personas naturales o jurídicas.
Resolución	<u>1075</u>	1992	Acogerse a los artículos aplicables.	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2.	Por el cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.
Resolución	1792	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2.	Por el cual se adopta valores límites permisibles para la exposición ocupacional.
Resolución	<u>1016</u>	1989	Ministerio de Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,8,9,10,11,12,1	Por medio del cual se reglamenta la organización, funcionamiento, y forma de los Programa de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o
Resolución	2013	1986	Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,18, 19.	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.
Resolución	8321	1983	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12.	Por medio del cual se dictan normas sobre la protección y conservación de la audición de la salud y el bienestar de las personas por causa de la producción y emisión de ruido.
Resolución	2578	2012	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Todo el Decreto	Por la cual se establecen lineamientos para el cumplimiento de la Resolución número 1409 del 23 de julio de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, sobre trabajo en alturas, y se dictan otras disposiciones.
Resolución	2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Los artículos que aplican son: 1,2 (literal b),4,35,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23.	Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda higiénica y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución	1111	2017	Estandares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplican todos los artículos	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución	2844	2007	Guías de Atención de Integral de Salud Ocupacional	Todos los Macroprocesos	Macroproceso de Gestión Humana	Aplican todos los artículos	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.
Resolución	2847	2007	Ministerio de Salud y Protección Social	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica: Artículo 1	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.
Resolución	156	2005	Formatos informe de accidente de trabajo y enfermedad profesional	Todos los Macroprocesos	Macroproceso de Gestión Humana	Aplican todos los artículos	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones
Resolución	90708	2013	Ministerio de Minas y Energía	Todos los Macroprocesos	Todos los macroprocesos	Aplica toda la resolución	Por el cual se modifica el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE
Resolución	839	2017	Por la cual se modifica la Resolución 1995 de 1999 y se dictan otras disposiciones	Todos los Macroprocesos	Macroproceso de Gestión Humana	Aplican todos los artículos	La presente resolución tiene por objeto establecer el manejo, custodia, tiempo de retención, conservación y disposición final de los expedientes de las historias clínicas, así como reglamentar el procedimiento que deben adelantar las entidades del SGSSS-, para el manejo de estas en caso de liquidación



ANEXO I

		UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO				
		SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
		MATRIZ LEGAL				
	CODIGO:		SST-MA-02	VERSIÓN: 01	FECHA	30/01/2020
Ley 9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 96. Puertas apropiadas para evacuación.	X	Se solicitará al área de Planeación y Desarrollo el cumplimiento estricto de la normatividad.
Ley 9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 101. Medidas contra agentes químicos y biológicos	X	Se realizará seguimiento a los laboratorios que manejan riesgo químico y riesgo biológico para el cumplimiento de la normatividad
Ley 9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 105. Iluminación.	X	Se solicitará al área de Planeación y Desarrollo el cumplimiento estricto de la normatividad.
Ley 9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 106. Ruido, vibración y presiones.	X	
Ley 9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 107 y 108. Temperatura	X	Se solicitará al área de Planeación y Desarrollo el cumplimiento estricto de la normatividad.
Ley 9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 109. Ventilación.	X	Se solicitará al área de Planeación y Desarrollo el cumplimiento estricto de la normatividad.
Ley 9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 112. Seguridad en maquinas y equipos.	X	Se trabajará en coordinación con el área de activos fijos y el área de seguridad y salud en el trabajo para el cumplimiento de la normatividad en mantenimiento de equipos y su uso seguro.
Ley 9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 117. Seguridad de redes electricas.	X	Se solicitará al área de Planeación y Desarrollo el cumplimiento estricto de la normatividad.
Ley 9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 196 y 197. Iluminación y Ventilación	X	Se solicitará al área de Planeación y Desarrollo el cumplimiento estricto de la normatividad.
Ley 9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 203, 204 y 205. Edificaciones seguras	X	Se solicitará al área de Planeación y Desarrollo el cumplimiento estricto de la normatividad.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título II. Capítulo I. Condiciones de los locales y edificios de trabajo, incluye condiciones de la infraestructura, pasillos, escaleras, paredes, pisos, puertas, etc.	X	Se solicitará al área de Planeación y Desarrollo el cumplimiento estricto de la normatividad.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título III. Capítulo I. Temperatura, humedad y calefacción.	X	Se solicitará al área de Planeación y Desarrollo el cumplimiento estricto de la normatividad.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título III. Capítulo II. Ventilación.	X	Se solicitará al área de Planeación y Desarrollo el cumplimiento estricto de la normatividad.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título III. Capítulo III. Iluminación.	X	Se solicitará al área de Planeación y Desarrollo el cumplimiento estricto de la normatividad.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título III. Capítulo IV. Ruidos y Vibraciones	X	El área de SST realizará las inspecciones necesarias para identificar en la MIPEVR las áreas donde se encuentren estos factores de riesgo para realizar su control respectivo.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título II. Capítulo V. Radiaciones ionizantes.	X	El área de SST realizará las inspecciones necesarias para identificar en la MIPEVR las áreas donde se encuentren estos factores de riesgo para realizar su control respectivo.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título III. Capítulo VI. Radiaciones no ionizantes: ultravioletas, infrarrojas y radiofrecuencias.	X	El área de SST realizará las inspecciones necesarias para identificar en la MIPEVR las áreas donde se encuentren estos factores de riesgo para realizar su control respectivo.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título III. Capítulo VII. Electricidad alterna, continua y estática.	X	El área de SST se acoge a los TLV de la ACGIH para la referencia de los monitoreos ambientales de los contaminantes químicos.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título III. Capítulo VIII. Concentraciones máximas permisibles.	X	El área de SST realizará las inspecciones necesarias para identificar en la MIPEVR las áreas donde se encuentren estos factores de riesgo para realizar su control respectivo.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título III. Capítulo IX. Contaminación ambiental.	X	Se solicitará al área de Planeación y Desarrollo el cumplimiento estricto de la normatividad.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título IV. Capítulo I. Ropa de trabajo adecuada según los riesgos.	X	El área de SST se encarga de proveer la ropa adecuada a los funcionarios según el factor de riesgo al cual se exponen
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título IV. Capítulo II. Elementos de Protección Personal.	X	El área de SST se encarga de proveer los EPP adecuados a los funcionarios según el factor de riesgo al cual se exponen
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título V. Colores de seguridad.	X	El área de SST se encarga de verificar que los colores de seguridad sean adecuadamente utilizados.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título VI. Capítulo I. Prevención de incendios.	X	El área de SST realiza capacitaciones periódicas e inspecciones de seguridad para evitar incendios por actos o condiciones inseguras.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título VI. Capítulo II. Extinción de incendios.	X	El área de SST en coordinación con el área de mantenimiento son los encargados de verificar las condiciones de los extintores de la institución.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título VIII. Maquinas, equipos y aparatos.	X	El área de activos fijos junto con el área de SST son los encargados del mantenimiento de las herramientas y su uso adecuado para evitar accidentes.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título IX. Herramientas	X	El área de activos fijos junto con el área de SST son los encargados del mantenimiento de las herramientas y su uso adecuado para evitar accidentes.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Título X. Capítulo I. manejo y transporte de cargas.	X	El área de SST es el encargado de realizar las capacitaciones periódicas al personal que maneja cargas.

Resolución 8321	1983	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se dictan normas sobre protección y conservación de la audición de la salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos.	Capítulo V. Protección y conservación de la audición por la emisión de ruido en los lugares de trabajo.	X		El área de SST realiza inspecciones de seguridad para evaluar en donde se deben realizar mediciones de ruido
Resolución 1792	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.	Artículo 1. Adopta los valores límites permisibles para exposición al ruido continuo o intermitente sin exceder la jornada máxima laboral vigente de 8 horas diarias.	X		En caso de que se realicen dosimetrías de ruido se tendrán en cuenta los valores límites permisibles de la normatividad colombiana.
Decreto Ley 1295	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	por la cual se determina la organización y la administración del SGRL.	Artículo 62. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.	X		El área de SST realiza periódicamente visitas a las diferentes áreas de la institución realizando inducción y/o reinducción en los factores de riesgo a los cuales está expuesto en su ambiente laboral
Decreto 2090	2003	Ministerio de la Protección Social	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.	Todo el Decreto	X		La institución en el momento no tiene trabajadores expuestos a trabajos de alto riesgo ya que aunque están expuestos a sustancias químicas cancerígenas hay que tener en cuenta que la dedicación a estas labores de alto riesgo debe ser permanente, es decir, debe ser una labor rutinaria del trabajador de acuerdo con la matriz de riesgos.
Resolución 90708	2008	Ministerio de Minas y Energía	Por el cual se modifica el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE	Todo la Resolución	X		La Institución cumple con la normatividad en cuanto a RETIE.
Decreto 1496	2018	Ministerio de Trabajo	Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química	Todo el Decreto	X		Los laboratorios de química de la institución cumplen con la normatividad en cuanto a SGA. Se realizará inspección en los otros laboratorios para evidenciar el cumplimiento de la normatividad.
Decreto 351	2014	Ministerio de Salud y Protección Social	Por el cual se reglamenta la gestión integral de los residuos generados en la atención en salud y otras actividades.	Todo el Decreto	X		Las áreas donde se maneja riesgo biológico en la institución cumple con la normatividad de manejo de residuos biológicos.
Decreto 1072	2015	Ministerio de Trabajo	Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente.	Artículo 2.2.4.3.9. Centros de Trabajo	X		La Institución tiene clasificado a sus trabajadores según clase de riesgo a la cual están expuestos (I-III-V).
Resolución 144	2017	Ministerio de Trabajo	Identificación de peligros para la afiliación voluntaria de trabajadores independiente que devenguen 1 o más SMMLV.	Formato único de identificación de peligros	X		La institución cumple con la normatividad
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL							
Ley 9	1979	Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 122.- Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo. Artículo 123.- Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.	X		La institución cumple con la normatividad en cuanto a entrega de elementos de protección personal según el factor de riesgo al cual está expuesto el trabajador
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposición sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Artículo 170 al 201. En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.	X		La institución cumple con la normatividad en cuanto a entrega de elementos de protección personal según el factor de riesgo al cual está expuesto el trabajador
Circular Unificada	2004	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Medidas de seguridad personal	Numeral 12. Los empleadores están obligados a suministrar a sus trabajadores elementos de protección personal, cuya fabricación, resistencia y duración estén sujetos a las normas de calidad para garantizar la seguridad personal de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo que lo requieran.	X		La institución cumple con la normatividad en cuanto a entrega de elementos de protección personal según el factor de riesgo al cual está expuesto el trabajador
Resolución 0312	2019	Ministerio de Trabajo	Por la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST para empleador y contratantes.	que se requieran y reponerlos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos. Verificar que los contratistas y subcontratistas entregan los elementos de protección personal que se requiera a sus trabajadores y realizan la reposición de los mismos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso. Realizar la capacitación para el uso de los elementos de protección personal.	X		La institución cumple con el estándar de EPP.
Circular Unificada	2004	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Medidas de seguridad personal	Numeral 12. Los empleadores están obligados a suministrar a sus trabajadores elementos de protección personal, cuya fabricación, resistencia y duración estén sujetos a las normas de calidad para garantizar la seguridad personal de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo que lo requieran.	X		La institución cumple con la normatividad en cuanto a entrega de elementos de protección personal según el factor de riesgo al cual está expuesto el trabajador

EMERGENCIAS							
Ley 9	1979	Congreso de la Republica	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias	Artículo 96. Salidas de emergencia libres de obstaculos, señalizadas, en cantidad y capacidad suficiente.	X		La institución cuenta con salidas de emergencia en cantidad suficiente en sitios donde puede haber conglomeración de personas.
Ley 9	1979	Congreso de la Republica	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias	Artículo 114. Personal para extinción de incendios.	X		La brigada de emergencia esta capacitada para la extinción de incendios en forma inmediata mientras llega el personal especializado.
Ley 9	1979	Congreso de la Republica	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias	Artículo 116. Equipos de emergencia (extinción de incendios).	X		La institución cuenta con equipos de extinción de incendios en todos los centros de trabajo.
Ley 9	1979	Congreso de la Republica	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias	Artículo 127. Prestación de primeros auxilios	X		La institución cuenta con brigada emergencias capacitada para atender primeros auxilios.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Artículo 16. Los lugares de trabajo deben tener salud de emergencia con un numero suficiente, libre de todo obstaculo, amplias, bien ubicadas y en buenas condiciones de funcionamiento, deberan estar construidas para que se abran hacia el exterior y provistas de cerraduras interiores de facil operacion.	X		La institución cuenta con salidas de emergencia en cantidad suficiente en sitios donde puede haber conglomeración de personas.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Artículo 203. Los elementos y equipos de protección contra fuegos como hidrantes y tuberías de alimentación gabinetes u aňargas deben ser de cñip rpkp.	X		Las instalaciones de las institución tienen hidrantes y tuberías de alimentación según normatividad.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Artículo 207. Donde exista riesgo de incendio se dispondrá de salidas de emergencia, las puertas y u ventanas deberan abrirse al exterior y estaran libres de obstaculos.	X		La institución cuenta con salidas de emergencia en cantidad suficiente en sitios donde puede haber conglomeración de personas.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Artículo 220. Se debe contar con extintores de acuerdo a los materiales y sustancias utilizadas. Deben revisarse minimo anualmente.	X		La institución cuenta con extintores según el factor de riesgo del área donde se encuentran.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Artículo 223. Brigadas de emergencia.	X		La institución cuenta con brigada de emergencia debidamente capacitada
Ley 1523	2012	Congreso de Colombia	Gestión del riesgo, responsabilidad, principios, definiciones y Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	Artículo 42. De la prestación de servicios públicos, que obras civiles mayores o que actividades industriales o de otro que puedan significar riesgo de desastre para la sociedad, así como las que específicamente determine la Nacional para la Gestión del realizar un análisis de que considere los posibles efectos de eventos naturales sobre la infraestructura y que se deriven de los daños de la misma en su área de así como los que se deriven. Con base en este análisis diseñará e las de del y que serán de su cumplimiento.	X		La institución cuenta con un Plan de Prevención y Preparación de emergencias.
Decreto 2157	2017	Presidencia de la Republica	Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del artículo 42 de la Ley 1523 de 2012.	Todo el Decreto	X		La institución cuenta con un Plan de Prevención y Preparación de emergencias.
Ley 1831	2017	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se regula el uso del desfibrilador externo automatico (DEA en lugares de alta afluencia de publico.	Toda la Ley			
Decreto 1465	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	por el cual se adiciona el Titulo 13 a la Parte 8 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016 en relación con los Desfibriladores Externos Automáticos.	Todo el Decreto	X		La institución cuenta con dos desfibriladores pero se hace necesario la consecución de otro nuevo desfibrilador para el cubrimiento del todo el campus universitario
Circular 031	2019	UNGRD	Simulacro Nacional de Respuesta a Emergencias	Toda la Circular			La institución se suma a los simulacros nacionales de respuesta ante emergencias.
Decreto 1072	2015	Ministerio de Trabajo	Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias	Artículo 2.2.4.6.25. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.	X		La institución cumple con la normatividad en prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
Resolución 0312	2019	Ministerio de Trabajo	Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	X		La institución cumple con la normatividad en prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
Resolución 0312	2019	Ministerio de Trabajo	Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias	Elaborar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad. Como mínimo el plan debe incluir: planos de las instalaciones que identifcan áreas y salidas de emergencia, así como la señalización, realización de simulacros como mínimo una (1) vez al año. El plan debe tener en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo y debe ser divulgado.	X		La institución cumple con la normatividad en prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
Resolución 0312	2019	Ministerio de Trabajo	Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), según las necesidades y el tamaño de la empresa	X		La brigada de emergencia cuenta con las capacitaciones
TRABAJO EN ALTURAS							
Resolución 1409	2012	Ministerio de Trabajo	por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas	Todo el Decreto	X		En la institución todos los trabajadores que por su actividades tengan trabajo en alturas cuentan con el curso de TSA.
Resolución 2578	2012	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Por la cual se establecen lineamientos para el cumplimiento de la Resolución número 1409 del 23 de julio de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, sobre trabajo en alturas, y se dictan otras disposiciones.	Todo el Decreto	X		En la institución todos los trabajadores que por su actividades tengan trabajo en alturas cuentan con el curso de TSA.
CONDICIONES SANITARIAS							
Ley 9 de 1979	1979	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 138. Alimentos, Manejo de residuos Artículo 172-174. cocina Artículo 198-199. Basuras Artículo 207. Instalaciones	X		La institución cumple con la normatividad vigente en medidas sanitarias.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Artículos 17-22. Baños Artículos 23-24. Suministro de agua para consumo Artículo 25-28. Comedores y Cocinas Artículo 32-33. Instalaciones y limpieza	X		La institución cumple con la normatividad vigente en medidas sanitarias.
Resolución 0312	2019	Ministerio de Trabajo	Servicio de higiene	Contar con un suministro permanente de agua potable. servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras.	X		La institución cumple con la normatividad vigente en medidas sanitarias.
SEGURIDAD VIAL							
Ley 1503	2011	Congreso de la Republica	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.	Artículo 12. Diseño, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vial. Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado, que cuente con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez (10) unidades, o que contrate o administre personal de conductores, deberá diseñar e implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial en función de su misionalidad y tamaño, de acuerdo con la metodología expedida por el Ministerio de Transporte y articularlo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).	X		Se iniciaran accines para dar cumplimiento al programa de seguridad vial en la institución.
Ley 1565 de 2014	2014	Ministerio de Transporte	Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial	Define los lineamientos para el plan estrategico de seguridad vial		X	Se iniciaran accines para dar cumplimiento al programa de seguridad vial en la institución.
Resolución 0312	2019	Ministerio de Trabajo	Estandares mínimos del SG-SST	Artículo 32. Plan Estratégico de Seguridad Vial. Todo empleador y contratante que se encuentre obligado a implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial, deberá articularlo con el Sistema de Gestión de SST.		X	Se iniciaran accines para dar cumplimiento al programa de seguridad vial en la institución.

SUSTANCIAS QUIMICAS							
Ley 9	1979	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 80. para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a: a) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; b) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; c) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo; d) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones; e) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.	X		La Institución cumple con la normatividad vigente en cuanto a sustancias químicas
Ley 9	1979	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 84. Todos los empleadores están obligados a: a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro del proceso de producción; b) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley y demás normas legales relativas a Salud Ocupacional; c) Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones; d) Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo; e) Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores; f) Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzgen necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo; g) Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.	X		La Institución cumple con la normatividad vigente en cuanto a sustancias químicas
Ley 9	1979	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 98. En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores o su capacidad normal de trabajo, deberán adoptarse medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes	X		La Institución cumple con la normatividad vigente en cuanto a sustancias químicas
Ley 9	1979	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 99. En los lugares de trabajo donde no es posible mantener los agentes nocivos dentro de los valores límites a que hace referencia el artículo 110, una vez aplicadas las medidas apropiadas de medicina, higiene y seguridad, se deberán adoptar métodos complementarios de protección personal, limitación de trabajo humano y los demás que determine el Ministerio de Salud.	X		La Institución cumple con la normatividad vigente en cuanto a sustancias químicas
Ley 9	1979	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 101. En todos los lugares de trabajo se adoptarán las medidas necesarias para evitar la presencia de agentes químicos y biológicos en el aire con concentraciones, cantidades o niveles tales que representen riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores o de la población en general.	X		La Institución cumple con la normatividad vigente en cuanto a sustancias químicas
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Artículo 154. En todos los establecimientos de trabajo en donde se lleven a cabo operaciones y procesos con sustancias nocivas o peligrosas que desprendan gases, humos, neblinas, polvos, etc. y vapores fácilmente inflamables, con riesgo para la salud de los trabajadores, se fijarán los niveles de acuerdo con la tabla establecida por la Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales, o con los valores límites permisibles fijados por el Ministerio de Salud.	X		La Institución cumple con la normatividad vigente en cuanto a sustancias químicas
Ley 55	1993	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1990	Artículo 7. Etiquetado y marcado. Artículo 8. Fichas de datos de seguridad. Artículo 9. Responsabilidad de los proveedores. Artículo 10. Etiquetado. Artículo 12. Responsabilidad de los empleadores con los trabajadores.	X		La Institución cumple con la normatividad vigente en cuanto a sustancias químicas
Decreto 1973		Ministerio de Relaciones Exteriores	por el cual se promulga el Convenio 170 sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1990	Artículo 2. literal c) la expresión "utilización de productos químicos en el trabajo" implica toda actividad laboral que podría exponer a un trabajador a un producto químico.	X		La Institución cumple con la normatividad vigente en cuanto a sustancias químicas
Decreto 1496	2018	Ministerio de Relaciones Exteriores	por el cual se promulga el Convenio 170 sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1991	Artículo 8. Fichas de datos de seguridad. 1. A los empleadores que utilicen productos químicos peligrosos se les deberán proporcionar fichas de datos de seguridad que contengan información esencial detallada sobre su identificación, su proveedor, su clasificación, su peligrosidad, las medidas de precaución y los procedimientos de emergencia.	X		La Institución cumple con la normatividad vigente en cuanto a sustancias químicas
Resolución 0312	2019	Ministerio de Trabajo	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	X		La Institución cumple con la normatividad vigente en cuanto a sustancias químicas

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO						
Ley 9	1979	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 125. Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores	X	La institución cuenta con programas de medicina preventiva como son riesgo cardiovascular, prevención cancer seno, prevención DME, lavado de manos, higiene oral entre otros.
Resolución 4050	1994	Ministerio de Trabajo	Prueba de embarazo	Artículo 1º. Todo empleador está obligado a informar, tanto a los aspirantes a un puesto de trabajo, como a los trabajadores vinculados, los riesgos a que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva, lo cual no lo exonera de la responsabilidad de prevenir los riesgos profesionales. Artículo 2º. No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el artículo 1º del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5º del artículo 2º del Decreto 1835 de 1994. Artículo 3º. El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar embriotoxicidad, fototoxicidad o teratogenicidad.	X	La Institución tiene prohibido solicitar pruebas de embarazo en los exámenes preingreso. Al igual que se le informa a las funcionarias que si tienen sospecha de embarazo o ya está confirmado la gestación favor comunicar al ara de SST para realizar la respectiva evaluación del puesto de trabajo y decidir si es necesario reubicación o no.
Resolución 1016	1989	Ministerio de Trabajo	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.	Artículo quinto. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por: a) Subprograma de Medicina Preventiva b) Subprograma de Medicina del Trabajo c) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial d) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.	X	La institución cuenta con lo subprogramas exigidos por la normatividad vigente
Decreto 1543	1997	Ministerio de la Protección Social	Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)	Artículo 210.- Prohibición para Realizar Pruebas. La exigencia de pruebas de laboratorio para determinar la infección por VIH queda prohibida como requisito obligatorio para acceso a cualquier actividad laboral o permanencia en la misma. Artículo 350.- Los servidores públicos y trabajadores privados no están obligados a informar a sus empleadores su condición de infectados por el VIH. Quienes decidan voluntariamente comunicar su estado de infección a su empleador, éste deberá brindar las oportunidades y garantías laborales de acuerdo a su capacidad para reubicarles en caso de ser necesario, conservando su condición laboral. El hecho de que una persona esté infectada con el VIH o haya desarrollado alguna enfermedad asociada al Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), no será causal de deplido sin perjuicio de que conforme al vínculo laboral, se apliquen las disposiciones respectivas relacionadas al reconocimiento de la pensión de invalidez por pérdida de la capacidad laboral.	X	La institución cumple con la normatividad en cuanto a la prohibición de solicitar paraclínicos de ETS para asuntos laborales. Lo que si se realiza son pruebas voluntarias de VIH con consentimiento informado como actividades de promoción y prevención a la comunidad universitaria.
Resolución 156	2005	Ministerio de la Protección Social	*Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones	Obligación de los empleadores y contratantes. De conformidad con el literal e) del artículo 21 y el artículo 62 del Decreto-ley 1295 de 1994, los artículos 2.2.4.2.1, 2.2.4.1.6 y 2.2.4.1.7. del Decreto número 1072 de 2015, el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente administradora de riesgos laborales y a la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos.	X	La institución cuenta con los formatos para llenar FUTAT y FUREL en caso de requerirlos
Resolución 2346	2007	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	Artículo 3. Evaluaciones médicas: Tipos. Artículo 4. Evaluaciones médicas preingreso. Artículo 5. Evaluaciones médicas periódicas. Artículo 6. Evaluaciones médicas egreso. Artículo 7. Evaluaciones médicas Información básica. Artículo 9. Evaluaciones médicas Personal que realiza las evaluaciones. Artículo 10. Evaluaciones médicas valoraciones complementarias. Artículo 16. Reserva de la historia clínica.	X	La institución cumple con la normatividad en cuanto a historias clínicas.
Resolución 2346	2007	Ministerio de la Protección Social	Diagnostico de condiciones de salud	Artículo 18. DIAGNÓSTICO DE SALUD. Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, o la norma que la modifique, adición o sustituya.	X	La Institución realiza cada año el diagnostico de condiciones de salud de los funcionarios.
Circular 070	2009	Ministerio de la Protección Social	Procedimientos e instrucciones para trabajo en alturas.	Instrucciones y determinaciones para trabajo en alturas, las cuales son de obligatorio cumplimiento. Numeral 3). DE LOS EXÁMENES MÉDICOS EN TRABAJO EN ALTURAS: El empleador debe ordenar a los trabajadores que realizan trabajo en alturas, evaluaciones médicas ocupacionales de preingreso, periódicas y de egreso [...]	X	La institución cumple con los EMO para aptitud en TSA con los exámenes complementarios necesarios.
Resolucion 1918	2009	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones	Artículo 11. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador. Artículo 17. Custodia y entrega de Historias Clínicas Ocupacionales.	X	La institución cuenta con una IPS debidamente habilitada donde se presta la consulta medica ocupacional y se custodian las historias clínicas ocupacionales.
Decreto 1072	2015	Ministerio de Trabajo	Decreto Único Reglamentario	Artículo 2.2.4.2.18. Exámenes médicos ocupacionales. En virtud de lo establecido en el parágrafo 3º del artículo 2º de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante. A partir del 15 de abril de 2013, las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios en ejecución, tendrán un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen preocupacional y allegar el certificado respectivo al contratante. El costo de los exámenes preocupacionales será asumido por el contratista. Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos. En el caso de perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, deberá realizarse nuevamente el examen	X	La institución esta en proceso de realizar el 100% de los EMO a sus funcionarios

Decreto 1072	2015	Ministerio de Trabajo	DecretoUnico Reglamentario	Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6. del presente Decreto.	X		La Institución cuenta con los formatos para llenar FUTAT y FUREL en caso de requerirlos
Circular	2016	Ministerio de Trabajo	Solicitud de Aclaración Sobre Reporte de Accidentes en Virtud del Artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 e 2015	el empleador o contratante cumple con su obligación diligenciando completamente el FURAT (Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo) o el FUREL (Formato Único de Reporte de Enfermedad Laboral) y remitiendo tales documentos dentro del plazo establecido a la respectiva Dirección Territorial dentro de los (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente de trabajo grave o mortal o dentro de los (2) dos días hábiles siguientes a la fecha en que recibió el diagnóstico o concepto médico de la enfermedad laboral emitido por la IPS o EPS donde el trabajador fue atendido en primera oportunidad.	X		La Institución cuenta con los formatos para llenar FUTAT y FUREL en caso de requerirlos
Decreto 1477	2014	Ministerio de Trabajo	Nueva Tabla de Enfermedades Laborales	Todo el Decreto	X		La Institución reconoce y tiene en cuenta la nueva tabla de enfermedades laborales para las actividades de prevención a sus funcionarios.
Ley 1831	2017	Congreso de la Republica	Por la cual se regula el uso del desfibrilador externo autorimático en lugares de alta afluencia al público	Toda la Ley	X		La institución cuenta con dos desfibriladores automáticos
Decreto 1465	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se adiciona el título 13 a la parte 8 del libro 2 del Decreto 780 de 2016 en relación con los desfibriladores externos automáticos.	Todo el Decreto	X		La institución cuenta con dos desfibriladores automáticos
Resolución 3316	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones para el uso del desfibrilador externo automático DEA	Toda la Resolución	X		La institución cuenta con dos desfibriladores automáticos
Resolución 2626	2019	Ministerio de Salud	Política de Atención Integral en Salud	Cumplimiento de la Resolución cuando se ejecuten los programas de promoción de la Salud	X		La IPS del Centro de Salud cuenta con los MIAS
Resolución 3100	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Habilitación de Servicios de Salud	Todo la Resolución	X		La IPS de la Institución tiene registro de habilitación por el ente territorial
EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES							
Resolución 2346	2007	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se regula la practica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo contenido de las historias clínicas ocupacionales	Evaluaciones medicas ocupacionales realizadas en la IPS centro de salud de la Universidad	X		La institucion realiza los EMO según la normatividad vigente
Circular 070	2009	Ministerio de la Protección Social	Instrucciones y determinaciones para trabajo en alturas, las cuales son de obligatorio cumplimiento. Numeral 3). DE LOS EXAMENES MÉDICOS EN TRABAJO EN ALTURAS: El empleador debe ordenar a los trabajadores que realizan trabajo en alturas, evaluaciones médicas ocupacionales de preingreso, periódicas y de egreso (...)	Evaluaciones medicas ocupacionales realizadas en la IPS centro de salud de la Universidad	X		La institucion realiza los EMO según la normatividad vigente
Resolución 1918	2009	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones	costo de las evaluaciones medicas ocupacionales al igual que garantiza su custodia por 20 años.	X		La institucion realiza los EMO según la normatividad vigente
Resolución 2654	2019	Ministerio de Salud	Por la cual se establecen disposiciones para la tele salud y parámetros para la práctica de la telemedicina en el país.	criterios para habilitar telemedicina			No aplica en el momento

PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y DE ALCOHOL						
Resolución 4225	1992	Ministro de Salud	Por la cual se adoptan unas medidas de carácter sanitario al Tabaquismo.	Artículo 20. Recomendar a todas las instituciones, empresas, establecimientos educativos, militares, religiosos, deportivos y otros, que adopten medidas restrictivas del hábito de fumar; así como la prohibición total de cualquier publicidad directa o indirecta alusiva al Tabaco.	X	
Resolución 1075	1992	Ministerio de Trabajo	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.	Artículo 1: Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.	X	
Decreto 1108	1994	Presidencia de la Republica	"Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas"	Artículo 38. Se prohíbe a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio. La violación de esta prohibición constituirá justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, según lo dispuesto por el numeral 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 39. En el reglamento interno de trabajo a que se refieren los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo de Trabajo es obligación del patrono consagrar las prohibiciones indicadas en el artículo anterior.	X	
Circular 0038	2010	Ministerio de la Protección Social	Formular determinaciones e instrucciones sobre espacios libres de humo y sustancias psicoactivas	Las empresa con fundamento en la Resolución 1016 de 1989, Resolución 1075 de 1992, y la Resolución 1956 de 2008, deben diseñar e implementar un programa de prevención adecuado a las características del sector económico, del perfil sociodemográfico de los trabajadores y de los factores de riesgo y de protección a los que naturalmente están expuestos los trabajadores en la empresa, en una política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en las empresas		La institución cumple la normatividad en cuanto a programas de prevención de uso de sustancias psicoactivas y alcohol.
Caja de herramientas de la política nacional para la reducción del consumo de sustancias psicoactivas		Ministerio de Salud y Protección Social	Política Nacional para la Reducción del Consumo de Sustancias Psicoactivas	Recomendaciones prácticas para la reducción del consumo de sustancias psicoactivas, con el fin de minimizar el impacto y tener control sobre las condiciones de vulnerabilidad al riesgo y al daño.		X La institución debe implementar la caja de herramientas para la reducción del consumo de sustancias psicoactivas.
Ley 1548	2012	Congreso de la Republica	por la cual se modifica la Ley 769 de 2002 y la Ley 1383 de 2010 en temas de embriaguez y reincidencia y se dictan otras disposiciones	Por la cual se modifica la Ley 769 de 2002 y la Ley 1383 de 2010 en temas de embriaguez y reincidencia y se dictan otras disposiciones	X	La institución cumple la normatividad en cuanto a programas de prevención de uso de sustancias psicoactivas y alcohol.
Resolución 181	2015	Instituto Nacional de Medicina Legal	Por la cual se adopta la "Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a Través de Aire Espirado".	Adoptar en todas sus partes, la "Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a Través de Aire Espirado", la cual hace parte integral de la presente resolución.		X La institución no realiza pruebas de alcoholemia
Resolución 089	2019	Ministro de Salud y Protección Social	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas	Artículo 1. Objeto. Adoptar la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, contenida en el Anexo Técnico que hace parte integral de la presente resolución. Artículo 2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en la presente resolución serán de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud -SGSSS, en el ámbito de sus competencias y obligaciones.		X La Institución esta en proceso de construcción de la Política de Prevención de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol.

Resolución 2844	2007	Minsitro de Salud y Protección Social	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.	Artículo 1°. Objeto. La presente resolución tiene por objeto adoptar las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia (DME, dolor lumbar, hombro doloroso, neumoconiosis, hipoacusia neurosensorial inducida por ruido).	X		La Institución cuenta con las GATISO como guía para prevención de enfermedades laborales
Resolución 1013	2008	Minsitro de Salud y Protección Social	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas inhibidores de la colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo.	X		La Institución cuenta con las GATISO como guía para prevención de enfermedades laborales
Resolución 0312	2019	Ministerio de Trabajo	Estandares mínimos del SG-SST	Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.	X		La institución cuenta con sistema de vigilancia epidemiológica para los riesgos prioritarios
DIAGNOSTICO DE SALUD							
Resolución 2346	2007	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	EMO como insumo para obtener el diagnóstico de condiciones de salud de la comunidad universitaria	X		La institución cada año actualiza su diagnóstico de condiciones de salud
INCAPACIDADES							
	2014	Manual de Incapacidades Médicas Universidad CES	Resumen normatividad incapacidades medicas	Normatividad incapacidades medicas	X		El área de GH de la institución cumple la normatividad vigente en cuanto a incapacidades medicas.
Decreto 1352	2013	Ministerio de Trabajo	"Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones"	Artículo 29-30 Requisito para acceder directamente a las juntas de calificación y requisitos mínimos para calificar la pérdida de capacidad laboral	X		la institución acata las solicitudes de la ARL y EPS en cuanto a calificación.
Decreto 1072	2015	Ministerio de Trabajo	Juntas de Calificación de Invalidez	Artículo 2.2.5.1.1. Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de invalidez son organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo.	X		la institución acata las solicitudes de la ARL y EPS en cuanto a calificación.
circular 10	2017	Ministerio de Trabajo	Reconocimiento y pago de incapacidad temporal - Cuando ya hubo pago de indemnización o Incapacidad permanente Parcial (IPP) A través de la cual aclara e instruye a los diferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales acerca del reconocimiento y pago de las prestaciones económicas derivadas del accidente o enfermedad, ya sea por causa común o laboral.	Reconocimiento de incapacidades	X		la institución acata las solicitudes de la ARL y EPS en cuanto a calificación.
Decreto 1333	2018	Presidencia de la Republica	Reglamentación incapacidades medicas	Todo el Decreto	X		El área de GH de la institución cumple la normatividad vigente en cuanto a incapacidades medicas.

PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD							
Ley Estatutaria 1618	2013	Congreso de Colombia	por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	Artículo 9°. Derecho a la habilitación y rehabilitación integral. Todas las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a los procesos de habilitación y rehabilitación integral respetando sus necesidades y posibilidades específicas con el objetivo de lograr y mantener la máxima autonomía e independencia, en su capacidad física, mental y vocacional, así como la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida.	X		
Ley 361	1997	Congreso de Colombia	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.	Los trabajadores con discapacidades o limitaciones físicas o mentales de acuerdo al artículo 26 de la ley 361 de 1997, gozan de estabilidad laboral reforzada que impide su despido en ocasión a esa discapacidad sin la previa autorización del ministerio del trabajo.	X		
Decreto 2011	2017	Ministerio de Trabajo	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación de personas con discapacidad en el sector público	X		
CALIFICACIÓN DE ORIGEN Y PERDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL							
Resolución 1016	1989	Ministerio de Trabajo	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.	Funcionamiento de los programas de salud ocupacional	X		La institución cumple con la normatividad legal vigente
Decreto 1352	2013	Ministerio de Trabajo	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez y se dictan otras disposiciones	Funcionamiento de las Juntas de Calificación	X		La institución cumple con la normatividad legal vigente
Decreto 1507	2014	Ministerio de Trabajo	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.	Manual de calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral	X		La institución cumple con la normatividad legal vigente
Resolución 3745	2015	Ministerio de Trabajo	Por la cual se adoptan los formatos de calificación de la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional	Formatos de calificación de PCL	X		La institución cumple con la normatividad legal vigente
Resolución 0013	2020	Ministerio de salud y Protección Social	Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.	Certificación de discapacidad	X		La institución cumple con la normatividad legal vigente
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA							
Sentencia T-320/16		Sentencia Corte Constitucional		causales de estabilidad laboral reforzada: mujeres en embarazo, o en periodo de lactancia, líderes sindicales, personas con discapacidad o limitación física, cancer entre otros.	X		La institución cumple con la normatividad en cuanto a estabilidad laboral reforzada en personas en situación de debilidad manifiesta.
REINTEGRO Y REHABILITACIÓN							
Manual	2010	Ministerio de la Protección Social	Manual de rehabilitación laboral	Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el sistema general de riesgos profesionales	X		La institución cuenta con un flujograma de procedimiento para rehu

SALUD MENTAL/RIEGO PSICOSOCIAL							
Resolución 2646	2008	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	<p>Capítulo 1. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones:</p> <p>Artículo 6. Factores psicosociales intralaborales a evaluar.</p> <p>Artículo 7. Factores psicosociales extralaborales a evaluar.</p> <p>Artículo 8. Factores psicosociales individuales a identificar y evaluar.</p> <p>Artículo 9. Evaluación de efectos de los factores psicosociales.</p> <p>Artículo 11. Reserva de la información y de la evaluación.</p> <p>Artículo 12. Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial.</p> <p>Artículo 13. Riesgo psicosocial: criterios de intervención de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.</p> <p>Artículo 16. Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.</p> <p>Artículo 19. Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés.</p>		X	La institución no ha realizado las baterías de riesgo psicosocial al 100% de sus funcionarios.
Resolución 2404	2019	Ministerio de Trabajo	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones	Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención:		X	La institución no ha realizado las baterías de riesgo psicosocial al 100% de sus funcionarios.
ACOSO LABORAL							
Ley 1010	2006	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y con hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	<p>Artículo 1, 2 y 3: Acoso laboral, modalidad, conductas aenuantes, circunstancias agravantes.</p> <p>Artículo 6: Sujeto y ámbito de aplicación.</p> <p>Artículo 7 y 8: Conductas que son y no son acoso laboral.</p> <p>Artículo 9: Medidas preventivas y correctivas.</p> <p>Artículo 19. Tratamiento sancionatorio.</p> <p>Artículo 11. Garantía contra acciones retaliatorias.</p> <p>Artículo 12 y 13: Competencia, procedimiento sancionatorio.</p> <p>Artículos 14 y 18 Temeridad de la queja de acoso laboral, caducidad.</p>		X	Cumplimiento de la normatividad por medio del comité de convivencia de la institución.
Resolución 652	2012	Ministerio de Trabajo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas primadas y se dictan otras disposiciones.	Comité de convivencia laboral		X	Cumplimiento de la normatividad por medio del comité de convivencia de la institución.
Resolución 1356	2012	Ministerio de Trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012	Modifica el número de integrantes del comité de convivencia laboral, cantidad de comités y periodicidad de la reunión.		X	Cumplimiento de la normatividad por medio del comité de convivencia de la institución.
Ley 1616	2013	Congreso de Colombia	Ley de Salud Mental	Derechos de las personas en el ámbito de salud mental		X	Cumplimiento de la normatividad por medio del comité de convivencia de la institución.
Resolución 4886	2018	Ministerio de Salud y protección Social	Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental	Derechos de las personas en el ámbito de salud mental		X	Cumplimiento de la normatividad por medio del comité de convivencia de la institución.

ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL						
Decreto Ley 1295	1994	Congreso de la Republica	Por el cual se dermina la organización y la administración del Sistema General de Riesgos Laborales	Artículo 61. Estadísticas de accidentes y enfermedades laborales. Artículo 62. Informar a la EPS y ARL en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.	X	La institución cumple la normativad en cuanto a reporte de AT o EL.
Decreto Ley 1295	1994	Congreso de la Republica	Sanción por reporte extraordinario de accidente de trabajo o enfermedad laboral	Artículo 91. numeral 5 literal a: La extemporaneidad del informe de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, la dirección técnica de riesgos profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá imponer multas de hasta doscientos (200) salarios mínimo legales vigentes.	X	La institución cumple la normativad en cuanto a reporte de AT o EL.
Resolución 1570	2005	Ministerio de Salud y Protección Social	Manejo de la información cuando el empleador reporta un AT o EL	Artículo 59. Manejo de la información cuando el empleador no reporta la información de AT o EL: La entidad administradora de riesgos profesionales solicitará y complementará la información que se requiera, para efecto de diligenciar las variables contenidas en el anexo técnico que forma parte integral de la presente resolución.	X	La institución cumple con la normatividad vigente.
Resolución 1401	2007	Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Artículo 6. Metodología para la investigación del incidente y accidente de trabajo. Artículo 8. Equipo investigador Artículo 9. Contenido del informe de investigación. Artículo 10. Descripción del incidente o accidente. Artículo 13. En el informe se debe relacionar lugar, dirección, fecha y hora en que se realiza la investigación; nombres, cargos, identificación y firmas de los investigadores y del representante legal. Artículo 14. El aportante debe remitir a la ARP a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves.	X	La institución cumple con la normatividad vigente.
Decreto 1072	2015	Ministerio de Trabajo	Investigación de accidente mortal y/o grave	Artículo 2.2.4.1.6. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de una ocidnede de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, junto con el con el COPASST dentro de los 15 días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine. Artículo 2.2.1.7. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondiente, dentro de los dos días hábiles siguientes al evento o recibido del diagnóstico de la enfermedad.	X	La institución cumple con la normatividad vigente.
Ley 1562	2012	Congreso de Colombia	Sanción por reporte de accidente de trabajo o enfermedad laboral	Artículo 30. Reporte de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral. Cuando el Ministerio del Trabajo detecte omisiones en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que por ende afecte el cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) o la evaluación del programa de salud ocupacional por parte de los empleadores o contratantes y empresas usuarias, podrá imponer multa de hasta mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes, sin perjuicio de las demás multas que por otros incumplimientos pueda llegar a imponer la autoridad competente.	X	La institución cumple con la normatividad vigente.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
Ley 9	1979	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 111. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación de empleadores y trabajadores.	X	La institución tiene el COPASST debidamente conformado según normatividad vigente.
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Artículo 2 Literal b. Crear los comités paritarios (paros) trabajadores de higiene y seguridad.	X	La institución tiene el COPASST debidamente conformado según normatividad vigente.
Decreto Ley 1295	1994	Presidencia de la República	Por el cual se determina la organización y la administración del Sistema General de Riesgos Laborales	Artículo 63. Comité Paritario de Salud Ocupacional en las empresas.	X	La institución tiene el COPASST debidamente conformado según normatividad vigente.
Ley 1562	2012	Congreso de Colombia	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados. Para tales efectos se son aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes y de igual forma le son aplicables las obligaciones en materia de salud ocupacional, incluyendo la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO).	X	La institución tiene el COPASST debidamente conformado según normatividad vigente.
Decreto 1072	2015	Ministerio de Trabajo		Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar. Conforme al parágrafo anterior se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;	X	La institución tiene el COPASST debidamente conformado según normatividad vigente.
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
Ley 1562	2012	Congreso de Colombia	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional			
Decreto 1072	2015	Ministerio de Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Todo el Decreto	X	La institución esta en proceso de desarrollar el SG-SST de la Institución
Resolución 0312	2019	Ministerio de Trabajo	Estandares mínimos del SG-SST	Todo el Decreto	X	La institución esta en proceso de desarrollar el SG-SST de la Institución
Resolución 2949	2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Lineamientos generales para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en el Sistema de Afiliación Transaccional (SAT) y se fijan los plazos para la incorporación de la información de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y el reporte de novedades de los trabajadores dependientes y estudiantes en práctica formativa;	"Artículo 2". Ámbito de aplicación. La presente resolución aplica a las entidades Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), a los empleadores, a las entidades o universidades públicas de los Regímenes Especial y de Excepción, a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, a las misiones diplomáticas, consulares o de organismos multilaterales no sometidos a la legislación colombiana; a los pagadores de aportes de contrato sindical, respecto de afiliado participante-dependiente; a las entidades territoriales certificadas en educación, a las instituciones de educación y a las escuelas normales superiores y, a las entidades, empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen prácticas formativas de estudiantes.		
Ley 1857		Congreso de la República	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.	Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.		
Resolución 4927	2017	Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.	X	Los integrantes del área de SST tienen el curso de 50 horas
SALAS DE LACTANCIA MATERNA						
Ley 1823	2017	Congreso de la República	Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral	Artículo 2°. Entidades públicas y privadas. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral. Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas.	X	La institución no cumple con esta normatividad

COPASST							
Resolución 2013	1986	Ministerio de Trabajo	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo	Todo la Resolución	X		La institución tiene el COPASST constituido según normatividad
Decreto 1072	2015	Ministerio de Trabajo	Decreto Unico Reglamentario	Funciones del COPASST	X		La institución tiene el COPASST constituido según normatividad
COVID - 19							
Resolución 385	Marzo del 2020	Ministerio de salud y Ministerio de Trabajo	Por la cual se declara emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus. (Aclara artículo 3 de la Resolución 380 de 2020).	Todo la Resolución	X		modificado por la Resolución 844 del 2020, Resolución 1462 del 2020, Resolución 2230 del 2020
Decreto 488	Marzo del 2020	Ministerio de Trabajo	Por la cual se faculta a las ARL para entregar un porcentaje para promoción y prevención y entrega a EPP (trabajadores expuestos como trabajadores de salud de la Universidad docentes y estudiantes)	Todo el Decreto	X		Cumplimiento de la normatividad
Decreto 417	Marzo del 2020	Ministerio de salud y Ministerio de Trabajo	Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional	Todo el Decreto	X		Cumplimiento de la normatividad
Resolución 464	Marzo del 2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se adopta la medida sanitaria obligatoria de aislamiento preventivo, para proteger a los adultos mayores de 70 años.	Todo la Resolución	X		Cumplimiento de la normatividad
Resolución 538	Abril del 2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Acceso y continuidad en la prestación de servicios de salud para la atención de los pacientes afectados por la pandemia covid-19	Realización teleorientación en la IPS centro de salud de la Universidad del	X		Cumplimiento de la normatividad
Decreto 539	Abril de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Por el cual se adopta medidas de bioseguridad para mitigar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19 en el masco del estado de Emergenci Económica Social y Ecológica	Artículo 1. Protocolo de bioseguridad. Durante el termino de la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19, el Ministerio sera el encargado de determinar y expedir los protocolos que sobre bioseguridad se requieran paa todas las actividades economicas osicales y sectores de la administracion publica para mitigar, controlar, evitar la propagación del virus	X		Cumplimiento de la normatividad
Resolucion 666	Abril de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio de la cual se establece el protocolo genera de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.	Todo el Documento adecuado al tipo de empresa que en el caso de nosotros es educación	X		Cumplimiento de la normatividad
Decreto 676	Mayo de 2020	Ministerio del Trabajo	Por la cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones	Artículo 4. Modificación del artículo 2.2.4.2.15 del Decreto 1072 del 2015 obligaciones del contratante.	X		Cumplimiento de la normatividad
Directiva Ministerial No 13	Junio de 2020	Ministerio de Educación	Recomendaciones generales para el desarrollo de actividades académicas de laboratorios prácticos y de investigación en las instituciones de educación superior e instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano, en atención a las disposiciones del Decreto 749 de 28 de mayo de 2020 y para el retorno progresivo a la presencialidad	Anexo tecnico 1 al 12	X		Cumplimiento de la normatividad
Resolución 1003	Junio de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio de la cual se adopta una medida en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el nuevo Coronavirus que causa la COVID – 19	Artículo 1 Prohibido aglomeración de personas y mantenimiento del distanciamiento de dos metros	X		Cumplimiento de la normatividad
Resolución 891	Junio de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en el funcionamiento de bibliotecas	Todo el Documento	X		Cumplimiento de la normatividad
Resolución 1155	Julio de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de coronavirus COVID-19 en la prestación de los servicios de salud	Artículo 1. Adoptar el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19, en la prestación de los servicios de salud.	X		Cumplimiento de la normatividad
Decreto 990	Julio de 2020	Ministerio del Interior	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público	artículo 6. teletrabajo y trabajo en casa. Durante el tiempo que dure la pandemia del Coronavirus, las entidades del sector publico y privado prouraran que sus empleados y contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teltrabajo, trabajo en casa u otras similares.	X		Cumplimiento de la normatividad
Resolución 1109	Agosto de 2020	Ministerio de Saud y Protección Social	Por el cual se rea, ene l Sistema General de Seguridad Social en Salud el Programa de Purebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible - PRASS para el seguimiento de casos y contactos del nuevo Coronavirus COVID-19	Creación del programa de pruebas, rastreo y aislamiento selectivo sostenible- PRASS para el seguimiento de casos y contactos COVID-19	X		Cumplimiento de la normatividad



ANEXO J



SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
REPORTES DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS

CÓDIGO: SST-PHSO-02-F-16		VERSIÓN: 03	FECHA: 15/09/2020
Fecha de reporte:			
Lugar de la condición o acto inseguro			
Condiciones inseguras: Son las instalaciones, equipos de trabajo, maquinaria y herramientas que no están en condiciones de ser usadas para realizar el trabajo para el cual fueron diseñados o creados y que ponen en riesgo de sufrir un accidente a la o a las personas que las ocupan.			
DESCRIPCIÓN DE LA CONDICIÓN INSEGURA			
CARACTERÍSTICAS DE LA CONDICIÓN INSEGURA (marque con una x)			
Equipos en mal estado		Carencia de sistemas de alarma	
Pisos en mal estado		Falta de orden y aseo	
No demarcar o asegurar áreas		Escasez de espacio para trabajar	
Gases, polvos, Humos, vapores		Almacenamiento incorrecto	
Diseño de locales de trabajo inseguros		Niveles de ruido excesivo	
Señalizaciones inadecuadas o insuficientes		Superficies de trabajo defectuoso	
Herramientas defectuosas		Maquinaria y equipo mal protegido	
Falta de salidas de emergencias		Iluminación o ventilación inadecuada	
Pasillos obstruidos		Otros	
Acto inseguro: son las fallas, olvidos, errores u omisiones que hacen las personas al realizar un trabajo, tarea o actividad y que pudieran ponerlas en riesgo de sufrir un accidente. También se presentan al desobedecer practicas o procedimientos correctos			
DESCRIPCIÓN DEL ACTO INSEGURO			
CARACTERÍSTICAS DEL ACTO INSEGURO (marque con una x)			
No usar el equipo de Protección personal		Usar el equipo incorrecto	
Operar sin autorización		Adoptar una posición incorrecta	
Operar a una velocidad inadecuada		Efectuar mantenimiento a equipo en movimiento	
Usar equipo defectuoso		Crear distracciones en el sitio de trabajo	
Trabajar bajo el efecto de sustancias psicoactivas		Colocarse debajo de cargas suspendidas	
Ignorar las condiciones de peligro		Otros:	
ADICIONAR FOTOGRAFIA DE LA CONDICION INSEGURA			
TIPO DE ARCHIVO (Solo para envío al correo electrónico, favor tener en cuenta los formatos de foto PDF, JPG, PNG)			
DESEA OBTENER RESPUESTA SOBRE SU REPORTE			
SI		NO	
Si la respuesta es afirmativa diligencie la siguiente información:			
Nombre de quien reporta (opcional)			
Correo de contacto (obligatorio)			
Teléfono y Extensión (opcional):			
Dependencia a la que pertenece (Opcional)			
Nota: Una vez diligenciado el formato puede enviarse al correo: sgsst@uniquindio.edu.co o entregado en medio físico Oficina Gestión Humana Área Seguridad y Salud en el Trabajo. Ext: 829			



ANEXO K



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO

CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO No. 0060
11 ABR 2018

**POR MEDIO DEL CUAL SE FORMULA Y ADOPTA LA POLÍTICA AMBIENTAL
DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO**

El Consejo Superior de la Universidad del Quindío en ejercicio de sus facultades legales, estatutarias y en especial las conferidas por la Ley 30 de 1992 y los Acuerdos del Consejo Superior Nos.005 del 28 de Febrero del año 2005 y 20 del 18 de diciembre de 2015,

CONSIDERANDO:

Que la autonomía universitaria es una facultad reconocida mediante la Constitución Política, que se traduce en el reconocimiento que el Constituyente hizo de la libertad jurídica que tienen las instituciones de Educación Superior reconocidas como universidades, para autogobernarse y auto determinarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley les señalen.

Que la Ley 30 de 1992 en su Artículo 28 establece: *"La autonomía Universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las Universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional"*.

Que la Constitución Política de Colombia consagra en su artículo 79, que: *"... todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano y que la Ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo"*, a su vez en el Decreto 2811 de 1974, decreta que: *"...el ambiente es patrimonio común y que el Estado y los particulares deben participar en su preservación y manejo"*.

Que, con fundamento en el Derecho Universitario, el sentido de la autonomía no es otro que brindar a las universidades la discrecionalidad necesaria para desarrollar el contenido académico, administrativo y financiero de acuerdo con las múltiples capacidades creativas de aquellas, con el límite que encuentra dicha autonomía en el orden público, el interés general y el bien común.

Que desde el año 1999, la comunidad universitaria acoge y adopta 10 principios primordiales para la construcción de sociedad, entre los cuales se encuentra la Sostenibilidad Ambiental, por tanto todas las prácticas de gestión ambiental están encaminadas a lograr un desarrollo bajo este principio, es así como la cultura ambiental, en conjunto con el adecuado uso de los recursos se convierten en la esencia y quehacer del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de la Universidad del Quindío, garantizando la sinergia y eficiencia de todas las demás dependencias y unidades académicas en pro de un equilibrio económico, social y ambiental.

Que toda práctica de Gestión Ambiental está encaminada a lograr el desarrollo sostenible, entendido como aquel que permite satisfacer las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades y cuya definición fue adoptada en 1987 por la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y reafirmada en la Conferencia de Río en 1992, cuando se señaló que la humanidad enfrentaba una crisis ambiental global debido a la presión que sobre el ambiente estaba ejerciendo el acelerado crecimiento demográfico. Así, la Conferencia de Estocolmo se

Por una Universidad

PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA


Carrera 15 Calle 12 Norte Tel.: +57 (6) 7359300 Armenia - Quindío - Colombia

1

www.uniquindio.edu.co



ANEXO L

	UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN							
	MACROPROCESO:	Administración del Campus						
	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	Procedimiento para la identificación de aspectos y valoración de impactos ambientales de la Universidad del Quindío						
	Código:	Versión:	Fecha de Aprobación:					
SGA-P-01	2	Día	12	Mes	5	Año	2020	

Si usted copia o imprime este documento, el SIG de la Universidad del Quindío lo considerará No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión actualizada y controlada de este documento, consulte siempre la página web <http://www.uniquindio.edu.co> en el enlace del Sistema Integrado de Gestión.

ELABORÓ:	Claudia Marcela Cardona L.	CARGO:	Contratista Sistema de Gestión Ambiental	FECHA:	24/02/2020
REVISÓ:	Carlos Arturo Córdoba M.	CARGO:	Profesional Especializado Codigo 2028 Grado 14	FECHA:	26/02/2020
APROBÓ:	Carlos Arturo Córdoba M.	CARGO:	Profesional Especializado Codigo 2028 Grado 14	FECHA:	28/02/2020

HISTORIAL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO		
VERSIÓN DEL DOCUMENTO	RIGE A PARTIR DE	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	28/02/2020	Emisión inicial
1. OBJETIVO:		
Establecer una metodología para realizar la identificación y evaluación de los diferentes aspectos e impactos ambientales asociados a las actividades, procesos, servicios y productos de la Universidad del Quindío, con el propósito de determinar controles operacionales sobre los aspectos y formular medidas necesarias de minimización, prevención, corrección y/o compensación de los efectos sobre el medio ambiente.		

2. ALCANCE:
Este procedimiento aplica para todos los procesos y actividades desarrolladas en la Universidad del Quindío que generen impactos o afectaciones ambientales.

3. TERMINOS Y DEFINICIONES
Medio ambiente: Entorno en el cual una organización opera, incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos y sus interrelaciones. NOTA 1: El entorno puede abarcar desde el interior de una organización hasta el sistema local, regional y global. NOTA 2: El entorno se puede describir en términos de biodiversidad, ecosistemas, clima u otras características.
Aspecto ambiental: Elemento de las actividades, productos o servicios de una organización, que interactúa o puede interactuar con el medio ambiente. NOTA 1: Un aspecto ambiental puede causar uno o varios impactos ambientales. Un aspecto ambiental significativo es aquel que tiene o puede tener uno o más impactos ambientales significativos. NOTA 2: La organización determinar los aspectos ambientales significativos mediante la aplicación de uno o más criterios
Impacto ambiental: Cambio en el medio ambiente, ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los aspectos ambientales de una organización.
Requisitos legales y otros requisitos: Requisitos legales que una organización debe cumplir y otros requisitos que una organización decide cumplir.

4. REFERENCIA NORMATIVA
NTC ISO 14001, 2015: Sistemas de Gestión Ambiental. Requisitos con orientación para su uso

6. CONTENIDO						
FLUJOGRAMA						
N°	INICIO	SIMBOLO	ACTIVIDAD / DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE(S)	DOCUMENTO Y/O REGISTRO	OBSERVACIONES
1	INICIO	<input type="checkbox"/>	INICIO			
2	ACTIVIDAD	<input type="checkbox"/>	Identificar los Aspectos Ambientales en cada área de la Universidad del Quindío	Oficina Planeación Física, Líderes de proceso	A.AC-03.04.F.01 Formato de visita para identificación de aspectos ambientales	Realizar visitas y entrevistas a las áreas y llenar el formato con la información obtenida.
3	ACTIVIDAD	<input type="checkbox"/>	Construir la Matriz de aspectos e impactos ambientales	Oficina Planeación Física	A.AC-03.04.F.02 Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales de la Unversiad del Quindío	Consolidar la matriz de aspectos e impactos ambientales con la información resultado de las visitas y de la matriz de requisitos legales.
4	ACTIVIDAD	<input type="checkbox"/>	Calificar y priorizar los impactos ambientales generados	Oficina Planeación Física	A.AC-03.04.F.02 Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales de la Unversiad del Quindío	Determinar el carácter del impacto, el requisito legal aplicable y el nivel del impacto. Una vez realizada la calificación determinar la severidad del impacto encontrado con el fin de priorizar su intervención
5	ACTIVIDAD	<input type="checkbox"/>	Realizar planes de acción para la intervención de los impactos ambientales más significativos	Oficina Planeación Física Mesa Ambiental	E.GAC-02.02 .F.01 Plan de mejoramiento	Los planes de acción se deben construir de acuerdo al aspecto ambiental que genera el impacto
6	FINAL	<input type="checkbox"/>	FINAL			
7. PUNTOS DE CONTROL						
No. ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	CONTROL	FRECUENCIA	RESPONSABLE	REGISTRO ASOCIADO	
2	Identificar los Aspectos Ambientales en cada área de la Universidad del Quindío	Evaluar la necesidad de actualización de los aspectos ambientales	Anual	Oficina Planeación Física	A.AC-03.04.F.01 Formato de visita para identificación de aspectos ambientales	
4	Calificar y priorizar los impactos ambientales generados	Una vez aplicados los planes de acción recalificar los impactos para verificar la eficacia de las acciones tomadas	Cuando se requiera	Oficina Planeación Física	A.AC-03.04.F.02 Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales de la Unversiad del Quindío	



ANEXO M

MAPA DE ASPECTOS AMBIENTALES DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES

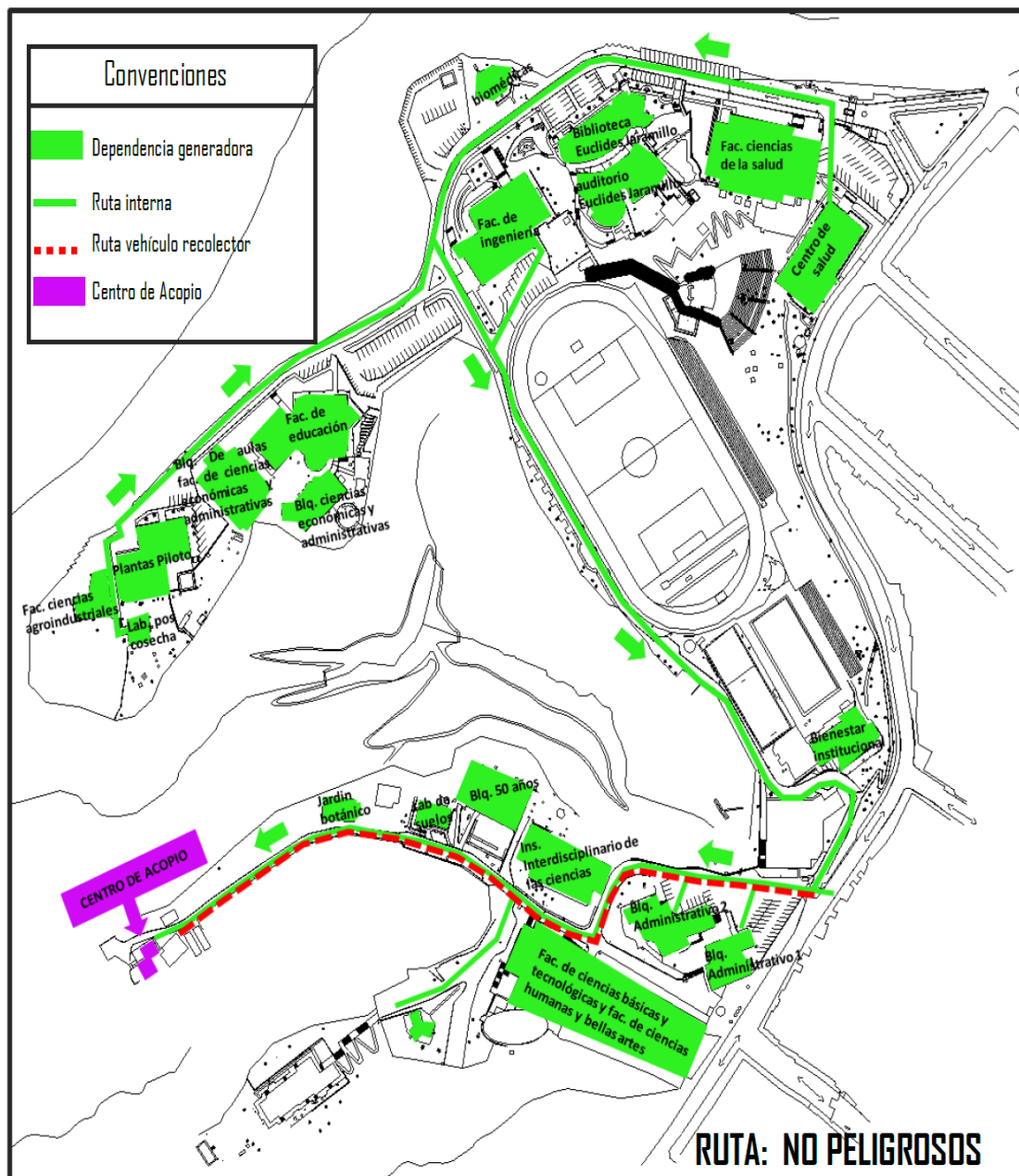


DEPENDENCIA	ACTIVIDAD	ACTUALIZACIÓN DE ACTIVIDADES			CONDICIÓN DE OPERACIÓN			RESPONSABLE	ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL	CICLO DE VIDA	ORIGEN DEL ASPECTO		CARÁCTER DEL IMPACTO		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							CONTROL OPERACIONAL			
		Existente	Nuevas	Nueva	Normal	Anormal	Emergente					Ambiente Físico	Ambiente Social	Ambiente Económico	Físico	Regulativo	Regulativo Legal (50%)			Nivel del Impacto (50%)		Gravedad	PERSONA	MÉTODO, PROCEDIMIENTO O INSTRUMENTACIÓN	MEDIDA, SISTEMA O MATERIAL	
																	ENL	ES	ES (total)	Prevenir	Controlar					Corregir
Activa fijas	Uso de los vehículos de la universidad	X			X		Jefe de activa fijas	Consumo de combustibles	Contaminación del suelo	Utilización - Uso - Operación	X			X	1	1	0.5	10	1	2.75	3.25				Realizar revisiones técnico-mecánicas periódicas a los vehículos.	Mantener las condiciones de los
Activa fijas	Uso de luminarias	X			X		Jefe de activa fijas	Consumo de energía eléctrica	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5		Capacitaciones	Programa de uso y ahorro eficiente de la energía	Implementación de un plan de compra de equipos eficientes	Mantener las condiciones de los
Activa fijas	Uso de computadores y periféricos	X			X		Jefe de activa fijas	Consumo de energía eléctrica	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5		Capacitaciones	Programa de uso y ahorro eficiente de la energía	Implementación de un plan de compra de equipos eficientes	Mantener las condiciones de los
Activa fijas	Uso de teléfonos	X			X		Jefe de activa fijas	Consumo de energía eléctrica	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5		Capacitaciones	Programa de uso y ahorro eficiente de la energía	Implementación de un plan de compra de equipos eficientes	Mantener las condiciones de los
Activa fijas	Impresión y fotocopiado de documentos	X			X		Jefe de activa fijas	Consumo de papel	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5			Uso de tinta información digital		
Activa fijas	Impresión y fotocopiado de documentos	X			X		Jefe de activa fijas	Consumo de tinta o tóner de impresora	Contaminación del suelo	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	5	10	3.75	7.5			Nivel de riesgo de los residuos peligrosos		
Activa fijas	Uso de los vehículos de la universidad	X			X		Jefe de activa fijas	Generación de emisiones atmosféricas (MP, CO2, SOX, NOX)	Contaminación del aire	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	10	5	8.75			Realizar revisiones y mantenimiento de emisiones	Realizar revisiones técnico-mecánicas periódicas a los vehículos.	
Activa fijas	Desacho de computadores y periféricos	X			X		Activa fijas	Generación de residuos peligrosos tipo RAEE	Contaminación del suelo	Residuo - Finalización vida útil	X			X	10	10	5	1	10	2.75	7.75			Nivel de riesgo de los residuos peligrosos	Realizar mantenimiento periódico a los equipos	
Activa fijas	Desacho de luminarias	X			X		Área de mantenimiento	Generación de residuos peligrosos tipo RAEE	Contaminación del suelo	Residuo - Finalización vida útil	X			X	10	10	5	1	10	2.75	7.75			Nivel de riesgo de los residuos peligrosos		
Administrativa	Reciclaje y reutilización de papel	X			X		Jefes y funcionarios	Aprovechamiento de residuos (reciclaje, reutilización, reducción) (v)	Reducción de afectación al ambiente	Utilización - Uso - Operación	X		X	X	10	1	2.75	10	1	2.75	5.5					
Administrativa	Uso de baños	X			X		Jefes y funcionarios	Consumo de agua	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5			Programa de uso y ahorro eficiente del agua	Implementación de sistemas automáticos de agua	
Administrativa	Uso de computadores y periféricos	X			X		Jefes y funcionarios	Consumo de energía eléctrica	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5		Capacitaciones	Programa de uso y ahorro eficiente de la energía	Implementación de un plan de compra de equipos eficientes	
Administrativa	Uso de teléfonos	X			X		Jefes y funcionarios	Consumo de energía eléctrica	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5		Capacitaciones	Programa de uso y ahorro eficiente de la energía	Implementación de un plan de compra de equipos eficientes	
Administrativa	Uso de luminarias	X			X		Jefes y funcionarios	Consumo de energía eléctrica	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5		Capacitaciones	Programa de uso y ahorro eficiente de la energía	Mantener las condiciones de los	
Administrativa	Manejo de documentos e información	X			X		Jefes y funcionarios	Consumo de papel	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5			Uso de tinta información digital		
Administrativa	Impresión y fotocopiado de documentos	X			X		Jefes y funcionarios	Consumo de tinta o tóner de impresora	Contaminación del suelo	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	5	10	3.75	7.5			Nivel de riesgo de los residuos peligrosos		
Administrativa	Manejo de documentos e información	X			X		Jefes y funcionarios	Generación de residuos aprovechables	Sobrepasión del sistema sanitario	Residuo - Finalización vida útil	X			X	10	5	3.75	10	1	1	4.75			Recibir aprovechamiento de residuos: reuso, reciclaje, etc.		
Administrativa	Desacho de computadores y periféricos	X			X		Activa fijas	Generación de residuos peligrosos tipo RAEE	Contaminación del suelo	Residuo - Finalización vida útil	X			X	10	10	5	1	10	2.75	7.75			Nivel de riesgo de los residuos peligrosos	Realizar mantenimiento periódico a los equipos	
Administrativa	Desacho de luminarias	X			X		Área de mantenimiento	Generación de residuos peligrosos tipo RAEE	Contaminación del suelo	Residuo - Finalización vida útil	X			X	10	10	5	1	10	2.75	7.75			Nivel de riesgo de los residuos peligrosos		
Administrativa	Uso de baños	X			X		Jefes y funcionarios	Vertimientos de aguas residuales domésticas	Contaminación del agua	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	10	5	10	10	5	10				Presentar las características a la empresa operadora del servicio e incluir el servicio para el personal	Implementar un sistema de tratamiento de aguas residuales en el colegio
Almacén de materiales de química	Lavado de instrumentos de laboratorio	X			X		Técnico encargado de la prestación de materiales de laboratorio	Consumo de agua	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5		Promover las prácticas verdes	Programa de uso y ahorro eficiente del agua	Implementación de sistemas automáticos de agua	
Almacén de materiales de química	Funcionamiento de equipos para prácticas en docencia e investigación	X			X		Técnico encargado de la prestación de materiales de laboratorio	Consumo de energía eléctrica	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5		Capacitaciones	Programa de uso y ahorro eficiente de la energía	Implementación de un plan de compra de equipos eficientes	
Almacén de materiales de química	Uso de computadores y periféricos	X			X		Técnico encargado de la prestación de materiales de laboratorio	Consumo de energía eléctrica	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5		Capacitaciones	Programa de uso y ahorro eficiente de la energía	Implementación de un plan de compra de equipos eficientes	
Almacén de materiales de química	Uso de luminarias	X			X		Técnico encargado de la prestación de materiales de laboratorio	Consumo de energía eléctrica	Agotamiento de los recursos naturales	Utilización - Uso - Operación	X			X	10	5	3.75	10	1	2.75	6.5		Capacitaciones	Programa de uso y ahorro eficiente de la energía	Mantener las condiciones de los	



ANEXO N

RUTA DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS NO PELIGROSOS
CAMPUS UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

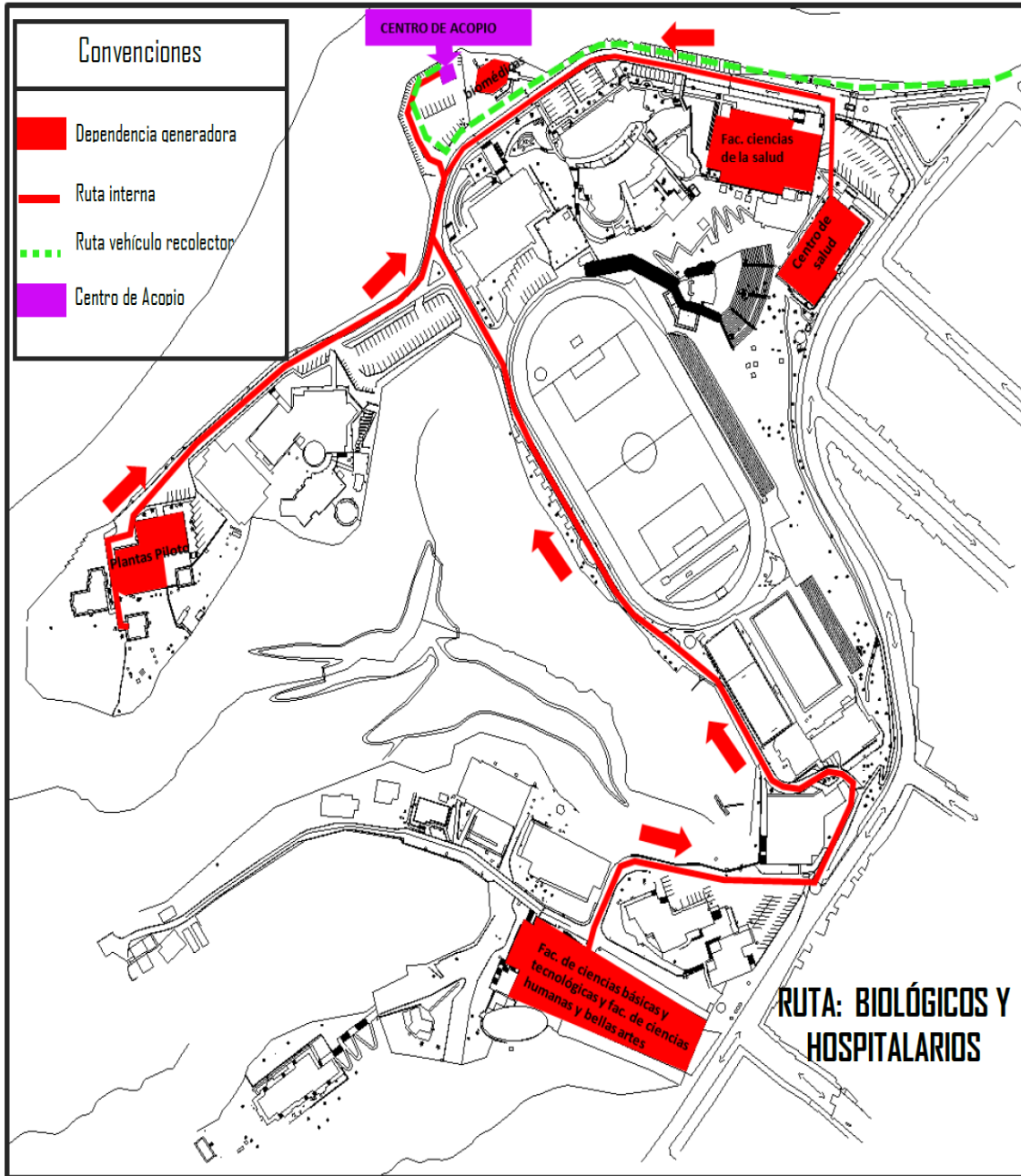




ANEXO Ñ



RUTA DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS BIOLÓGICOS Y HOSPITALARIOS
CAMPUS UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO





ANEXO O



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO

UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

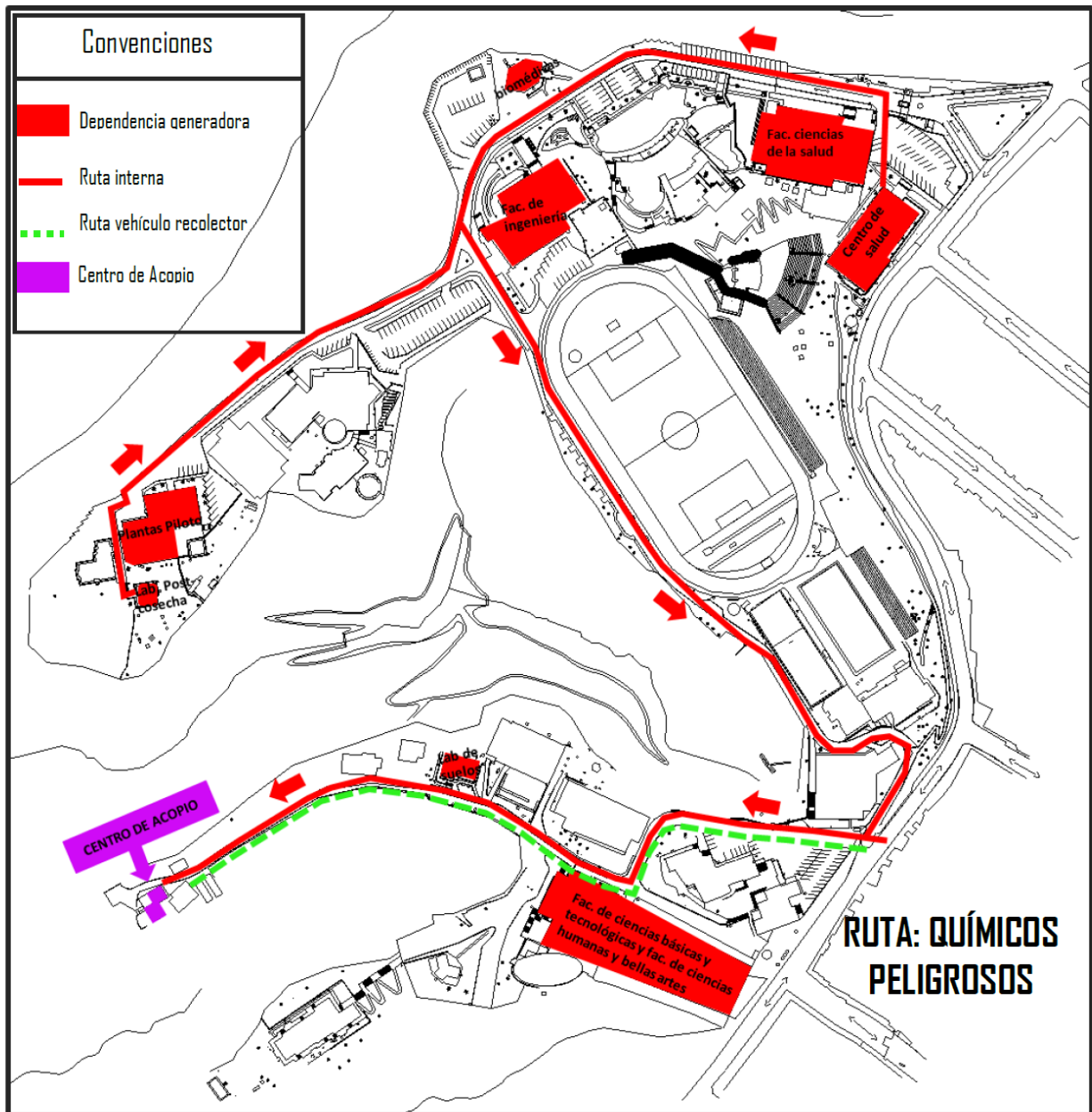
Código: SGA-RS-OD-03

Versión: 03

Fecha: 2020/11/09


Página 1 de 1

RUTA DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS QUÍMICOS PELIGROSOS
CAMPUS UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO





ANEXO P

		UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO				
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN				
Código: SGA-N-01		Versión: 05		14/05/2020		
NORMOGRAMA ADMINISTRACIÓN DEL CAMPUS						
JERARQUIA DE LA NORMA	NÚMERO	FECHA EXPEDICIÓN	TÍTULO	PROCESO	ARTÍCULO	APLICACIÓN
LEY	1209	2008	Por medio de la cual se establecen normas de seguridad en piscinas.	A.AC-01 Mantenimiento de la planta física		seguridad de piscina
Ley	52	1993	el "Convenio número 167 y la recomendación número 175 sobre seguridad y salud en la construcción" adoptadas por la 75 reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra 1988	A.AC-02 Adecuación de la planta física		Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 167 y la recomendación número 175 sobre seguridad y salud en la construcción" adoptadas por la 75 reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra 1988.
Ley	80	1993	Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública	A.AC-02 Adecuación de la planta física		contratación
Ley	400	1997	Por la cual se adoptan las Normas Colombianas sobre construcciones sismo resistente NSR98.	A.AC-02 Adecuación de la planta física		Diseño de las estructuras de las edificaciones
Ley	1562	11 Julio de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	A.AC-02 Adecuación de la planta física		Salud en el trabajo
Decreto	No. 33	1998		A.AC-01 Mantenimiento de la planta física	Todos	Mantenimiento general de la planta física
Acuerdo	No. 001 Consejo superior	1979	Plan de Desarrollo Físico 1980-1989.	A.AC-02 Adecuación de la planta física		Plan de desarrollo físico
Acuerdo	No. 008 Consejo Superior	1996	Normas de Vigilancia	A.AC-01 Mantenimiento de la planta física	Todos	SALVAGUARDA DE LOS BIENES MUEBLES E INMUEBLES DE LA INSTITUCIÓN SEGURIDAD A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA
Acuerdo	No. 0223	2004	Contrato de alquiler con la Universidad (pro forma autorizada por Jurídica)	A.AC-02 Adecuación de la planta física	Inciso 13, 5 artículo 38 Acuerdo C. Superior 005	Alquiler de espacios físicos
Acuerdo	No. 013 Consejo Superior	2005	Manual de Contratación Establece competencias y procedimientos a desarrollar en los procesos de contratación que adelanta la Universidad del Quindío.	A.AC-02 Adecuación de la planta física		Plan de compras Contratación
Norma Técnica Colombiana	NSR-10 NTC ASTM	2010	Reglamento Colombiano de Construcción Sismo Resistente Normas Técnicas Colombianas American Society for Testing and Materials	A.AC-01 Mantenimiento de la planta física	Titulos A-K	Mantenimiento de edificaciones publicas
Norma Técnica Colombiana	4595	1999	Ingeniería Civil y Arquitectura. Planeamiento y Diseño de Instalaciones y Ambientes Escolares	A.AC-02 Adecuación de la planta física		Diseño de Instalaciones y Ambientes Escolares
Reglamento Técnico		2000	Reglamento Técnico del Sector de Agua Potable y Saneamiento Básico RAS 2000		Titulos A-H	Diseño Instalaciones Hidráulicas y Sanitarias
Reglamento Técnico		2004	Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas RETIE	A.AC-02 Adecuación de la planta física		Diseño Instalaciones Eléctricas
Reglamento Técnico		2009	Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público RETILAP			Diseño Instalaciones Eléctricas
Norma Técnica Colombiana	1500	2004	Código Colombiano de Fontanería		Numerales 1 a 12	Diseño Instalaciones Hidráulicas y Sanitarias
Estudio .		1999	Estándares Básicos para el Planeamiento, Diseño y Especificaciones de las Construcciones Escolares.	A.AC-02 Adecuación de la planta física		Diseño de espacios
Resolucion	3673	2008	Por la cual se establece el Reglamento Técnico de Trabajo Seguro en Alturas			Trabajo seguro en alturas
A.C.S.	No 004	Abril 19 de 2013	Se Autoriza al Señor Rector para la Enajenación de Bienes Inmuebles	A.AC-02 Adecuación de la planta física		
Resolución	No. 0016	Ene 18-2013	Se Establecen Disposiciones Sobre Material Reciclable en la Uniquindio	A.AC-02 Adecuación de la planta física		
Resolucion Rectoria	No. 0962	oct-10-2012	Se Reglamenta Administración-Escenarios Deportivos			
Ley	1968	2019	Por la cual se prohíbe el uso de asbesto en el territorio nacional y se establecen garantías de protección a la salud de los colombianos	A.AC-03 Sistema Gestión Ambiental	Informativo	GESTIÓN AMBIENTAL
Ley	1964	2019	Por medio de la cual se promueve el uso de vehículos eléctricos en Colombia y se dictan otras disposiciones	A.AC-02 Adecuación Planta Física A.AC-03 Sistema Gestión Ambiental	6 y 7	MOVILIDAD
Ley	1715	2014	Por medio de la cual se regula la integración de las energías renovables no convencionales al Sistema Energético Nacional.	A.AC-03 Sistema Gestión Ambiental	NA	ENERGÍA - Energías alternativas
Ley	1672	2013	Por medio de la cual se establecen los lineamientos para la adopción de una política pública de gestión de residuos RAEE, y se dictan otras disposiciones	A.AC-03 Sistema Gestión Ambiental	6	RESIDUOS - RAEE
Ley	1333	2009	Por la cual se establece el procedimiento sancionatorio ambiental y se dictan otras disposiciones.	A.AC-03 Sistema Gestión Ambiental	Informativo	GESTIÓN AMBIENTAL - Procedimiento sancionatorio ambiental



ANEXO Q



FICHA TÉCNICA INDICADORES DE GESTIÓN

Código:	SGA-FTI-01	Versión:	5	Fecha:	13/05/2020
----------------	------------	-----------------	---	---------------	------------

A. INFORMACIÓN DE IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR:	Consumo de energía en kWh per cápita	CÓDIGO:	IN.07.AC
FECHA DE CREACIÓN:	26/01/2017	VERSIÓN:	2
NOMBRE DEL MACROPROCESO	ADMINISTRACIÓN DEL CAMPUS		
NOMBRE DEL PROCESO:		NIVEL:	DE PROCESO
OBJETIVO DEL MACROPROCESO	Realizar de manera eficiente y eficaz el Mantenimiento Preventivo y Correctivo de las instalaciones Físicas y los equipos, de acuerdo con los planes Institucionales, realizando el seguimiento a las diferentes obras y contratos que se adelanten en el campus universitario, salvaguardando los bienes, la seguridad de los usuarios y el estado óptimo de los mismos, respetando el ambiente y propiciando espacios funcionales para el cumplimiento de la misión de la Universidad.		

B. RESPONSABLES DE INFORMACIÓN

ÁREAS O PROCESOS QUE SUMINISTRAN INFORMACIÓN Y DATOS AL INDICADOR:	Líder Administración del campus
RESPONSABLE CALCULAR:	Líder Administración del campus
RESPONSABLE DE ANALIZAR Y TOMAR DECISIONES:	Líder Administración del campus, Líder Planeación Estratégica
USUARIOS :	Direccionamiento Estratégico, Planeación estratégica,

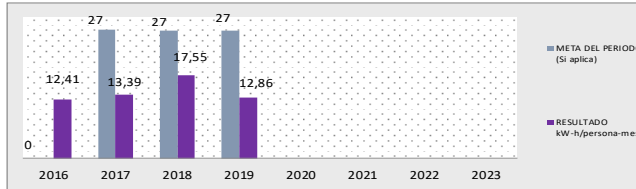
C. CARACTERIZACIÓN

OBJETIVO/DESCRIPCIÓN:	Medir el consumo de energía en kWh per cápita de la Universidad del Quindío
TIPO DE INDICADOR:	EFFECTIVIDAD IMPACTO AMBIENTAL
COMPORTAMIENTO:	INDIRECTO

D. MEDICIÓN

FORMULA PARA CALCULAR EL INDICADOR	NUMERADOR:	Total de kw-h consumidos y facturados promedio mes población universitaria		
	DENOMINADOR:			
FRECUENCIA RECOLECCIÓN:	Anual	FRECUENCIA REVISIÓN:	ANUAL	
FUENTE DE DATOS Y MÉTODO PARA LA MEDICIÓN	El número de kWh consumidos es el reportado en la Factura de servicios de energía de la EDEQ y la población universitaria incluye estudiantes, profesores y administrativos		ESCALA:	kWh/persona-mes

E. REGISTRO Y CONTROL



N°	FECHA DE REGISTRO (dd/mm/aaaa)	META DEL PERIODO (Si aplica)	JUSTIFICACION DE LA META	VALOR NUMERADOR	VALOR DENOMINADOR	RESULTADO kW-h/persona-mes	ANALISIS Y OBSERVACIONES	ACCIONES DE MEJORA
2016	31/12/2016	NA	Para el primer año de medición del indicador no se establece meta ya que éste será la línea base para su establecimiento	101.758,08	8.201,49	12,41	Se establece como línea base el consumo per cápita (kWh/persona-mes), para el año 2016	De acuerdo con la política de la Universidad del Quindío sobre el ahorro de energía que se viene aplicando desde años anteriores, como el uso de sistemas de iluminación led, sistemas de iluminación fotovoltaica y uso de equipos de bajo consumo, para el año 2017 se realizará la formulación del Programa de Ahorro de Energía
2017	31/12/2017	27	En Colombia en el sector educación el consumo per cápita en el sector educativo fue de 27.2 kw-h/persona-mes en el 2014 (Secretaría Distrital de Ambiente, 2015)	107.320,08	8.013,00	13,39	El consumo de la Universidad del Quindío se encuentra por debajo del consumo nacional	De acuerdo con la política de la Universidad del Quindío sobre el ahorro de energía que se viene aplicando desde años anteriores, como el uso de sistemas de iluminacions led, sistemas de iluminación fotovoltaica y uso de equipos de bajo consumo, para el año 2018 se continuará con la formulación del Programa de Uso eficiente y ahorro de energía
2018	31/12/2018	27	En Colombia en el sector educación el consumo per cápita en el sector educativo fue de 27.2 kw-h/persona-mes en el 2014 (Secretaría Distrital de Ambiente, 2015)	116.861,25	6.659,33	17,55	El consumo de la Universidad del Quindío se encuentra por debajo del consumo nacional. No obstante el valor contiene una alteración debido al periodo de paro estudiantil, tiempo en el cual no fue posible estimar con exactitud la población que se encontraba dentro del campus, por lo que se tomó como un estimado según información del Área de Mantenimiento el 1% del total de estudiantes	De acuerdo con la política de la Universidad del Quindío sobre ahorro de energía que se viene aplicando desde años anteriores, como el uso de sistemas de iluminacions led, sistemas de iluminación fotovoltaica y uso de equipos de bajo consumo, para el año 2019 se implementarán las actividades establecidas en el programa de ahorro de energía
2019	31/12/2019	27	En Colombia en el sector educación el consumo per cápita en el sector educativo fue de 27.2 kw-h/persona-mes en el 2014 (Secretaría Distrital de Ambiente, 2015)	120.651,67	9.385,00	12,86	El consumo de la Universidad del Quindío se encuentra por debajo del consumo nacional	De acuerdo con la política de la Universidad del Quindío sobre ahorro de energía que se viene aplicando desde años anteriores, como el uso de sistemas de iluminacions led, sistemas de iluminación fotovoltaica y uso de equipos de bajo consumo, para el año 2020 se continuarán implementando las actividades establecidas en el Programa de ahorro de energía
2020								
2021								
2022								
2023								

Nota: Esta ficha técnica del indicador alimenta el Cuadro de Mando Integral de Indicadores de la Universidad del Quindío. Con frecuencia se requiere la disponibilidad de la información para realizar el reporte a la Alta Dirección. Para cualquier sugerencia sobre la ficha técnica del indicador favor comunicarse con el Área de Planeación y desarrollo.



ANEXO R



ANEXO S



SGA-F-02

Versión: 02

Fecha: 2020-05-12

FORMATO DE VISITA PARA IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES

Proceso: _____ Fecha: _____

Dependencia o Facultad: _____

Área, Programa o Grupo de Investigación: _____

Lugar: _____ Edificio o Bloque: _____

Funcionario que atiende la visita: _____

Funcionario que realiza la visita: _____

ASPECTO AMBIENTAL	APLICA (Si/No)	OBSERVACIÓN	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FRECUENCIA	CONTROL
Generación de residuos biodegradables						
Generación de residuos aprovechables						
Generación de residuos no aprovechables						
Generación de residuos peligrosos Biosanitarios						
Generación de residuos peligrosos químicos						
Generación de residuos peligrosos tipo RAEE						
Derrames de sustancias químicas						
Generación de residuos de manejo especial (RCD)						
Uso de agroquímicos (fertilizantes, insecticidas, fungicidas, herbicidas)						
Aprovechamiento de residuos (reciclaje, reutilización, reducción) (+)						
Consumo de papel						
Consumo de tintas o tóner de impresora						
Generación de emisiones atmosféricas por fuentes de combustión externa (fuentes fijas)						
Generación de emisiones atmosféricas por plantas eléctricas (fuentes fijas)						
Generación de emisiones atmosféricas por fuentes móviles						
Emisión de gases refrigerantes						
Escapes de gas (gases refrigerantes, compuestos orgánicos volátiles, aire comprimido, aire acondicionado, extintores)						
Generación de olores ofensivos						
Generación de calor						
Generación de ruido						
Consumo de gas natural (+)						
Consumo de otros gases						
Consumo de combustible						
Consumo de energía eléctrica						
Implementación de sistemas ahorradores de energía (+)						
Consumo de agua						
Implementación de sistemas ahorradores de agua (+)						
Fugas de agua						
Vertimientos con descargas en el alcantarillado						
Vertimientos con descargas en fuentes hídricas superficiales o en el suelo						
Concientización ambiental (+)						



ANEXO T

DIAGRAMA DE GANTT											
CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN 45001:2018 E ISO 14001:2015											
OBJETIVO GENERAL	ETAPAS A DESARROLLAR	ACTIVIDADES	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	
Diseñar un plan de implementación del Sistema Integrado de Gestión para la Universidad del Quindío (Colombia), basado en las guías y estándares internacionales de la norma 45001:2018 e ISO 14001:2015	1. Formación y capacitación de los encargados de implementar el sistema.	1.1. Conferencias sobre SGI, para los miembros de la Alta Dirección de la Organización									
		1.2. Curso de formación para auditores internos del SGI									
		1.3 Reuniones de motivación y divulgación del SGI para todos los colaboradores de la Universidad.									
	2. Análisis de riesgos y peligros para la seguridad y la salud y riesgos e impactos ambientales.	2.1. Identificar y evaluar los riesgos y peligros para la seguridad y la salud de los colaboradores.									
		2.2. Analizar y comparar los requisitos de las normas, con la legislación local y con otros requisitos formales de la organización.									
		2.3. Adoptar medidas para la administración integrada del sistema.									
	3. Establecer la política y el manual del sistema integrado.	3.1. Revisar y depurar la política unificada de Gestión Ambiental y de la Seguridad y Salud en el Trabajo.									
		3.2. Adecuar la estructura organizacional y una matriz de responsabilidades a los requerimientos del SGI.									
		3.3. Definir los objetivos, metas e indicadores del SGI.									
	4. Elaborar la documentación del SGI	4.1. Definir el modelo del sistema, ¿cuáles son los documentos necesarios y exigidos por cada uno de los sistemas integrados?									
		4.2. Designar grupos de trabajo para la elaboración o adecuación de cada documento.									
		4.3. Realizar análisis críticos para lograr la homologación de documentos que cumplan funciones idénticas o similares.									
	5. Aplicación de los documentos	5.1. Establecer cronogramas de implementación para cada área de la organización y por documento aplicable.									
	6. Realizar auditorías internas.	6.1. Es necesario realizar como mínimo dos auditorías internas, antes de solicitar certificación del Sistema Integrado de Gestión.									
	7. Ajustes del sistema	7.1. Contar con una revisión y análisis por parte de la Alta Dirección de la universidad y los líderes del sistema.									
		7.2. Adoptar las acciones correctivas necesarias, para que el sistema opere de manera integrada, de forma eficiente y eficaz.									
		7.3. Definir la estructura necesaria para el mantenimiento del sistema.									
	8. Solicitar a un organismo certificador, la certificación conjunta del sistema, conforme a las normas ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.										



ANEXO U



El Teatro aplicado a la Prevención de Riesgos Laborales y la Gestión Ambiental.

Descripción de la actividad. Según Pinto (2015) debido al poder del teatro para mover nuestras pasiones, tiene un gran potencial para la Prevención de Riesgos Laborales. Por ejemplo, al representar en una obra de teatro la cotidianidad de sus labores: con actores vestidos como ellos, recreando su entorno de trabajo, desarrollando sus tareas y recreando los actos inseguros que cometen, indudablemente se sentirán identificados. Si en la obra de teatro incluimos las posibles consecuencias de sus actos inseguros y su impacto en sus compañeros de trabajo, su familia y en ellos mismos, lograremos llevarlos a una profunda reflexión que induzca un cambio positivo en su actitud.

PREPARACIÓN DE UNA OBRA DE TEATRO PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS SALUDABLES Y AMBIENTALES

<p>Paso 1: elegir una obra espectacular para representar.</p>	<p>Escoger un cuento infantil, clásico o popular, una fábula o un relato mágico. En Internet hay muchos guiones de teatro infantil, en algunos caso incluso clasificados por edades y número de actores y adaptarlo a una situación laboral o de impacto ambiental.</p>
<p>Paso 2: designar un director/animador de la producción teatral.</p>	<p>El director/animador será la persona que propicie la motivación en todo el proceso de la producción teatral, creando muy buen ambiente entre todos los participantes; poniendo orden mediante normas justificadas y coherentes; teniendo la última palabra a la hora de determinar todos los elementos necesarios para la función; y usando toda su creatividad para poder sumar todas las propuestas que realicen los miembros de esta compañía teatral.</p>
<p>Paso 3: repartir papeles.</p>	<p>Este es el paso más difícil, porque ni en las mejores familias se lograr seguir un criterio ciento por cien perfecto y democrático. Un método sería, una vez hecha una lectura conjunta del guión definitivo, que cada actor/actriz eligiese libremente el papel que le gustaría representar.</p> <p>Otra opción sería hacerlo al azar, dando a todos las mismas oportunidades.</p> <p>Finalmente, y como se trata de una función entre compañeros de trabajo, lo que debe prevalecer es divertirse y más si en la representación van a participar adultos y niños de distintas edades. Este criterio, la diversión, debería ser determinante para repartir papeles.</p>
<p>Paso 4: los ensayos, el montaje y el vestuario de la obra.</p>	<p>Para el montaje de la obra, se necesitará un escenario y, a falta de teatro, lo ideal es que sea un espacio amplio y despejado de elementos de mobiliario que nosotros podamos decorar para la ocasión. Los decorados tienen que ser coloridos, pero muy sencillos para evitar tropiezos con objetos y cambios de ambiente que retrasen la representación. Para el vestuario, el consejo es que usen la imaginación, pueden elaborar sus propios trajes con prendas viejas que tengan en casa, cartones, cajas o bolsas de basura.</p>
<p>Paso 5: representación y/o estreno.</p>	<p>Fundamental, determinar una fecha y una hora para el estreno.</p>



La música aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales y la Gestión Ambiental.

Descripción de la actividad. Según Pinto (2015) dos de los grandes problemas a los que se enfrentan los especialistas en seguridad y salud en el trabajo son: Primero, lograr que los trabajadores asimilen los mensajes que se les transmiten para generar una cultura de trabajo seguro, y segundo, pero más importante: que apliquen dichos mensajes. Si se complementa los medios tradicionales como las charlas, afiches y textos, usamos música para transmitirles los mensajes de seguridad a los trabajadores, podemos lograr que estén más atentos a escuchar, se concentren mejor en el mensaje y retengan lo aprendido por mucho tiempo.

El uso de la música puede ayudar a las empresas a resolver las dos problemáticas planteadas al inicio de este artículo, pues al transmitir los mensajes de seguridad y salud en el trabajo a través de la música se puede lograr que los trabajadores asimilen mejor y por más tiempo dichos mensajes. Además, al ser repetidos una y otra vez, provocará que el trabajador lleve el mensaje a la acción, aplicando lo aprendido (Pinto, 2015)

PASOS PARA COMPONER UNA CANCIÓN PARA FOMENTAR LAS BUENAS PRÁCTICAS SALUDABLES Y AMBIENTALES

Paso 1: crear una base fácil, sencilla, práctica.	Es mejor empezar por algo simple, y luego con más experiencia pueden desarrollar ideas más complicadas o incluso mejorar la base actual.
Paso 2: pensar una frase.	Empezar con cualquier frase y luego escribirla ¡A una frase común para una canción genial!
Paso 3: para hacer una canción... simplemente cantar!	Para hacer una canción, simplemente empezar a tocar la progresión y cantar la frase sobre la música. Si no gusta, intentar cambiar el modo en que se cantas o inventar a otra frase e intentarlo de nuevo. Así hasta dar con la melodía, el ritmo, el tiempo y el largo del verso. La cuestión es seguir cantando hasta dar forma a la melodía. A veces tendrán una melodía con un comienzo genial y no se sabrá cómo termina y otras serán al revés. Es cuestión de poder darle forma. Una vez que saben que la frase entra en la melodía y gusta cómo suena ¡felicitaciones ya tienen la idea!
Paso 4: reescribir.	La gran mayoría de las canciones, incluso los grandes hits o clásicos, son más sencillas de lo que parecen y es lo que nosotros haremos: simplificar. La idea y el truco acá, y difícilmente leas esto en otro lado: es mantener la melodía o generar una mínima variación.
Paso 5: continuar.	<p>De la misma forma que se escribió el verso pueden armar el estribillo. La diferencia entre el verso y el estribillo es que el verso tiene un carácter más narrativo. En otras palabras, en los versos se cuenta algo, narrar una historia, o describir algo. Si bien se repite la melodía, los versos sirven para desarrollar eso que se quiere explicar.</p> <p>En el estribillo, por su parte tiende a ser más repetitivo y conclusivo. Es decir, generalmente cumple la idea de decir “la canción es sobre esto”. Por supuesto, la idea del estribillo también es que explote todo, que suba la adrenalina y la tensión.</p> <p>De todos modos, no varía a la hora de componer mucho más que de un verso sino en que el estribillo debe ser más pegadizo y simple. Tanto textual como melódico, en otras palabras en melodías como en la frases que va a ir en esa melodía.</p>



El Storytelling aplicado a la Prevención de Riesgos Laborales y la Gestión Ambiental.

Descripción de la actividad. Según Pinto (2015) a raíz de la implementación de las normas ISO extendió el uso de documentos para evidenciar la gestión. La mayoría de los documentos que se usan para informar a los trabajadores sobre las medidas para prevenir accidentes o enfermedades ocupacionales y cuidar y proteger el medio ambiente, son textos rígidos, de varias páginas, hechos en Word y que requieren de mucho tiempo para su lectura y comprensión.

Una técnica que está dando buenos resultados en otros sectores como la educación y el marketing, es el Storytelling, conocido también como Narrativa Transmedia. Fue Henry Jenkins (sociólogo y académico del MIT) quien planteó este concepto el año 2003 con el objetivo de definir la técnica narrativa basada en la creación de historias que se desarrollan a través de múltiples medios y plataformas, integrando experiencias de carácter interactivo.(Pinto, 2015)

El Storytelling o el arte de contar historias, es una herramienta que se cataliza al combinarla con los formatos visuales (imágenes y video) y que permite enganchar a la gente y hacer del contenido algo mucho más fácil de digerir y agradable de consumir. Por lo tanto, al aplicar esta técnica a la gestión de la prevención de riesgos laborales podríamos lograr que los trabajadores se interesen más en los temas que queremos transmitirle, y lo más importante, hacer que su mensaje quede grabado en sus mentes (Pinto, 2015)

PASOS PARA COMPONER UNA CANCIÓN PARA FOMENTAR LAS BUENAS PRÁCTICAS SALUDABLES Y AMBIENTALES

<p>Paso 1: definir el mensaje.</p>	<p>Es común que el Storytelling esté separado en dos partes:</p> <p>Story: la historia y el mensaje que serán transmitidos; Telling: la forma como ese mensaje es presentado.</p> <p>Si el mensaje es fuerte, es posible que surta efecto aún teniendo un telling débil. Pero, si es pobre, difícilmente conseguirás salvar tu contenido pese a que utilices buenas técnicas.</p> <p>La idea transmitida es lo que puede transformar y marcar la vida de las personas.</p> <p>Textos, historias y conferencias que dejan entusiasmada a la audiencia momentáneamente existen por montones, pero contenidos que realmente impactan y hacen que continúes recordándolos son pocos.</p> <p>Estos son los que logran equilibrar las dos partes del Storytelling al trabajar bien el mensaje y los próximos tres elementos.</p>
<p>Paso 2: ambiente.</p>	<p>Los eventos necesitan suceder en algún lugar. Cuando el ambiente es bien descrito posibilita que el público realice la actividad.</p>
<p>Paso 3: personaje.</p>	<p>El personaje es quien recorre toda la jornada y sufre una transformación que lleva a la transmisión del mensaje.</p>
<p>Paso 4: conflicto.</p>	<p>El conflicto es el principal factor que ocasiona interés en la audiencia. De esta manera, se lo puede definir como el desafío que surge para motivar al personaje a recorrer toda la jornada.</p> <p>Un conflicto muy simple no despierta interés, pues no genera identificación. Logros muy fáciles no acostumbran ser valorados.</p> <p>Este componente debe ser más elaborado y tampoco puede tener una solución fácil. En este caso, tendríamos una historia romantizada. Pese a que esta pueda despertar emociones, difícilmente ocasiona identificación.</p> <p>Por lo tanto, el conflicto debe ser elaborado y difícil, a punto de exigir la transformación del personaje para que sea superado.</p>



La gamificación aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales y la Gestión Ambiental.

Descripción de la actividad. Según Pinto (2015) asistir repetidamente durante horas a capacitaciones de seguridad, puede ser aburrido. En fin, muchas de las cosas asociadas a los comportamientos seguros, pueden resultar desagradables para el trabajador.

Una forma de que dichas medidas sean vistas de una manera que agrade al trabajador es la Gamificación, la cual consiste en aplicar conceptos y dinámicas propias del diseño de juegos a campos tan diversos como la educación, el marketing o la realización de encuestas con el objetivo de estimular y hacer más atractiva la interacción del usuario. La gamificación tiene el potencial de volver algo desagradable en algo atractivo, divertido o menos desagradable (Pinto, 2015)

EJEMPLOS DE MODELOS DE DINÁMICAS Y JUEGOS PARA EMPRESAS TRADICIONALES QUE PERMITAN FOMENTAR LAS BUENAS PRÁCTICAS SALUDABLES Y AMBIENTALES

Pictioempresa: este juego se realiza por grupo, donde un miembro de este realizará un dibujo y los demás miembros sin ver la imagen recibirán instrucciones para realizar lo mismo.

El cliente misterioso: esta dinámica es muy útil para resolver pequeños problemas en la empresa. En este caso, un representante del equipo se hará pasar por un cliente molesto, el resto del equipo deberá trabajar la inteligencia emocional. El objetivo es llevar al cliente al terreno de la empresa ofreciéndole pruebas del producto u otro servicio.

Dead line puzzle: 2 equipos compiten en un límite de tiempo marcado por un reloj de arena hasta completar un puzzle; la organización y el trabajo en equipo serán la clave del éxito.

Best team: para estudiar fortalezas y debilidades, se le dará a cada equipo una tarjeta roja y una verde; luego, cada miembro escribirá tres fortalezas en la verde y tres cosas que debe tener un compañero para trabajar en su equipo en la roja.

Tengo un mensaje: un participante le dirá al que tiene a su derecha un mensaje, este continuará la cadena hasta que el mensaje llegue al último participante y este dirá el mensaje y se corroborará si es el mismo del inicio.