

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACION DEL
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)
DE LA EMPRESA EMSERGUALIVA S.A.S. E.S.P**

LIBIA MAGALY RODRÍGUEZ C.C 39574724

AIDA JANELLY BUSTOS C.C 1072467118

NELLY CARPETA C.C 1077032191

HEIDY YOHANA OSORIO C.C 1072466289

YULY PATRICIA TRIANA C.C 1.074.928.173

CLAUDIA ROCÍO ROCHA

TUTORA

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

2018

Tabla de Contenido

Introducción	4
Objetivo General y Específicos	5
Capítulo 1: El Problema	6
1.1. Planteamiento del problema	6
1.2. Justificación de la Investigación Cualitativa	9
Capítulo 2: MARCO TEORICO	12
2.1 Revisión de la literatura	12
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACION CUALITATIVA.....	27
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa	27
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.	29
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	34
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	36
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	36
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	41
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	41
5.2. Cronograma de Actividades.....	43
5.3 Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.	44
Recomendaciones	45
Conclusiones	47
Bibliografía	49

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Fuente Resolución 1111 de 2017	35
Tabla 2 Resultados y calificaciones del SG- SST. Fuente elaboración propia.....	36
Tabla 3 Plan de mejora del SG- SST. Fuente elaboración propia.	42
Tabla 4 Cronograma de actividades. Fuente elaboración propia.	43

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Fases de adecuación y transición del SG- SST. Fuente resolución 1111 de 2017 ..	30
Ilustración 2 Ciclo Planear del PHVA. Fuente: Elaboración propia	37
Ilustración 3 Ciclo Hacer del PHVA. Fuente elaboración propia.....	38
Ilustración 4 Ciclo Planear del PHVA. Fuente: Elaboración propia.	39
Ilustración 5 Ciclo Actuar del PHVA. Fuente: Elaboración propia.....	40
Ilustración 6 Diagrama de Gantt.	44

Introducción

El presente proyecto propone el diseño de un modelo estratégico integral que conlleva al mejoramiento de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en los trabajadores de la empresa EMSERGUALIVA S.A.S

Cabe resaltar que “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) busca la protección de los trabajadores a través del desarrollo de procesos que las empresas deben implementar para prever, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el lugar de Trabajo” (MINISTERIO DE TRABAJO, 2014).

La implementación de los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser realizada por todos los empleadores, actualmente su desarrollo se está realizando por fases que deben culminarse en diciembre de 2019. Por ello, es importante que las empresas, independientemente de su actividad, empiecen la implementación del SG-SST, a través del desarrollo de procesos que permitan su ejecución y puesta en marcha en los tiempos establecidos por el ministerio de trabajo.

El SG-SST no solo busca la protección de los trabajadores, si no que a través de ellos las empresas obtienen beneficios tales como la disminución de los niveles de ausentismos y costos derivados de ello, además de prevención y/o disminución de enfermedades y/o accidentes laborales. Su desarrollo también puede llegar a maximizar la productividad y compromiso de los empleados, quienes ven como un aspecto importante y muestra de responsabilidad por parte de su empleador: Este proyecto se plantea, teniendo en cuenta las directrices establecidas, según el ministerio de trabajo, que son instrumentos que permite una mejora continua en la eficacia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivo General y Específicos

Objetivo General

Diseñar un modelo estratégico integral que contribuya al mejoramiento de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en los trabajadores de la empresa EMSERGUALIVA S.A.S

Objetivos Específicos

- Generar un plan de mejoramiento para fortalecer el área de talento humano de la empresa que garantice la salud laboral.
- Facilitar a los empleados información para el debido manejo de los procedimientos en los distintos lugares de trabajo.
- Proponer programas de cultura en la seguridad y salud de los trabajadores como parte de las funciones que se desarrollan a diario.
- Desarrollar habilidades, estrategias y metodologías de conocimiento para el mejoramiento del sistema de gestión.

Capítulo 1: El Problema

La empresa EMSERGUALIVA SAS ESP, se dedica a la prestación de servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo, en la distribución de agua potable, captación, conducción y tratamiento de las aguas residuales, recolección, transporte, disposición de residuos urbanos y barrido de calles de las zonas públicas en el Municipio de Nocaima Cundinamarca. Se evidencia que existen falencias en cuanto a adecuado manejo del programa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, siendo de gran importancia para el bienestar de todos sus funcionarios.

1.1. Planteamiento del problema

¿Cómo optimizar el modelo estratégico integral para la ejecución al programa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo a la obtención de los objetivos de capacitar al personal, fortaleciendo el bienestar en la empresa EMSERGUALIVA?

Antecedentes del Problema

La protección de la salud de los trabajadores es una política pública mundial, donde se trata como disciplina, que previene las lesiones y enfermedades causadas por actividades laborales promocionando la salud de los trabajadores, su objetivo principal es mejorar estas condiciones y el medio ambiente laboral, se espera como resultado el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Hay dos organismos internacionales que se han unido para hacer investigaciones y aportar a los países mecanismos para incrementar su productividad y bienestar, mejorando las condiciones

laborales de los trabajadores en el mundo; estos son La Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La OIT, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles, con el fin de construir paz a través de la justicia social, se tenía claro que si no mejoraban las condiciones de los trabajadores volverían a estar en guerra.

Se puede decir que prácticamente en 1946 cuando la Organización debe tener claro los derechos y responsabilidades por parte de trabajadores y empleadores para determinar roles, compromisos y responsabilidades.

En Colombia se empieza a legislar en 1915 con la promulgación de la ley 57, que tiene como propósito, detallar las responsabilidades que tiene el patrón con sus empleados, clasifica los tipos de incapacidad por accidente de trabajo, así como sus respectivas indemnizaciones.

Posteriormente, con la ley 64 de 1946, se crea el Instituto de Seguros Sociales, con competencia para administrar la salud, las pensiones y los riesgos profesionales, lo cual representa un gran cambio para la Seguridad y Salud en Colombia (Sánchez & Gómez, 2005).

En 1979, se expide el Código Sanitario Nacional, con la ley 9, conocida como “Salud Ocupacional”, expone las medidas necesarias para prevenir los daños a los trabajadores causados por la exposición laboral a agentes nocivos (LEY 9, 1979).

Se hicieron varias reglamentaciones: Decreto 614 de 1984 por el cual se reglamenta la forma de administrar la Salud Ocupacional en Colombia. Derivado de este decreto en Ministerio de Trabajo y salud expiden, las Resoluciones 1016 de 1989 que regula el contenido de los

programas de Salud Ocupacional y la Resolución 2013 de 1986 que crea los Comités de Medicina, higiene y Seguridad.

En 1993 se expide la ley 100, que establece la norma general de Riesgos Profesionales y, a través del Decreto - Ley 1295 de 1994, se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y se obliga a reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas que se derivan de las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedad laboral (Sánchez & Gómez 2005).

En 2012 se promulgó la Ley 1562 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1443 de 2014 donde se crea el Sistema de Gestión de SST en las empresas, textualmente dice el artículo 1 de la ley “Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”. (LEY 1562, 2012).

Posteriormente a través del programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) según el decreto 1072 de 2015, arrojada como prevención, protección y promoción de las enfermedades causadas por las acciones que se realizan en cada función laboral, con el fin de garantizar salud laboral de todos los empleados de EMSERGUALIVA S.A.S EPS, siendo empresa pública enfocada al mejoramiento, embellecimiento, tratamiento y distribución de las aguas potables, lluvias y negras, hasta el momento cuenta con la implementación de la resolución 2013 de 1.986, decreto Ley 1295 de 1.994, resolución 1016 de 1.989 y decreto 1072 de 2015 con posibilidades de mejoras para aumentar la calidad de vida de

todas las personas beneficiarias, incluyendo a cada uno de sus empleados, por lo cual es de gran importancia involucrarse en este sistema o plan de mejoramiento apoyándose en el decreto y en la gestión del conocimiento con la información contundente que permita facilitar el proceso y motivando a los empleados hacer parte del sistema implementado con compromiso y responsabilidad para que las mejoras se vean reflejadas.

1.2. Justificación de la Investigación Cualitativa

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo permite a las empresas identificar cada uno de los riesgos críticos que perjudiquen a los recursos humanos de la empresa y crea estrategias de control para mejorar el ambiente de trabajo y lo mejor que sea seguro a la hora de realizar o desempeñar las tareas exigidas. Incentivar a los empleados a participar y que tomen decisiones favorables para obtener mejoras continuas frente a cada proceso operacional.

El cumplimiento del decreto es obligatorio por eso es de vital importancia tener toda la documentación respectiva al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de los Trabajadores, y también estar actualizando la información continuamente permitiendo establecer procedimientos, acciones de mejoras, acciones correctivas y el cumplimiento del SG-SST para así dar cumplimiento al decreto 1072 del 2015.

La importancia de cumplir con esta documentación es lograr implementar herramientas para el facilitar desarrollo de las actividades y cumplir con la normatividad para no llegar a sanciones que puedan perjudicar la empresa por los riesgos que se tienen, accidentes de trabajo y falta de implementación de estrategias que permitan mitigar esta clase de riesgos y así brindar un ambiente de trabajo favorable y seguro.

Garantizar centros de trabajo saludables y condiciones laborales seguras debe ser un propósito y obligación ineludible de los empleadores, sin embargo, muchos aún se muestran escépticos frente a las bondades de la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo porque consideran que esto representaría un gasto adicional innecesario y que no están dispuestos a asumir. En este sentido podemos afirmar que la inversión en prevención es productiva y rentable a futuro, ya que tras los costos visibles por la falta de previsión existen algunos ocultos representados en costos derivados de la contratación y entrenamiento de un remplazo, una incapacidad, el pago de salarios que no se han trabajado, multas por omisión en medidas de seguridad, sanciones administrativas, los costos debidos a una eventual demanda por responsabilidad civil o incluso responsabilidad penal, como quedó consignado en la denominada culpa patronal consagrada en el Artículo 216 del Código Sustantivo del trabajo

El recurso más importante en una organización es el factor humano, y es precisamente la formación de profesionales íntegros, que contribuyan positivamente al crecimiento y desarrollo social de su entorno, el perfil del Administrador de Empresas Unadista, por esto la aplicación de este trabajo es muy importante ya que no solamente se contribuye con el mejoramiento de la empresa, en cuanto a productividad, sino que también se conlleva al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

La razón más importante para proveer a nuestros trabajadores de un ambiente laboral sano y seguro, es la vida misma, es por esto que nuestro propósito es contribuir con la mejora continua de EMSERGUALIVA SAS ESP favoreciendo un ambiente de trabajo seguro y donde se preserve la salud e integridad física de sus trabajadores, previniendo y gestionando los riesgos laborales identificados y evitando los efectos nocivos que sobre la productividad e imagen de la

empresa representa la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales, siendo lo suficientemente ágil en responder a las demandas de crecimiento y expansión de la compañía.

Por medio de esta investigación logramos alcanzar y conocer cómo se lleva a cabo el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa EMSERGUALIVA, beneficiando directamente a los trabajadores, y por ende a la empresa en general brindándoles una mejor calidad laboral, rendimiento, productividad y eficiencia de la empresa. Mediante esta investigación se busca generar y adquirir conocimientos, donde se cumpla con la normatividad establecida por (SG-SST).

Capítulo 2: MARCO TEORICO

2.1 Revisión de la literatura

En las empresas es necesario mantener un buen ambiente laboral, ya que es la clave para el desarrollo de las labores “para realizar un trabajo de manera eficiente se hace necesario estar tranquilo, sano y seguro en el ejercicio laboral que ayuda al desarrollo integral de la persona en sus aspiraciones personales y laborales, en sus anhelos y en las garantías de protección e integración social. No obstante, el trabajo desarrollado en condición de riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales incrementa angustias y daños en la vida del trabajador por ausencia de condiciones de trabajo, adecuadas, seguras y saludables.” (Hernandez Palma, Monterrosa, & Muñoz, 2017)

Es obligación de las empresas a mejorar la seguridad y salud de sus empleados, previniendo riesgos que puedan afectar la calidad de vida de los trabajadores“ La Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) constituyen un campo interdisciplinario que tiene como fines: la promoción y protección de la salud del trabajador, previendo y controlando las enfermedades y accidentes laborales; el desarrollo y promoción de un trabajo saludable y seguro; el incremento en la satisfacción física, mental y el bienestar social del trabajador, apoyando el desarrollo y el mantenimiento de su capacidad de trabajo, siendo económicamente productivos y contribuyendo positivamente al desarrollo sostenible “ (Riaño Casallas & Palencia, 2016, pág. 26)

En la actualidad para las organizaciones un factor importante es el bienestar, la productividad y competitividad de los recursos humanos, en el cual no se debe tener dudas de invertir en el personal de la empresa en los procesos de formación y desarrollo, para mejorar y fortalecer sus actitudes, conocimientos y habilidades, beneficiando a la empresa en general.

Es por ello que el ministerio de trabajo a través del decreto 1443 del 2014, estableció disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, (Decreto 1443, 2014), el cual tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

El SG – SST Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (ISOToolS, 2016)

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, El SG-SST, debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y debe estar integrado en ellos. (Compañía de Seguros, 2014)

La Seguridad y Salud en el Trabajo -SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. (Bogger, 2012)

Según el artículo 3. Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. La Seguridad y Salud en el Trabajo - SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las

condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1443, 2014)

El artículo 4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -: SG-SST.

El 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 y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). (Decreto 1443, 2014)

Artículo 11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de

prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

Parágrafo 1. El programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin identificar las acciones de mejora. (Decreto 1443, 2014). Es de gran relevancia que la empresa capacite constantemente a sus funcionarios, teniendo en cuenta las actualizaciones de la normatividad vigente y no incurrir en sanciones por la falta de cumplimiento de procesos.

Se resalta que la empresa EMSERGUALIVA S.A.S. E.S.P cumple adecuadamente en cuanto a capacitaciones de los funcionarios para evitar accidentes y enfermedades laborales como lo dispone el Artículo 2.2.4.6.11. “Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados

y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente” (Decreto, 1072, 2015)

En Colombia según el decreto 1072 de 2015 da una modificación al sistema de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en el cual se debe implementar en todas las organizaciones, cabe resaltar que según el art.1.1.1.1 el ministerio de trabajo tiene como objetivos” la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.” (Decreto, 1072, 2015), lo cual es necesario que se ofrezcan garantías necesarias a los empleados que los motiven a cumplir favorablemente el desarrollo de sus funciones en un ambiente laboral agradable.

Es responsabilidad de la empresa el desarrollo de programas de prevención de riesgos laborales en cada una sus áreas, dispuesto por el ministerio de trabajo, de acuerdo al artículo 1.1.2.6 “Consejo Nacional de Riesgos Laborales. El Consejo nacional de Riesgos Laborales es un organismo adscrito al Ministerio del Trabajo, de dirección del Sistema General de Riesgos Laborales, de carácter permanente, entre cuyas funciones se encuentran recomendar la formulación de las estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Laborales y aprobar el presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales”. (Decreto, 1072, 2015)

La organización establece programas para prevenir los riesgos laborales, que tiene como objetivo proteger al trabajador de los riesgos que se derivan de su trabajo, y realizando seguimiento y

proponiendo acciones de mejora según sea necesario, de acuerdo con el artículo 2.2.4.6.4.”

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 y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y la Salud en el Trabajo”. (Decreto, 1072, 2015)

Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

(Decreto 1443 de 2014, art. 7)

De igual manera que ejerce un control de los diferentes procesos que se llevan a cabo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a través de la auditoría según establecido en el artículo 2.2.4.6.29. “Auditoría de cumplimiento del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

PARÁGRAFO. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la

idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo .

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa” (Decreto, 1072, 2015)

Posteriormente se prorroga el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el decreto 171 de 2016, que modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015. En este artículo se establecían unos plazos definidos para que las empresas implementaran el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Dichos plazos eran: 18 meses para empresas de menos de diez (10) trabajadores, 24 meses para empresas con un número de trabajadores que oscilara entre diez (10) y doscientos (200) y 36 meses para empresas de doscientos (200) o más trabajadores.

Las ARL debían asesorar y vigilar la implementación del nuevo sistema. También tenían que presentar informes semestrales sobre los avances en este proceso.

Con base en la información entregada por las ARL, el Ministerio de trabajo detectó que, a pocas semanas de cumplirse los plazos, la mayoría de las empresas apenas estaban en una fase incipiente de implementación del SG-SST.

Por esa razón, decidieron decretar una prórroga a los plazos establecidos inicialmente. De este modo, el Decreto 171 de 2016 estableció dos grandes modificaciones: la primera, que se aplicaría una fecha única para todas las empresas, sin que importara el número de trabajadores

que tuvieran. La segunda, que la nueva fecha límite para todas las empresas sería el 31 de enero de 2017.

El Decreto 171 de 2016, al mismo tiempo, ratifica el rol que deben cumplir las ARL. Por un lado, deben brindar asistencia técnica y asesoría a las empresas afiliadas para la implementación del SG-SST. De otra parte, deben presentar informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo. En estos, deben dar cuenta de las actividades realizadas e informar sobre los avances en la implementación del SG-SST.

Finalmente, el Decreto 171 de 2016 señala que mientras se cumple el plazo para la implementación del nuevo SG-SST, las empresas deben seguir aplicando lo señalado en la Resolución Conjunta 1016 de 1989. Esta última reglamenta los Programas de Salud Ocupacional en Colombia. (Decreto 171, 2016).

Luego se establece la transición para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con el decreto 052 del 12 de enero de 2017, modifica el artículo 2.2.4.6.3.7 del decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector trabajo, sobre la transición para la implantación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 052 , 2017), el artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las cinco (5) fases de implementación que son; Evaluación inicial, plan de mejoramiento a la evaluación inicial, Ejecución del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en

el trabajo, seguimiento y plan de mejora y la quinta fase la inspección, vigilancia y control, ésta última fase la efectúa el ministerio de trabajo conforme a los estándares mínimos.

El Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017, en la cual se establecen los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Estos estándares son de obligatorio cumplimiento para cualquier empresa, independientemente de su tamaño o tipo de riesgo. (Resolución 1111, 2017)

Artículo 3. Los Estándares Mínimos son graduables, dinámicos, proporcionados y variables según el número de trabajadores, actividad, labor u oficios: Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para todas las empresas o señaladas en el campo de aplicación, pero en su implementación se ajusta, adecúa, armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme de trabajadores, actividad económica, labor u oficios que desarrollen las empresas o entidades obligadas a cumplir dichos estándares.

En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de Estándares deben asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo el sistema de gestión, debe garantizar una cobertura de todos sus trabajadores.

Cada empresa o entidad debe desarrollar de manera exclusiva, particular y con recursos propios el diseño, implementación y ejecución de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Estándares Mínimos.

Se podrán realizar actividades, planes y programas de manera conjunta con otras empresas de la misma actividad económica, zona geográfica o gremios, una empresa o entidad que asuma o

reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a otra.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de cada empleador, quién podrá asociarse para compartir talento tecnológico, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios, evacuación, señalización, rehabilitación, zonas de seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, debe garantizarse la ejecución e implementación de este sistema con las características particulares de cada una de las empresas que comparten recursos o personal.

(Resolución 1111, 2017)

El artículo 4. Cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La alta dirección liderará y se comprometerá con la aplicación de los estándares mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. De igual manera deberá integrarlo a los demás sistemas de gestión que al interior de la organización se estén manejando, teniendo en cuenta el sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos profesionales descrito en el Decreto 1072 de 2015.

Se debe promover, garantizar y contar con la participación de todos los trabajadores, contratistas, estudiantes y personas que presten o ejecuten actividades en las sedes, instalaciones o dependencias de las diferentes empresas en relación a la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el cumplimiento de los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Resolución 1111, 2017)

Definiciones de términos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST.

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto, 1072, 2015)

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto, 1072, 2015)

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. (Decreto, 1072, 2015)

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto, 1072, 2015)

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto, 1072, 2015)

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto, 1072, 2015)

Autorreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Decreto, 1072, 2015)

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

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Decreto, 1072, 2015)

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. (Decreto, 1072, 2015)

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto, 1072, 2015)

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto, 1072, 2015)

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto, 1072, 2015)

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Decreto, 1072, 2015)

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación. (Decreto, 1072, 2015)

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto, 1072, 2015)

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto, 1072, 2015)

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

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto, 1072, 2015)

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto, 1072, 2015)

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (Decreto, 1072, 2015)

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto, 1072, 2015)

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto, 1072, 2015)

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto, 1072, 2015)

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto, 1072, 2015)

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto, 1072, 2015)

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST. (Decreto, 1072, 2015)

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Decreto, 1072, 2015)

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto, 1072, 2015)

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto, 1072, 2015)

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

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto, 1072, 2015)

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACION CUALITATIVA

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

La empresa EMSERGUALIVA SAS ESP, implementó de forma adecuada la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST, lo cual muestra una calificación del 79%, lo que la posiciona en el criterio entre el 61 y 85%, según la resolución 1111 de 2017 en su artículo 12, la valoración es moderadamente aceptable y que se debe llevar a cabo acciones como; realizar un plan de mejoramiento y tenerlo a disposición del Ministerio del Trabajo, enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos y la realización de un plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

El Gerente General de la Empresa de Servicios del Gualiva SAS ESP declara su compromiso con la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las actividades de la empresa con el objeto de brindar unas condiciones de trabajo adecuadas, velando por la protección de sus trabajadores promoviendo la seguridad y el bienestar físico, mental y social, protegiendo el ambiente, los recursos físicos y la imagen de la Empresa.

Para ello y a través de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo realizará continuamente el control de la calidad de los procedimientos y servicios, la vigilancia sobre el cuidado del ambiente, la identificación, evaluación, control e intervención sobre los factores de riesgo laborales que puedan producir enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, lesiones e ineficiencia.

El proceso se desarrolló sobre las fases sugeridas por el decreto , para la primera fase se utilizó un método de investigación cualitativo, durante la cual se hizo revisión del material existente en

documentos recuperados de internet y que se refieren a la problemática en materia de accidentes y enfermedades laborales a nivel mundial, en el continente y en el país, y cómo se insta a todas las naciones para que se implementen medidas que garanticen un trabajo bajo condiciones seguras y su beneficio no sólo para las personas, sino para la productividad de las empresas. Se tuvo como principales referentes los comunicados emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), y a nivel local el Ministerio de Trabajo, el Consejo Colombiano de Seguridad.

Posteriormente apoyadas en los conocimientos adquiridos durante el diplomado en Gerencia del Talento Humano, se revisó una revisión de la normatividad vigente y pertinente en lo que respecta a EMSERGUALIVA SAS ESP objeto del plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Luego de la lectura concienzuda de los documentos básicos, tales como, el Decreto 1072 del 2015, y el Proyecto de Estándares Mínimos, ahora Resolución 1111 del 2017, comenzamos a identificar la documentación requerida, la existente en la empresa y faltante para adelantar la Implementación del SG-SST (4, 17, 18).

Una vez hecha la evaluación inicial y teniendo como referencia la Política en Seguridad y Salud en el Trabajo y los objetivos propuestos, pasamos a siguiente fase dentro del Ciclo PHVA, generando un Plan de Trabajo Anual para la implementación, asegurando los recursos, designando autoridades y responsables, estableciendo los Programas y sus Actividades, formulando las Acciones preventivas y Correctivas, además de las estrategias que garanticen la mejora continua.

La Empresa EMSERGUALIVA SAS ESP., tiene la responsabilidad de fijar los objetivos, desarrollos y controles en relación con su actividad como aporte al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, empleando métodos, equipos y tecnología.

3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

De conforme a la información por las Administradoras de Riesgos Laborales frente a las gestiones adelantadas por diferentes actores para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo (SG-SST), se observa que no existe un adecuado desarrollo en la ejecución de dicho Sistema y que se requiere establecer su cumplimiento, vigilancia y control por etapas o fases, siendo necesario prorrogar el plazo de transición señalado en artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 con el fin de facilitar la aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y hacer viable culminación de la sustitución del antiguo Programa Ocupacional.

Resolución 3368 de 2014. Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.

Decreto 1443 de 2014. Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Resolución 1111 de 2017. Se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se establecen las diferentes fases de aplicación del sistema de gestión según los estándares mínimos, que va desde junio de 2017 a diciembre de 2019.

Los estándares mínimos SG-SST (art.10)

1. Evaluación inicial.
2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.
3. Ejecución.
4. Seguimiento y plan de mejora.

5. Inspección, vigilancia y control.

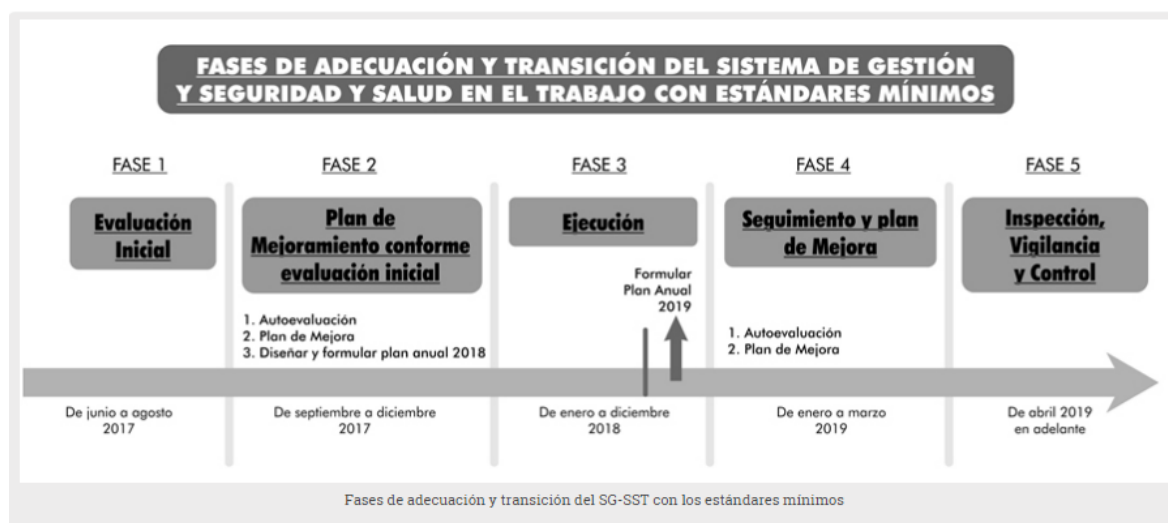


Ilustración 1 Fases de adecuación y transición del SG- SST. Fuente resolución 1111 de 2017

Planear: verificar que se cuenta con todos los recursos tanto tecnológicos, físicos, financieros y de talento humano, asignados por funciones, responsabilidades, niveles, de autoridad y periodos de vigencia en el SG-SST, realizar diagnósticos de condiciones de salud y condiciones de trabajo, revisar que se tengan evaluaciones periódicas de emergencia, (simulacros).

Hacer: se implementa todo lo que haya sido previamente planificado, entrenamiento de la brigada de emergencia etc.

Verificar: constatar que todo lo implementado vaya de acuerdo con los objetivos y necesidades de la organización.

Actuar: Realizar las acciones de mejora que garanticen los resultados acordes al SG-SST que velan por la salud y la seguridad de los funcionarios.

La empresa EMSERGUALIVA SAS ESP, con respecto al decreto 052 del 2017, en su art 2.2.4.6.3.7 transición, se sustituyó el programa de salud ocupacional por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo cual se ha ejecutado progresivamente, teniendo en cuenta las fases correspondientes, como son:

Fase 1 Evaluación Inicial.

En la fase 1 que fue la inicial, se contó con la responsabilidad del Gerente de la empresa, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales, teniendo en cuenta los estándares mínimos requeridos; se realizó un análisis de la seguridad y salud de sus empleados, identificando aquellas necesidades que requerían mayor prioridad, así mismo se planteó el trabajo anual, teniendo claridad acerca de las acciones como de mejora, correctiva, preventiva, amenazas, el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) para gestionar las situaciones que se presenten.

- Contextualización de la empresa (razón social, datos de la empresa).
- Realizar la evaluación inicial del SG- SST, incluyendo el listado de estándares mínimos del decreto 1072 de 2015 e identificando la normativa vigente en materia de riesgos laborales.
- Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos según la GTC 45 de 2012
- Evidenciar la existencia de la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad

EMSERGUALIVA SAS ESP tiene como prioridad la actualización del modelo de SG-SST según la revisión de la norma vigente, esto conlleva a unas necesidades como la gestión y ajuste de recursos para dicha actualización, ajustes al SG-SST y definir acciones correctivas y preventivas según la norma vigente, El cumplimiento del programa de capacitación anual,

establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores y registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa; la responsabilidad de esta fase la tiene directamente la ARL MAFRE, la gerencia de la compañía y el departamento de talento humano.

Fase 2 Plan de Mejoramiento.

En la fase 2 se propone el plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial; en la empresa se propuso acciones de mejoramiento para corregir las debilidades halladas en la autoevaluación; como la organización para capacitar a todo el personal en materia de seguridad laboral.

- Definir las prioridades en materia de SST de la empresa.
- Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios.
- Definir indicadores que permitan evaluar el SG-SST.
- Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del SG-SST.
- Establecer un procedimiento de evaluación y de rendición de cuentas interno.

Fase 3 Ejecución.

En la fase 3 Se lleva a cabo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación de todos los funcionarios de la empresa, no solo la responsabilidad es de la directiva de la organización; esta es la etapa actual que se encuentra la empresa EMSERGUALIVA SAS ESP según la normatividad dispuesta ya que va desde enero a diciembre de 2018, cumpliendo con lo reglamentado según el ministerio de trabajo.

- Diseñar un cronograma de capacitación de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos.
- Crear procedimientos e instructivos internos de SST
- Reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normativa vigente.

Fase 4 Seguimiento y plan de mejora

La fase 4 corresponde al seguimiento y plan de mejora que se tiene estipulado de enero a marzo del año 2019; EMSERGUALIVA SAS ESP está comprometido en hacer seguimientos periódicos a los programas, sistemas y actividades propuestos en el plan de mejora del SG-SST sugerido en la auditoria con el objetivo de cumplir con la norma vigente según el ministerio de trabajo y con la misión, visión y política organizacional.

Fase 5 Inspección vigilancia y control

La última fase que es la fase 5 se inspecciona vigilancia y control a partir de abril de 2019 en adelante; además EMSERGUALIVA SAS ESP tiene como plan de mejora el suministrar documentos y cumplir con los estándares mínimos del SG-SST para su respectivo control que será efectuado por el Ministerio del Trabajo, conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la resolución vigente.

Cabe resaltar que la empresa EMSERGUALIVA SAS ESP, ha realizado la respectiva transición del programa de la salud ocupacional al SG-SST, de forma adecuada y teniendo en cuenta la resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, con los estándares mínimos para la implementación de dicho sistema.

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

La empresa EMSERGUALIVA SAS ESP, implementó de forma adecuada la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST, lo cual muestra una calificación del 79%, lo que la posiciona en el criterio entre el 61 y 85%, según la resolución 1111 de 2017 en su artículo 12, la valoración es moderadamente aceptable y que se debe llevar a cabo acciones como; realizar un plan de mejoramiento y tenerlo a disposición del Ministerio del Trabajo, enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos y la realización de un plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

Tabla 1 Matriz de Evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Fuente Resolución 1111 de 2017

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: EMISERQUALIVA SAS ESP al SG-SST						Número de trabajadores directos: 7				
NIT de la Entidad: 900316141-2						Número de trabajadores directos: 8				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 19/11/2018				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0	0	0	3,5	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0			
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0			
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Resagos Laborales	0,5		0	0	0			
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0	0,5	0			
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0			
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0			
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5	0	0			
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2	0	0	0	6
			1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2	0	0		
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	2		0	0			
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1	1		0	0			
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1	1		0	0			
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1	1		0	0			
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2	2		0	0			
Gestión del cambio (1%)	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/vigía	1	15	1	0	0	0	13	
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1	0	0			
	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	1		0	0				
	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	2		0	0				
	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	1		0	0				
	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	0		0	0				
	2.7.1 Matriz legal	2	2		0	0				
	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1		0	0				
	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1		0	0				
	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2		0	0				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médico Ocupacional	1	9	1	0	0	8	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0	0		
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0	0		
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1	0	0		
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	0		
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1	0	0		
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0	0		
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0		
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0		
			3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2	0	0		
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	6	2	0	0	0	5	
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0			
		3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0			
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0			
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0			
3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1		0	0				
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	15	1	0	0	15		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0			
		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		3	0	0			
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		3	0	0			
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		15	2	0		0	0
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			2	0		0	
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5			2,5	0		0	
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			2,5	0		0	
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			2,5	0		0	
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	10	2,5	0	0	5		
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5	0	0			
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0	0			
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	5	5	0	0	0		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0			
		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		0	0	0			
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25	10	0	0	0	7,5		
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0	0	0			
		7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		0	0	0			
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5	0	0			
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5	0	0			
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5	0	0			
TOTALES				100				79		

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).
 Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0).
 El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.

EMSERGUALIVA SAS ESP ha desarrollado la autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el 19/11/2018, de la cual se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla 2 Resultados y calificaciones del SG- SST. Fuente elaboración propia

ETAPA	ETAPA DE MEJORA CONTINUA	CALIFICACION	ESTADO
I PLANEAR	Recursos (10%)	3,5	MODERADAMENTE ACEPTABLE
I PLANEAR	Gestión integral del SG-SST (15%)	13	MODERADAMENTE ACEPTABLE
II HACER	Gestión de la salud (20%)	19	MODERADAMENTE ACEPTABLE
II HACER	Gestión de peligros y riesgos (30%)	25	MODERADAMENTE ACEPTABLE
II HACER	Amenazas (10%)	5	CRITICO
IV VERIFICAR	Verificación del SG-SST (5%)	0	CRITICO

V ACTUAR	Mejoramiento (10%)	7,5	MODERADAMENTE ACEPTABLE
	PROMEDIO	79	MODERADAMENTE ACEPTABLE

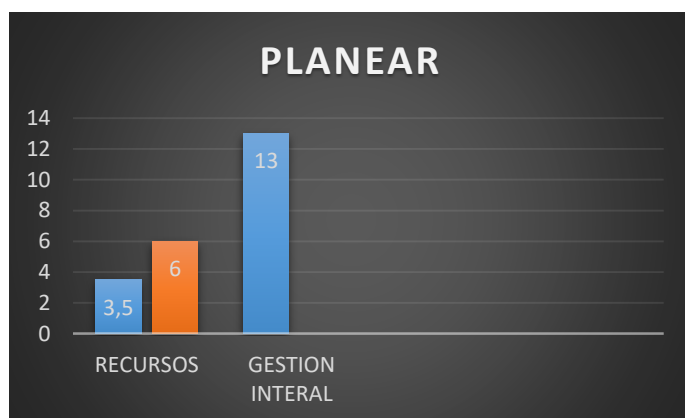


Ilustración 2 Ciclo Planear del PHVA. Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la tabla de valores y calificaciones del SG-SST de la empresa EMSERGUALIVA SAS ESP, arroja una calificación total del 79%, siendo moderadamente aceptable; analizando el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar); se da a conocer que en el planear se compone de estándares como recursos y Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en los cuales se presenta casos en los que no se cumple totalmente como es el caso del estándar de Recursos del 4% se cumple el 3.5% en el ítem del: Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST ,en el pago de pensión trabajadores alto riesgo con una valoración de 0,5% no aplica aún en la

empresa, se presenta un porcentaje del 6% en la capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, cumpliéndose totalmente el presente ítem, lo que refleja que la empresa capacita continuamente a los funcionarios en promoción y prevención de

En cuanto Gestión integral del sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el ítem de la Conservación de la documentación, y en el ítem de archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST no se cumple en su totalidad, solo se cumple 1% del 2% establecido, por lo cual se debe fortalecer este aspecto de un archivo apropiado para conservar la documentación, en cuanto a la rendición de cuentas no se está cumpliendo por lo cual su valor es cero, en este caso se refleja que falta planear para hacer la respectivo informe del desempeño de los funcionarios de la empresa.

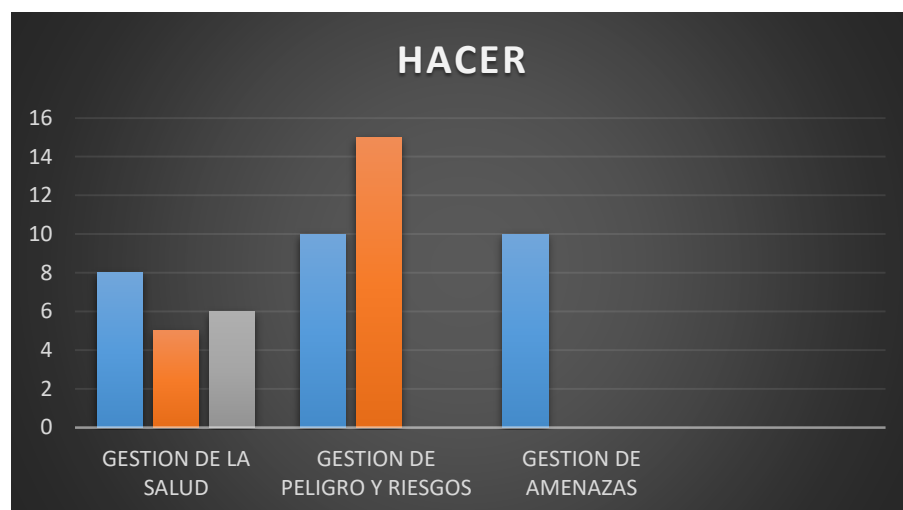


Ilustración 3 Ciclo Hacer del PHVA. Fuente elaboración propia

. En el ciclo Hacer se analiza que el ítem de las condiciones de salud en el trabajo se presenta un 8% de un 9% establecido, lo que corresponde a la diferencia del 1% en la custodia de historia clínicas que no se está cumpliendo totalmente, en el ítem de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos que corresponde a un 15% solo se cumple el 10% ya que en

los estándares de metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros, identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa, Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros), Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos, no se cumple en su totalidad, por lo cual se debe fortalecer este aspecto para prevenir enfermedades y peligros que se puedan presentar.

En el ítem de Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias se cumple solo un 5% de un 10%, ya que no se cuenta con la Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada, siendo de gran importancia para atender emergencias y desastres que se puedan presentar.



Ilustración 4 Ciclo Planear del PHVA. Fuente: Elaboración propia.

El tercer ciclo que corresponde a Verificar no se cumple totalmente, su valoración corresponde a un 5% y sus resultados son cero en todos los ítem lo que refleja que la empresa no cuenta con una gestión de resultados que sean adecuados como la falta de claridad en los Indicadores estructura, proceso y resultado, no se realiza auditoria ni revisión de la misma en fin se carece de

la Planificación de la auditoría con el COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) que es el encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas.

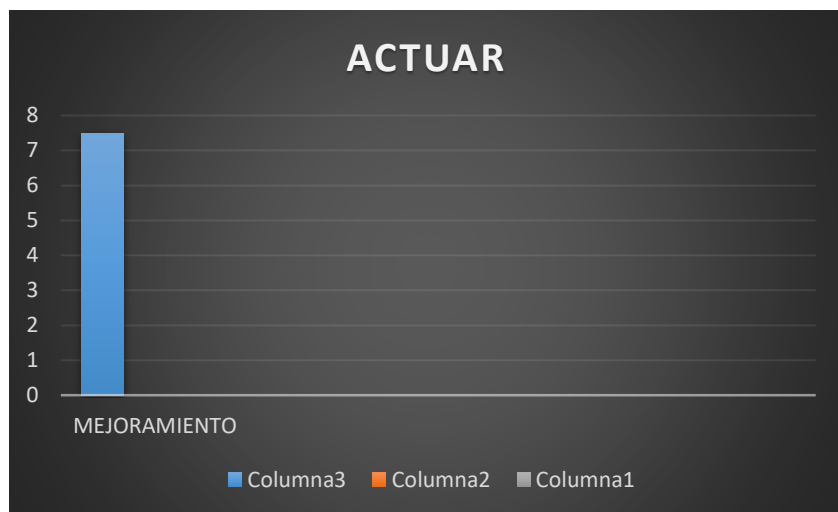


Ilustración 5 Ciclo Actuar del PHVA. Fuente: Elaboración propia

En el cuarto ciclo. Actuar se obtiene una calificación del 7.5% de un 10%, el ítem que no se cumple es el de acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con un 0% de 2.5%

De acuerdo a los resultados presentados se debe realizar un plan de mejora para aquellos aspectos que no se cumplen en su totalidad, identificando los riesgos que se puedan presentar, planteando posibles soluciones que generen mejores resultados.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

El plan de mejora va estrechamente ligado al resultado de la autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es de allí donde EMSERGUALIVA SAS ESP debe centrar sus acciones, recursos financieros, humanos tecnológicos y físicos con el objetivo de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para la mejora del plan de trabajo anual, a través del análisis de los resultados de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y los requisitos para la evaluación inicial del decreto 1072 de 2015.

Es necesario crear conciencia en todos los funcionarios de la compañía, de la importancia de llevar a cabo el Plan de mejora propuesto con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en cada actividad productiva, para lo cual es necesario aplicar capacitaciones por cargo al personal de EMSERGUALIVA SAS ESP.

A continuación, se detalla el plan de mejoramiento realizado en EMSERGUALIVA SAS ESP, en el cual se identifican las actividades desarrolladas y las propuestas de mejora, las cuales quedan a consideración por parte de la compañía para su respectiva ejecución.

Tabla 3 Plan de mejora del SG- SST. Fuente elaboración propia.

PLAN DE MEJORAMIENTO PARA EL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) DE LA EMPRESA EMSERGUALIVA S.A.S EPS					
PROCESO	ACCION	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	TIEMPO	RECURSOS
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Proponer la importancia del SG-SST en la contribución de prevenir, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. para aprobación de partida de recursos para el sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST	Area Administrativa y talento humano	Equipo de trabajo administrativo y area de talento humano	Anual	Humanos: Area administrativa y area de recursos humanos de la empresa. Financieros: \$ 3.000.0000
Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Establecer un archivo de forma organizada para custodiar los documentos, teniendo en cuenta los tiempos de retención establecidos	Area de talento humano	Equipo de trabajo administrativo y area de talento humano	Anual	Humanos: area de recursos humanos Materiales: Archivo Financiero: \$ 1.000.000
Rendición sobre el desempeño	Diseñar un procedimiento para la rendición de cuentas de cada uno de los colaboradores de la empresa, teniendo en cuenta responsabilidades, actividades, indicadores para medir los resultados y recomendaciones	Area Administrativa y talento humano	Equipo de trabajo administrativo y area de talento humano	Anual	Humano: personal encargado del SG-SST Materiales: salón computador
Custodia de Historias Clínicas	Organizar las historias clinicas ocupacionales de las evaluaciones medicas realizadas al trabajador durante su vida laboral y que esten disponibles cuando se soliciten	Area Administrativa y talento humano	Todos los colaboradores de la empresa	Anual	Humanos: area de recursos humanos Materiales: Archivo
Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	Proponer un software SG- SST para identificar peligros en el sitio de trabajo, analisis de accidentes, enfermedades laborales y las actividades rutinarias	Area Administrativa y talento humano	Todos los colaboradores de la empresa	Anual	Humanos: todo el personal de la empresa
Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	Realizar reuniones con los funcionarios de la empresa para identificar y analizar falencias y peligros en el lugar de trabajo	Area Administrativa y talento humano	Todos los colaboradores de la empresa	Semestral	Humanos: todo el personal de la empresa
Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	Establecer medidas preventivas para identificar situaciones cuando sean peligrosas y que conlleven a la generación de enfermedades	Area Administrativa y talento humano	Todos los colaboradores de la empresa	Semestral	Humanos: todo el personal de la empresa y expertos en la identificación de peligros y enfermedades Financiero: \$ 150.000
Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Programar revisión y medición de factores ambientales, químicos, físicos y biológicos en el lugar de trabajo para prevenir enfermedades de los funcionarios de la empresa	Area Administrativa y talento humano	Todos los colaboradores de la empresa	Semestral	Humanos: todo el personal de la empresa y expertos en la identificación de peligros y enfermedades Financiero: \$ 200.000
Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	Conformar un grupo de brigadistas para ser capacitadas y entrenadas para prevenir, controlar y reaccionar en situaciones de emergencia	Area Administrativa y talento humano	Todos los colaboradores de la empresa	Semestral	Humanos: todo el personal de la empresa Materiales: salón e implementos dotación para los brigadistas Financieros: \$400.000
Indicadores estructura, proceso y resultado	Dar claridad a través de reuniones los indicadores, para evaluar los procesos y resultados del SG- SST	Area Administrativa y talento humano	Todos los colaboradores de la empresa	Semestral	Humanos: Todo el personal de la empresa Tecnologicos: computador
La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	Convocar auditoría anualmente, para la evaluación de los procesos e identificar falencias presentadas	Area Administrativa y talento humano	Todos los colaboradores de la empresa	anual	Humanos: Auditores Tecnologicos: computador
Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	Verificar los resultados obtenidos en la auditoría para proponer acciones de mejora en aspectos que se requieran	Area Administrativa y talento humano	Todos los colaboradores de la empresa	Anual	Humanos: Auditores y area administrativa Tecnologicos: computador
Planificar auditoría con el COPASST	Acordar con el COPASST la fecha para la realización de la auditoria en la empresa	Area Administrativa y talento humano	Todos los colaboradores de la empresa	Anual	Humano: area administrativa
Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Detallar los resultados obtenidos del SG-SST para exponer las sugerencias a todos los funcionarios y realizar los cambios en los procedimientos y metodos de trabajo para la prevención de riesgos que afecten la vida de los colaboradores de la empresa	Area Administrativa y talento humano	Area Administrativa, talento humano, todos los colaboradores de la empresa	anual	Humano: Area administrativa

Recomendaciones

La empresa debe promover a todos los colaboradores la importancia del SG-SST para prevenir, reconocer aquellos riesgos que se presenten y que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, de igual manera el área administrativa disponga de recursos necesarios para el desarrollo de actividades que conlleven a mejorar la calidad del ambiente laboral.

Plantear un procedimiento adecuado que permita dar claridad de las responsabilidades, actividades y resultados obtenidos por cada uno de los colaboradores y así mismo dar las respectivas recomendaciones, teniendo en cuenta las falencias presentadas.

Conformar el grupo de brigadistas, los cuales deben ser entrenados y capacitados para que puedan proceder en la prevención y control, en caso de emergencia, siniestro o desastre y mitigar situaciones de alarma.

Solicitar a la ARL MAFRE un apoyo constante en todo lo que requiera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de llevar un mejor control de todas las actividades y los hechos que se presenten en temas de Salud Laboral.

Evaluar el programa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa EMSERGUALIVA S.A.S EPS, mínimo cada seis meses y reajustarlo cada año, de conformidad con las modificaciones en los procesos y resultados o dentro del término de tiempo establecido por requerimiento de la autoridad competente.

Se sugiere diseñar proyectos para obtener recursos económicos y así aplicar un plan de capacitación a los empleados que sea eficiente y eficaz, con nuevas estrategias para adquirir el conocimiento y la propagación del sistema de gestión que se emplea en la empresa

EMSERGUALIVA S.A.S, logrando concientizar al personal con nuevas motivaciones o compensaciones generando satisfacción y la disminución de enfermedades laborales que se presentan a diario.

De acuerdo a la información recolectada es de gran importancia aplicar el plan de mejora mitigando cada uno de los hallazgos presentados para mantener el control de la dependencia y garantice el fortalecimiento de la misma, con el fin de obtener mejora continua de los procesos y procedimientos que se desarrollan en la organización.

De forma general se recomienda a la empresa EMSERGUALIVA S.A., ejecutar y poner en marcha cada uno de los procedimientos, decretos y directrices para generar un ambiente de trabajo más seguro, con base al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Verificación e implementación del plan de mejoramiento de acuerdo a los Estándares Mínimos de la Empresa. Es importante que la empresa vele diariamente por el bienestar de sus empleados y su integridad física, con el fin de mantener un índice de accidentalidad bajo, y que de esta manera se genere más confianza, eficiencia y efectividad en sus labores diarias.

Conclusiones

Con respecto al análisis realizado en la empresa EMSERGUALIVA SAS ESP, se refleja que se está llevando a cabo el SG-SST, aunque falta fortalecer algunos aspectos que son necesarios como información de los procedimientos en distintos lugares, para prevenir y controlar riesgos para el beneficio de todo el personal.

El buen desempeño de la organización se logra a través del desarrollo de habilidades, estrategias para el mejoramiento en todos los aspectos, es por ello la gran importancia de realizar un plan de mejora continua con la participación de todos los funcionarios en cada uno de los procesos, y prevenir riesgos que afecten la vida de los colaboradores.

La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa EMSERGUALIVA S.A.S EPS como un importante proceso que busca constantemente la mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Siendo este mismo una obligación del empleador, donde se deben involucrar cada uno de los trabajadores con el fin de garantizar las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Mediante la realización de este trabajo logramos observar que el área de talento humano debe suministrar herramientas necesarias que se utilicen en el desarrollo de los procesos del plan de mejora que se implementa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,

planteando posibles soluciones y encaminándolas a los beneficios de la empresa, logrando mantener la salubridad de todos los empleados.

Según los resultados, encontrados y evaluados en EMSERGUALIVA mediante la elaboración de este proyecto se evidencio que es indispensable fortalecer y optimizar el sistema de seguridad y salud en el trabajo ya que al momento de realizar la auditoria la empresa evidencia un 79% de la realización del SG – SST.

La mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa EMSERGUALIVA SAS ESP, contribuirá con la mejora continua de la empresa a través de la integración de todos los niveles jerárquicos, se mejorarán las condiciones de salud y seguridad en el ambiente laboral, se generará confianza tanto en el cliente interno como externo y se asegurará el cumplimiento de las exigencias legales determinadas por el Estado Colombiano.

Bibliografía

Bogger, S. o. (2012). Obtenido de <http://riesgolocativo.blogspot.com/2012/08/salud-ocupacional-disciplina-que-trata.html>

Compañía de Seguros, P. (2014). Obtenido de

<https://positivaeduca.positiva.gov.co/posipedia/public/posipediaCursos/gestion-transporte2015/mod1/pdf/guia-documental-sgsst-2.pdf>

Decreto 052 . (12 de Enero de 2017). Obtenido de <https://safetya.co/normatividad/decreto-052-de-2017/>

Decreto 1443. (31 de Julio de 2014). Obtenido de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Decreto 171. (2016). Obtenido de <https://safetya.co/etiqueta/decreto-171-de-2016/>

Decreto, 1072. (2015).

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>.

Hernandez Palma, H., Monterrosa, A. F., & Muñoz, R. D. (2017).

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2139/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=fb24d2a5-e220-49e8-9e57-c6dc87fa74c2%40sessionmgr104>.

ISOTools. (2016). Obtenido de <https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>

MINISTERIO DE TRABAJO. (2014). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 05 de 11 de 2018, de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Resolución 1111. (27 de marzo de 2017). Obtenido de

http://legal.legis.com.co/document?obra=legcol&document=legcol_f79eed3644a64697845d2d186d529914

Riaño Casallas, M. I., & Palencia, S. F. (2016).

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2139/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=0a84dcfb-ee02-4396-a363-39004cb6106f%40pdc-v-sessmgr03>.