



**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
(SG-SST) EN COOMOQUIN LTDA.**

ESTUDIANTES:

**LINA MARCELA RAMIREZ GONZALEZ – CODIGO N° 42.150.654
DEISY STELLA JIMENEZ BENAVIDES – CODIGO N° 41.914.427
ROSA MATILDE RIVERA GONZALEZ – CODIGO N° 24.579.523
YULIANA VANESSA MARULANDA V. – CODIGO N° 42.161.766
LINA MARIA ARIAS CORREA – CODIGO N° 24.765.657**

Grupo Colaborativo No 101007_67

TUTOR:

MUNIR FERNANDO CURE MONROY

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS (ECACEN)
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO
HUMANO**

NOVIEMBRE 28 DE 2018



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	5
OBJETIVOS.....	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
PRESENTACION DE LA EMPRESA.....	7
Razón Social.....	7
Visión	7
Misión.....	8
Actividad Económica	8
Tamaño de la Empresa	8
Número de Trabajadores	8
Objetivos de Calidad	9
Política de Calidad	9
Valores Corporativos.....	9
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	11
1.1. Antecedentes del Problema	11
1.2. Planteamiento del problema	15
1.3. Justificación de la Investigación Cualitativa	17
CAPÍTULO 2: REVISION DE LITERATURA.....	18
2.1. Marco Teórico	18
2.2. Marco Jurídico.....	24
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	38
3.1 Investigación cualitativa.....	38
3.1.1. Población y Muestra.....	39
3.1.2. Fuentes de información.....	40
3.1.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	40
3.2. Implementación del SG-SST en la empresa.....	41
3.3. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST.....	42
3.4. Implementación tabla de valores y calificación de estándares mínimos SG-SST	44
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	46
4.1. Resultados Encuesta 1 - Fase 2.....	46
4.2. Resultados Lista de Chequeo.....	49
4.3. Análisis de datos tabla de valores estándares mínimos SG-SST.....	50
4.4. Resultados y análisis encuesta 2 – fase 6	53
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	72
5.1. Resumen de Hallazgos y propuesta de mejora.....	72
5.2. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	80
5.2.1. Recursos Humanos.....	80
5.2.2. Materiales.....	80
5.2.3. Recursos financieros.....	81
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	82
RECOMENDACIONES	85
CONCLUSIONES	85
BIBLIOGRAFIA.....	87
ANEXOS.....	89



TABLA DE TABLAS

Tabla 1: Encuesta 1- fase 2	49
Tabla 2: Lista de chequeo fase 2	50
Tabla 3: Valoración estándares mínimos	52
Tabla 4: Enc 2 – Preg 1 – Responsabilidades frente a implementación SG-SST	53
Tabla 5: Enc 2 – Preg 2 – Recursos asignados implementación SG-SST.....	54
Tabla 6: Enc 2 – Preg 3 – ARL afiliada al SGRL	55
Tabla 7: Enc 2 – Preg 4 – Integrantes COPASST	56
Tabla 8: Enc 2 – Preg 5 – Capacitación por parte de COPASST.....	57
Tabla 9: Enc 2 – Preg 5 – Miembros Comité Convivencia.....	59
Tabla 10: Enc 2 – Preg 7 – Participación capacitaciones PyP	60
Tabla 11: Enc 2 – Preg 8 – Conocimiento política SG-SST	61
Tabla 12: Enc 2 – Preg 9 – Participación identificación peligros area trabajo	62
Tabla 13: Enc 2 – Preg 3 – Implementación medidas prevención y control riesgo	63
Tabla 14: Enc 2 – Preg 11 – Realización mantenimiento periódico instalaciones y herramientas	64
Tabla 15: Enc 2 – Preg 12 – Elementos Protección Personal en últimos 12 meses.....	65
Tabla 16: Enc 2 – Preg 13 – Avances significativos implementación SG-SST.....	66
Tabla 17: Enc 2 – Preg 14 – conocimiento procesos eliminación residuos peligrosos.....	67
Tabla 18: Enc 2 – Preg 15 – Participación programas promoción hábitos y estilos vida saludable	68
Tabla 19: Enc 2 – Preg 16 – Principales mecanismos de comunicación	69
Tabla 20: Enc 2 – Preg 17 – Mecanismos evaluación y control utilizados para seguimiento del SG-SST.....	70
Tabla 21: Propuesta de mejora	79



TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Resumen resultados encuesta1 - fase 2	49
Ilustración 2: Enc 2 – Preg 1 – Responsabilidades frente a implementación SG-SST	53
Ilustración 3: Enc 2 – Preg 2 – Recursos asignados implementación SG-SST.....	55
Ilustración 4: Enc 2 – Preg 3 – ARL afiliada al SGRL	56
Ilustración 5: Enc 2 – Preg 4 – Integrantes COPASST.....	57
Ilustración 6: Enc 2 – Preg 5 – Capacitación por parte de COPASST.....	58
Ilustración 7: Enc 2 – Preg 5 – Miembros Comité Convivencia.....	59
Ilustración 8: Enc 2 – Preg 7 – Participación capacitaciones PyP	60
Ilustración 9: Enc 2 – Preg 8 – Conocimiento política SG-SST	61
Ilustración 10: Enc 2 – Preg 9 – Participación identificación peligros area trabajo	62
Ilustración 11: Enc 2 – Preg 3 – Implementación medidas prevención y control riesgo	63
Ilustración 12: Enc 2 – Preg 11 – Realización mantenimiento periódico instalaciones y herramientas	64
Ilustración 13: Enc 2 – Preg 12 – Elementos Protección Personal en últimos 12 meses.....	65
Ilustración 14: Enc 2 – Preg 13 – Avances significativos implementación SG-SST.....	66
Ilustración 15: Enc 2 – Preg 14 – conocimiento procesos eliminación residuos peligrosos.....	67
Ilustración 16 : Enc 2 – Preg 15 – Participación programas promoción hábitos y estilos vida saludable.....	68
Ilustración 17: Enc 2 – Preg 16 – Principales mecanismos de comunicación	69
Ilustración 18: Enc 2 – Preg 17 – Mecanismos evaluación y control utilizados para seguimiento del SG-SST.....	71



INTRODUCCION

En la actualidad, la Seguridad y la Salud en el Trabajo es un tema, de los más importantes que deben gestionar los directivos de las empresas, ya que con una buena implementación se generarán ambientes de trabajo seguros, protegiendo a sus empleados de cualquier enfermedad laboral o accidente de trabajo identificando los riesgos, evaluándolos y realizando acciones correctivas para garantizar que los que los puestos de trabajo sean seguros y protegidos.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está fundamentado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), cuyo propósito es reconocer, evaluar y controlar los riesgos y peligros que se presentan en la empresa y prever los que se puedan presentar afectando la salud de los trabajadores, de tal forma que se garanticen condiciones y lugares de trabajo seguros donde los colaboradores desarrollen sus actividades con los riesgos mínimos y con la seguridad de que no se verá afectada su integridad física, psicológica y mental.

Viendo la necesidad de la implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa COOMOQUIN LTDA, se adelanta una investigación, que permita en su resultado presentar ajustes necesarios y recomendaciones para dicha implementación del SG-SST teniendo en cuenta que la actividad principal de la empresa es el transporte de pasajeros, cuyos conductores realizan una actividad de alto riesgo.



OBJETIVOS

Objetivo General

Evaluar el avance de la implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo en la COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL QUINDIO LTDA, proponiendo acciones correctivas para el proceso de mejoramiento continuo.

Objetivos Específicos

- ✓ Determinar el grado de cumplimiento del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa COOMOQUIN LTDA.
- ✓ Realizar la evaluación de los estándares mínimos del SG-SST
- ✓ Realizar encuesta para determinar las falencias en la implementación del Sistema.
- ✓ Valorar los resultados para determinar acciones de mejora.
- ✓ Presentar propuesta para la implementación del Sistema SG-SST en la empresa COOMOQUIN LTDA.
- ✓ Proponer cronograma para la respectiva implementación.



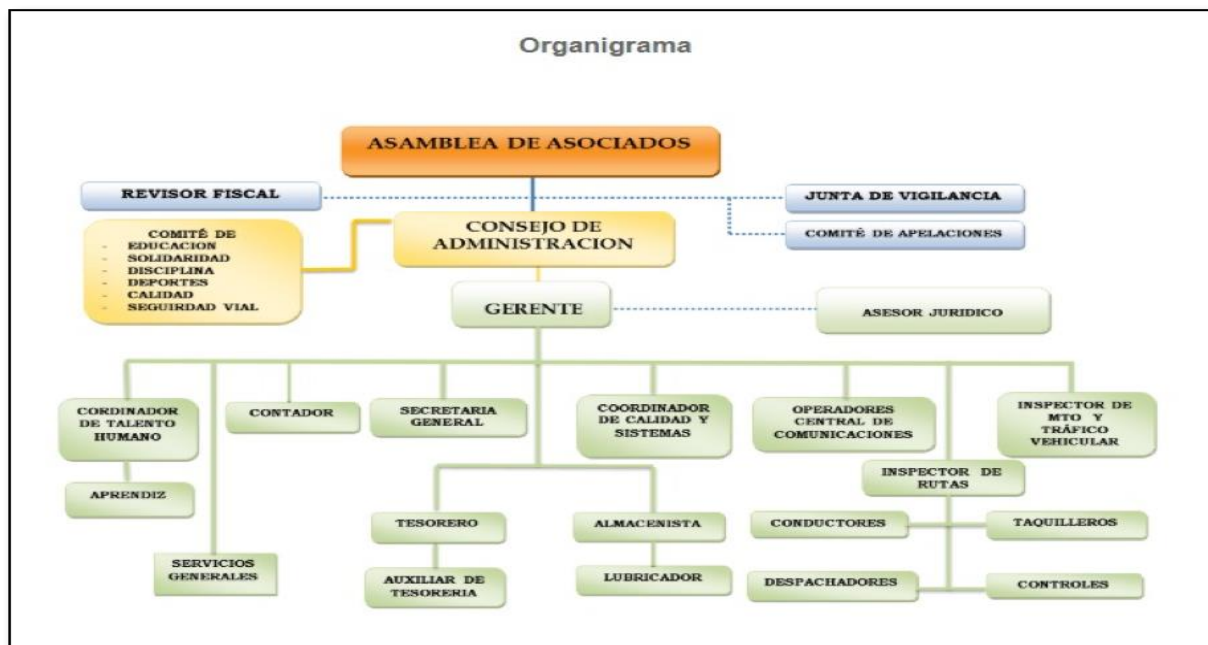
PRESENTACION DE LA EMPRESA

Razón Social

COOPERATIVA DE MOTORISTAS DEL QUINDÍO LTDA.

La Cooperativa de Motoristas del Quindío COOMOQUIN Ltda. Es una empresa de servicios en el sector del transporte de pasajeros a través de las modalidades de Buses intermunicipales, taxis y transportes especial. Su sede principal y administrativa se encuentra ubicada en la ciudad de Armenia Quindío. (coomoquin.s,f)

En la actualidad La cooperativa de transporte COOMOQUIN Ltda. Está conformada administrativamente según el organigrama que se presenta a continuación:



Visión

“La Cooperativa de Motoristas del Quindío para el 2020, estará posicionada como la mejor empresa de transporte terrestre de pasajeros en sus diferentes modalidades; contando con la implementación de nuevas tecnologías y sistemas de gestión de la calidad,



garantizando un óptimo servicio a la comunidad en general y contribuyendo al desarrollo social y económico de la región” (coomoquin.s,f)

Misión

“La Cooperativa de Motoristas del Quindío presta servicios de transporte público de pasajeros en las modalidades de taxis, intermunicipal y especial en la ciudad de Armenia, sur del departamento del Quindío y norte del Valle, de forma oportuna, segura y cómoda; además presta el servicio de Lubricación de vehículos automotores para la comunidad en general; cuenta con infraestructura vehicular apropiada, tecnología y personal competente, para satisfacer las necesidades de movilización de la comunidad” (coomoquin.s,f)

Actividad Económica

Transporte de Pasajeros

Tamaño de la Empresa

Mediana

Número de Trabajadores

25 empleados directos

200 empleados indirectos



Objetivos de Calidad

1. Mejorar la calidad de los servicios de transporte en cuanto a oportunidad, seguridad, comodidad y cumplimiento legal.
2. Mejorar las condiciones de infraestructura vehicular e incorporar nuevas tecnologías.
3. Aumentar las competencias del personal a través de la formación continua.
4. Incrementar el nivel de satisfacción del usuario.

Política de Calidad

“Nos comprometemos a prestar un excelente servicio de transporte público de pasajeros en la ciudad de Armenia, sur del departamento del Quindío y norte del Valle, de manera segura y oportuna; cumpliendo los requisitos legales, implementando tecnología en la prestación del servicio, asegurando la calidad de sus procesos, brindando capacitación continua al capital humano, que nos permita ser líderes en el sector transportador, en los servicios autorizados.”
(coomoquin.s,f)

Valores Corporativos

RESPONSABILIDAD: La Cooperativa de Motoristas del Quindío cumple con este valor cuando sus integrantes reflexionan y asumen las consecuencias de sus actos en cumplimiento de sus deberes y derechos.

SERVICIO: Es el conjunto de actividades que nuestra empresa ofrece para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos.



CALIDAD: Aceptación plena por parte de los usuarios, de los bienes o servicios ofrecidos a la comunidad.

LEALTAD: La Cooperativa de Motoristas del Quindío es leal cuando se compromete con la excelente calidad de sus servicios.

PERSEVERANCIA: La Cooperativa de Motoristas del Quindío es firme y constante con el logro de sus objetivos y metas con disciplina, empeño y dedicación.



CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

En este capítulo se aborda la identificación de la problemática que presenta la cooperativa de transportes COOMOQUIN LTDA, referente a la implementación del SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) de acuerdo a lo estipulado en el decreto N° 052 del 12 de Enero de 2017 y el decreto 0171 del 1 de Febrero de 2016 Los cuales modifican al artículo 1072 de 2015 y que establece los parámetros progresivos y las etapas de sustitución e implementación del SG-SST que promueve el bienestar general de todos los colaboradores de una organización en contexto con el desarrollo y crecimiento del talento humano; tomando en cuenta esta actualización legislativa y de acuerdo a las deficiencias detectadas en una auditoría anterior (Fase 2), se contextualiza, se analiza y diseña el paso a paso de ajustes pertinentes para dar cumplimiento a lo establecido dentro de la normatividad legal vigente.

1.1. Antecedentes del Problema

El Decreto 1072 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, según (mintrabajo:2014, decreto único reglamentario) establece que Sistema de Gestión de 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 trabajo.

En la auditoría realizada en la fase 2 de este proceso formativo, se concluye que “Frente a la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo se manifiesta estarse implementado, no obstante sólo el 40% de los colaboradores de la empresa lo conocen y el 20%



expresan haber tenido algún accidente laboral en los últimos 12 meses”. Esto fundamentado en encuesta realizada al respecto, donde se evidencia que la actividad de prevención de incidentes y accidentes laborales en la empresa no se realiza o si se hace no está siendo asumida por los colaboradores.

Por tanto, es evidente que la empresa COOMOQUIN LTDA. ha iniciado su proceso para dar cumplimiento a lo establecido en la actualización legal de transición del programa de salud ocupacional por el SGSST; proceso no implementado en su totalidad, pero que está dentro de los parámetros de tiempo prudente para continuar con los avances del programa.

En esta misma auditoría se detecta que “Frente a la documentación de los canales de comunicación, se manifiestan que los mismos no existen y en este sentido la empresa observa lo siguiente: Se sigue el conducto regular para la solución de cualquier problema. Esta situación se manifiesta en la percepción que tienen los colaboradores de la misma, en el sentido que un 50% considera que los canales comunicación son regulares el 40% los considera buenos y el 10% los considera malos”. De la misma forma que “La oficina de talento humano hasta el momento no ha evaluado el nivel de satisfacción de la empresa, en la encuesta realizada para este análisis el 50% de los empleados son indiferentes y el 50% se sienten satisfechos”.

Teniendo en cuenta lo anterior, La Cooperativa de Transportadores del Quindío COOMOQUIN siendo una empresa cooperativa que presta servicios de transporte intermunicipal está obligada a implementar lo dispuesto en el decreto 1072 de 2015 y se infiere que es necesario revisar la implementación de lo dispuesto en el decreto 052 de 2016 para lo cual este equipo colaborativo diseñará plan de mejoramiento que le permita a la empresa COOMOQUIN LTDA.



Dar paso a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación del SG-SST.

Entonces de acuerdo a los resultados observados en la auditoría podemos ver con claridad que el proceso de transición solicitado para garantizar la seguridad laboral dentro de las organizaciones está en un avance primario y que requiere ser fortalecido para que en su implementación progresiva genere los resultados esperados.

Se debe tener en cuenta que en la misma auditoría realizada se demostró “que hay mucha incoherencia entre lo planteado desde la administración de la empresa y lo reflejado en expresión de los empleados”, Razones que nos permiten evidenciar la existencia de “un prototipo de administración en el área del talento humano, sin control efectivo sobre los indicadores que maneja la organización, que no se está generando sentido de pertenencia, por tanto se está intentando dar cumplimiento a la normatividad general sin apropiarse debidamente del reconocimiento y fortalecimiento de su principal recurso que es el capital humano; más tratándose de una empresa cooperativa.

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 de Salud Ocupacional el Ministerio del Trabajo expide el decreto 052 de 2016 mediante el cual se decreta que a partir del 1o de junio de 2017, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación del SG-SST así:

- Evaluación inicial
- Plan de mejoramiento



- Ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Seguimiento y plan de mejora
- Inspección vigilancia y control.

Por tanto, la empresa COOMOQUIN Ltda. Requiere una revisión y un acoplamiento de lo propuesto desde la dirección para dar cumplimiento efectivo a la ley, evidenciando el proceso con lo recibido, percibido y manifestado por sus colaboradores.

El equipo colaborativo mediante auditorias, encuestas y listas de chequeo realizadas a la empresa COOMOQUIN Ltda. Logró identificar que la empresa ha avanzado en algunas fases de la implementación de SG-SST, sus directivos son conscientes de la necesidad de la misma y de las consecuencias que traen los accidentes y las enfermedades profesionales para los trabajadores así mismo de los problemas para la organización como disminución de la productividad por ausentismo de empleados, daños en equipos, máquinas y perdidas económicas a causa de las incapacidades. Así mismo, se evidencia que desde la dirección se tiene el conocimiento que es más rentable invertir en la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales que incurrir en los costos de accidentes laborales.

No obstante lo anterior, unas de las principales debilidades que se encontraron en la empresa COOMOQUIN Ltda. Son, la falta de conocimiento por parte de los colaboradores del SG-SST, así mismo la desmotivación de los empleados y los deficientes canales de comunicación y participación que ofrece la empresa.



En ese sentido se define el espacio apropiado para la intervención pertinente desde la presente investigación, con el objeto primordial de aportarle a la empresa sugerencias de actividades adecuadas para alcanzar el cumplimiento efectivo de lo exigido por la legislación vigente y que su efecto sea muy positivo en el contexto productivo y competitivo de la organización.

1.2. Planteamiento del problema

El equipo de trabajo de La UNAD logró identificar en el proceso de auditoría que la empresa COOMOQUIN Ltda. ha realizado algunas gestiones e implementado de manera parcial lo dispuesto en el decreto 1072 de 2015 y decreto 071 de 2016 frente a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Se infieren algunas oportunidades de mejora dado que a la fecha la empresa no responde de manera óptima a las necesidades que en esta materia demandan sus colaboradores e igualmente se está incumpliendo con algunos de los requisitos de obligatoriedad establecidos en la normatividad vigente.

Al analizar la estructura administrativa de la empresa, se evidencia una coordinación de talento humano con un Aprendiz como personal de apoyo, además se manifiesta la conformación de los comités de educación, solidaridad, disciplina, deportes, calidad y seguridad vial; pero no se evidencia dentro del organigrama de la empresa, coordinadores para el programa de seguridad y salud en el trabajo como tampoco se evidencian comité para la promoción de seguridad y salud en el trabajo. Se infiere entonces que estas funciones son desempeñadas desde alguna dependencia no especificada, puesto que en el proceso de auditorías previos realizados por el



equipo de trabajo el 60% de los empleados encuestados manifiestan que la empresa está implementando el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

Entre tanto la coordinación del talento humano es liderada por un contador público con las siguientes funciones “Su responsabilidad en un área de mayor importancia en la empresa, garantizando el ingreso y retiros con el mayor cuidado, en el momento de diligenciar la documentación al procedimiento de vinculación a la protección laboral y asistencia social. Las planillas de liquidación mensual se deben revisar con sumo cuidado para no incurrir en errores, garantizando el cumplimiento de los pagos en las fechas indicadas, pendiente de los informes de accidentes laborales, dando la información correspondiente a los Señores Asociados para la afiliación de los conductores frente a la relación laboral, garantizando la seguridad social de parte del empleador, para que los conductores puedan gozar de una calidad de vida, especialmente en los servicios de salud, con el fin de lograr el bienestar de sus familias, y la protección de sus vidas frente a una actividad de alto riesgo” (coomoquin.s,f- Dependencias). Dentro de las mencionadas funciones no se incluyen las acciones, estrategias y planes propiamente exigidos por la normatividad vigente, para dar cumplimiento efectivo a la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el entorno laboral.

Por todo lo anterior es primordial adelantar la debida investigación con miras a determinar **el nivel de implementación del SG-SST en COOMOQUIN Ltda.** Partiendo de ¿Qué acciones reglamentarias se han implantado?, ¿Qué tan efectivas han resultado para la generación de conocimiento y valor agregado de la empresa? ¿Qué acciones falta por implementar? Y ¿cuáles son las recomendaciones y/o plan de mejoramiento continuo a seguir? En pro del cumplimiento legal, de la generación de valor para la empresa y del crecimiento integral de los colaboradores.



1.3. Justificación de la Investigación Cualitativa

La implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ayudará a la empresa COOMOQUIN LTDA a tener una ventaja frente a las otras compañías que desempeñan la misma actividad comercial y de servicios, esta implementación no sólo le permitirá cumplir con los requerimientos legales sino también atender y actuar para atender las necesidades de toda la empresa.

Por tanto, es de gran relevancia determinar, por medio de la presente investigación, **el nivel de implementación del SG-SST en COOMOQUIN Ltda.** Para ello se hace necesario una inspección detallada y analítica de ¿Qué acciones reglamentarias se han implantado?, además se debe medir, registrar y evaluar ¿Qué tan efectivas han resultado para la generación de conocimiento y valor agregado de la empresa? Posterior a un análisis de la realidad del momento de la cooperativa quedara en evidencia ¿Qué acciones faltan por implementar? Y de acuerdo a las acciones que se hallen pendientes de cumplimiento, se abrirá un horizonte de posibilidades para recomendar y/o planificar una secuencia coordinada de tareas de mejoramiento continuo en pro de superar la condición actual y promover la generación de valor para la cooperativa en general y para cada uno de sus integrantes y colaboradores; obviamente extendiendo los efectos beneficiosos hasta los núcleos familiares conexos.



CAPÍTULO 2: REVISION DE LITERATURA

2.1. Marco Teórico

El concepto de Salud Ocupacional ha ido evolucionando a través de los tiempos. Desde la comunidad primitiva durante la época del paleolítico y el neolítico, pasando por Egipto hacia el año 4000 a.c. hasta la edad media, cuando aparecen estudiosos en materia de Salud Ocupacional como Ellen Bog (1473), quien efectúa una investigación sobre vapores que pueden ser peligrosos para la salud de los trabajadores. George Agrícola (1556), trata la problemática de los trabajadores de las minas y Bernardino Ramazinni en 1700, escribe un tratado completo sobre las enfermedades profesionales titulado " De Morfis Artificum Diatribayes", este autor es considerado por su obra el padre de la Salud Ocupacional. (Jiménez, I. 2004).

En Colombia, el Gobierno Nacional ha legislado en materia de salud y de trabajo. La Salud Ocupacional concebida como una rama de la Salud Pública, orientada a promover y mantener en el mayor grado posible el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo, de todos los agentes perjudiciales para la salud, es de gran importancia para la competitividad y productividad del país.

Aunque, se cuenta con normatividad en materia de Riesgos Profesionales en Colombia, los índices de accidentalidad y los registros sobre enfermedades profesionales muestran que aún no se ha generado, en las empresas, una verdadera cultura de autocuidado, para lograr que estas cifras disminuyan. (Jiménez, I. 2004).



La cobertura del Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP) es baja ya que para el 2003 solo el 22,5% de los trabajadores están cubiertos por el Sistema; y aunque este porcentaje ha aumentado con el tiempo sigue siendo bajo, ya que para 2013 es del 35,3% y para 2017 alcanza el 41,4%, cifras poco alentadoras a pesar de ser crecientes.

La Salud Ocupacional en el país tiene grandes retos, sobre todo si se tiene en cuenta que la economía colombiana es movida por Pymes, y quizás éstas no han tomado conciencia sobre la importancia de este aspecto, como una ventaja diferencial y competitiva en mercados internacionales. (Jiménez, I. 2004).

Actualmente el concepto de Salud Ocupacional, ha crecido desde el término (SySO) seguridad y salud ocupacional como un integrado multidisciplinario de asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo, según (Apaza R. 2012) en su artículo dice: que según “la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) “La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.” (OIT y OMS, 1950).

Se reconoce la importancia de la implementación de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, con el fin de identificar los factores de riesgo ocupacionales, ya que es la



base para una gestión activa de la seguridad y salud dentro de las empresas; por lo tanto cada compañía o institución debe planificar acciones preventivas a partir de la identificación de los riesgos, evaluar los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores, la adecuación de los sitios de trabajo, buscando controlar los factores del entorno que son perjudiciales para la salud de los empleados.

Ahora bien por último se llega al término **Sistema de Gestión (SG)** que se define como una serie de **procesos, acciones y tareas** que se llevan a cabo sobre un conjunto de elementos (personas, procedimientos, estrategias, planes, recursos, productos, etc.) **para lograr el éxito sostenido de una organización**, es decir, disponer de capacidad para satisfacer las necesidades y las expectativas de sus clientes o beneficiarios, trabajadores y de otras partes interesadas a largo plazo y de un modo equilibrado y sostenible, definiendo un plan estratégico que, mediante la mejora continua, garantice la permanencia y la sostenibilidad de la organización. (S.a, s.f. tomado de: https://itree.mx/sistemas_gestion/#block2314)

Debido a los rápidos cambios que sufren las organizaciones y empresas en la actualidad (globalización, reducción de personal, trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal y subcontratación entre otros) el concepto de prevención es cada vez más relevante y permite además dar un enfoque dinámico a la seguridad y salud laboral. (Nunes, Isabel L.)

En la actualidad estamos frente a un mundo competitivo, donde encontramos nuevas tecnologías que nos sorprenden día a día, los clientes son cada vez más exigentes, requieren productos o servicios con características que satisfagan sus necesidades y expectativas. Es por ello que las organizaciones deben trabajar en pro de la satisfacción total de sus clientes, mediante



un proceso de mejora continua e implementar normas estandarizadas para lograr la calidad máxima de los productos o servicios que ofrecen. Es importante la plena colaboración de todo el personal de la organización o empresa, para que sea efectivo el servicio realizado, y que de esta manera se obtengan excelentes resultados para la empresa. . (S.a, s.f. tomado de: https://itree.mx/sistemas_gestion/#block2314)

COOMOQUIN es una empresa dedicada a actividades transporte de pasajeros comprometida con la Seguridad y Salud de sus colaboradores, procurando la integridad física y psicológica, mediante el control de los riesgos para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y la presencia de enfermedades laborales.

La administración asume la responsabilidad de fomentar un ambiente de trabajo en condiciones sanas y seguras, cumpliendo con los requisitos legales que sean aplicables a esta empresa, vinculando a las partes interesadas en el Sistema y destinando los recursos necesarios para la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

Todos sus colaboradores tienen la responsabilidad y el compromiso de contribuir al logro de los objetivos y metas del SG-SST para lo cual deberán cumplir las normas y procedimientos establecidos. Igualmente, son responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias negativas a la salud de los colaboradores o a la organización.

Los programas desarrollados en la empresa COOMOQUIN están orientados al fomento de una cultura preventiva y de cuidado individual y colectivo, a la intervención de ambientes



laborales que puedan causar accidentes de trabajo o enfermedades laborales, al control del ausentismo, a la preparación y respuesta ante las emergencias y la mejora continua e involucran la rendición de cuentas y la gestión integral, consecuentes con el direccionamiento estratégico de la organización y los valores corporativos asociados al compromiso y el trabajo en equipo.

La participación y compromiso de todos y cada uno de los empleados, proveedores, visitantes o personas relacionadas con la organización son el apoyo fundamental para el éxito de la cultura de la seguridad y salud en el trabajo.

Esta política es comunicada al personal en el proceso de inducción y reinducción anual y con el fin de generar conciencia en los colaboradores, se reforzará en los procesos de capacitación y será dispuesta en los diferentes medios de comunicación para la consulta de los colaboradores.

Para la presente investigación tomamos las siguientes definiciones del Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.2:

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.

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.

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

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

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

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

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

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



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

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.

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

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tomado de: (definicionessaludpublicavirtual.udea.edu.co)

2.2. Marco Jurídico

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021 se formuló en el marco del cumplimiento de los compromisos asumidos por el Gobierno nacional, para dar continuidad a los ejes de la política pública para la protección de la salud en el mundo del trabajo (2001) la



articulación con el plan decenal de salud pública en dimensión “ salud y ámbito laboral” y las acciones desarrolladas e implementadas a través de los planes de salud ocupacional que le anteceden (Ministerio de Trabajo, 2014: plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021: 46)

En la formulación del mismo participaron el Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, los gremios, la Academia, Centros de Investigación, las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud y de Salud Ocupacional (hoy Seguridad y Salud en el Trabajo), Empleadores, Organizaciones Sindicales y Trabajadores entre otros; El plan nacional de seguridad y salud en el trabajo fue concebido como la herramienta de gestión donde priorizaron las necesidades del país respecto a la salud de los trabajadores buscado Sistema de Riesgos Laborales justo, equitativo y eficiente.

Para la implementación del Plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021 se contemplaron cuatro estrategias a saber:

1. Fomento de la transversalidad de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el conjunto de políticas públicas.
2. Fortalecimiento institucional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
3. Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales.
4. Optimización y garantía del reconocimiento de las prestaciones al trabajador en el sistema general de riesgos laborales.



Los objetivos de El plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013 – 2021 se citan a continuación:

- Promover la formalización de los trabajadores informales como estrategia para ayudar a la reducción de la pobreza.
- Integrar las medidas de protección a la salud de los trabajadores en las políticas de desarrollo económico y en las estrategias de reducción de la pobreza.
- Fortalecer la salud y seguridad en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales en el sistema educativo.
- Garantizar el desarrollo técnico, tecnológico y científico en el sistema general de riesgos laborales
- Implementar el sistema de garantía de calidad en el sistema general de riesgos laborales.

Por su parte las metas del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo en su conjunto están orientadas a:

- Avanzar en la protección social de los trabajadores, en el marco de una cultura preventiva articulada con las políticas públicas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales a través del diálogo tripartito y de acciones de inspección, vigilancia y control.
- Lograr la estructuración de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en aras de lograr mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales, propendiendo por un trabajo decente.
- Fortalecer las acciones tendientes a la oportunidad de las prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales.



El 30 de diciembre de 2014 el ministro de trabajo Doctor Luis Eduardo Garzón expidió la Resolución 6045 por la cual se adoptó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021. Esta resolución contiene cuatro artículos así:

- Artículo 1º.: mediante el cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Artículo 2º: Responsabilidades de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales. De acuerdo a las competencias y obligaciones establecidas en el plan.
- Artículo 3º. Implementación y Ejecución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, se involucran diferentes actores, comités seccionales y locales que deben coordinar con las instituciones y organismos responsables.
- Artículo 4º. Seguimiento y Evaluación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021. El plan será ejecutado por el ministerio del trabajo y los diferentes actores serán responsables de realizar el seguimiento y evaluación.

Con respecto al seguimiento del plan se observa que el ministerio del trabajo creó una plataforma virtual y pagina web del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021/plataforma-virtual-y-pagina-web-del-pnsst>.

En este sitio web se evidencian algunos avances así:

- Se han desarrollado instrumento de autoevaluación, y se cuenta con un sistema de recolección de información en línea que permite recopilar información de los principales actores del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.



- Se formularon 44 indicadores de evaluación y seguimiento a las acciones del PNSST, los cuales permiten calcular los avances en el logro de las metas del plan.
- Así las cosas y con el marco normativo actual el país está avanzando hacia una política pública que promueve las buenas prácticas en los ambientes laborales con la finalidad de promover el desarrollo económico en armonía con el desarrollo del talento humano.

El 31 de julio de 2014 El Ministerio del Trabajo mediante decreto número 1443 DE 2014 dicta la disposición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En el citado decreto se definen las directrices que deben cumplir los actores del sistema para la implementación del SG-SST y consecuentemente en el artículo 4 determina que este “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”. Asi mismo determina que este deberá ser liderado e implementado por el empleador o contratante con la participación de los trabajadores con la finalidad de garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo abordando el sistema de manera integral desde la prevención de los accidentes y enfermedades laborales hasta la promoción y protección de la salud en un sistema de gestión en permanente proceso de mejora y cuyos principios están basados en la Planificar, Hacer, Verificar, Actuar.



El alcance de la norma abarca el sector público, privado, economía solidaria, sector cooperativo y empresa de servicios temporales.

Los principales componentes del sistema se identifican y definen a continuación:

Capítulo II Decreto 1443 De 2014 Política: Es el compromiso claro y firmado que se debe asumir desde la dirección de la empresa, se expresa y comparte de manera formal a toda la organización, su alcance debe involucrar a todas las áreas de la empresa, esta a su vez deberá ser específica y apropiada a la naturaleza y riesgos de la organización y será revisada en cada vigencia.

Los principales objetivos de la política de SST son identificar los riesgos, valorarlos e identificar controles, proteger la salud y seguridad de los trabajadores y cumplir con la normatividad vigente en materia de SST

Capítulo III Decreto 1443 De 2014 Organización: Para la organización del SG - SST se determinan las **funciones** y responsabilidades de los diferentes actores (empleados, ARL y trabajadores) Se deben determinar el programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, así mismo, los mecanismos que garanticen la gestión, conservación documental y los canales de comunicación tanto internos como externos que garanticen que los empleados de la empresa conozcan apropien y retroalimenten el SG-SST.

Capítulo IV Decreto 1443 De 2014 Planificación: Para la planificación es necesario identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de cada una de los puestos de trabajo de la empresa, así mismo, definir indicadores, límites, métodos de cálculo, fuentes de información, periodicidad de los reportes y realizar un plan de trabajo anual con el compromiso y seguimiento del empleador.



Capítulo V Decreto 1443 De 2014 Aplicación: El empleador o contratante deberá establecer los mecanismos que permitan realizar la gestión de peligros y riesgos en la empresa así mismo, asegurarse de las medidas de prevención y control, establecer los procedimientos de respuesta ante emergencias, gestionar el cambio y realizar las adquisiciones y contrataciones para garantizar la efectiva aplicación del SG-SST

Capítulo VI Decreto 1443 De 2014 Auditoría y revisión por parte de la dirección:

El empleador realizará una auditoría anual con la finalidad de evaluar de manera proactiva el proceso, evidenciar la implementación de las políticas y en general de SG-SST evidenciando el cumplimiento de los estándares mínimos del sistema, resultados de las investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Capítulo VII Decreto 1443 De 2014 Mejoramiento: Producto de la auditoria y de los resultados de la supervisión y medición el empleador define las medidas preventivas y correctivas que sean necesarias para garantizar la mejora continua del SG-SST

Este marco normativo aplica para todo tipo de empresas, se adapta al tamaño, actividades y necesidades de cada empresa y busca que cada empleador con su equipo de colaboradores identifiquen los riesgos asociados a su sistema productivo los valoren y determinen los controles pertinentes.

El paso de los Programas de Salud Ocupacional (PSO) a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está determinado por un requisito normativo contemplado en la legislación colombiana, Decreto 1443 de 2014 hoy compilado en el Decreto Único



Reglamentario del Sector Trabajo – Decreto 1072 de 2015 en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, y a la decisión de los actores involucrados para mejorar las condiciones laborales y los procesos productivos, basados en la participación, dialogo y construcción colectiva.

Son objetivos del Ministerio de Trabajo entre otros, fomentar políticas y estrategias para la generación de empleo estable, formalización laboral, protección a los desempleados, formación de los trabajadores, movilidad laboral y garantías diversas básicas y necesarias, como las prestacionales.

Para procurar el cumplimiento de dichos objetivos, el ministerio de trabajo expide el Decreto Único Reglamentario del Sector, que es el 1072 del 26 de mayo de 2015.

Este decreto contiene todo un compendio de leyes, decretos, artículos, adiciones y modificaciones referentes al ministerio de trabajo, como ente responsable de garantizar el sano ejercicio del ser laboral, bajo controles pertinentes y la vinculación de la institucionalidad nacional apropiada para una efectiva implementación de las normas que actualmente hacen posible el desarrollo de la dinámica laboral, desde los diversos tipos de organizaciones empresariales.

Mediante este decreto quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector Trabajo que versen sobre las mismas materias, con excepción, exclusiva, de los siguientes asuntos:



No quedan cobijados por la derogatoria anterior los decretos relativos a la creación y conformación de comisiones intersectoriales, comisiones interinstitucionales, consejos, comités, sistemas administrativos y demás asuntos relacionados con la estructura, configuración y conformación de las entidades y organismos del sector administrativo; de igual manera los decretos que incorporan reglamentos técnicos, como que versan sobre asuntos pensionales, ni aquellas que tratan sobre la afiliación al sistema general de seguridad social.

Tampoco quedan cobijados por la derogatoria anterior los decretos que desarrollan leyes marco, igualmente, las normas de naturaleza reglamentaria de este sector administrativo que, a la fecha de expedición del presente decreto, se encuentren suspendidas por la Jurisdicción Contencioso Administrativa, las cuales serán compiladas en este decreto, en caso de recuperar su eficacia jurídica. (Decreto 1072 Actualizado a 15 de abril de 2016)

El Decreto 171 de 2016 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)

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

Dentro de las normas que rigen el SG-SST encontramos también la Resolución 1111 de 2017, mediante la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.



El campo de aplicación cubija a los empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, contratantes de personal bajo contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y sector cooperativo, agremiaciones y asociaciones que afilian trabajadores independientes, empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema de Riesgos laborales, trabadores en misión, Administradoras de Riesgos Laborales, personal no uniformado de la Policía Nacional y personal civil de la fuerzas militares.

El objetivo es la implementación de los Estándares Mínimos que según la Resolución son “el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales”.

La implementación de los Estándares Mínimos debe ser desarrollada de manera exclusiva por cada empresa, pues depende del número de trabajadores, la actividad económica, las labores u oficios que desarrollen sus trabajadores, los riesgos a los que están expuestos, entre otros; para lo cual debe disponer de recursos propios que le permitan diseñar, implementar y ejecutar las actividades que se requieran.

La alta dirección de las empresas es la responsable de la aplicación de los estándares mínimos, la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, igualmente de la realización de



auditorías internas para identificar fallas y realizar acciones de mejora que permitan cumplir los objetivos del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deben brindar asesoría y asistencia técnica en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Entre junio de 2017 y abril de 2019 se implementará la aplicación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo así:

FASE 1	EVALUACION INICIAL	JUNIO – AGOSTO 2017
FASE 2	PLAN DE MEJORAMIENTO CONFORME A LA EVALUACION INICIAL	SEPTIEMBRE – DICIEMBRE 2017
FASE 3	EJECUCION	ENERO – DICIEMBRE 2018
FASE 4	SEGUIMIENTO Y PLAN DE MEJORA	ENERO – MARZO 2019
FASE 5	INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL	DE ABRIL DE 2019 EN ADELANTE

A partir del año 2020 el SG-SST se debe ejecutar anualmente de enero a diciembre, la empresa en el mes de diciembre debe realizar autoevaluación, plan de mejora y plan anual del sistema para ser ejecutado en la vigencia de enero a diciembre del año siguiente.



Para la calificación de cada uno de los puntos que componen los numerales de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se crea la Tabla de Valores y Calificación.

De acuerdo con la valoración de los estándares mínimos la empresa debe realizar un plan de mejora que debe contener como mínimo: las actividades concretas a desarrollar, los responsables, el plazo para la ejecución, los recursos administrativos y financieros.

A partir de diciembre de 2018 las empresas llevarán un registro de indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como: Severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes laborales; prevalencia e incidencia de enfermedad laboral y ausentismo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales por delegación del Estado ejercerán vigilancia y control del cumplimiento en la prevención de riesgos laborales sus empresas afiliadas, especialmente deben estudiar, analizar y dar recomendaciones respecto a los planes de mejora resultantes de la autoevaluación de los Estándares Mínimos, y si es el caso, cuando las empresas no realicen los ajustes y actividades de mejora, informar a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de la Resolución 1111 acarreará sanciones en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el Capítulo 11 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015



De otra parte, COOMOQUIN Ltda. Considera que la drogadicción, el alcoholismo, el tabaquismo y la farmacodependencia afectan los ambientes de trabajo, agravan los riesgos laborales, atentan contra la salud y la seguridad, constituyéndose en amenaza para la integridad física y mental para la población trabajadora en general.

Para garantizar el cumplimiento se apoya en la Ley 1566 de 2012, por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas, la Circular 0038 de 2010, Resolución N° 1956 de 2008 artículo 1°, Circular 018 de 2004, Código sustantivo del Trabajo: Artículo 60,62, y la Resolución N° 2358 de 1998, y demás normas reglamentarias con el fin de lograr un ambiente seguro y adecuado de trabajo; es política de la empresa velar por el bienestar de sus trabajadores en este aspecto. Por este motivo, se adoptan las siguientes reglas:

- ✓ Prohibir el consumo de cigarrillo, alcohol y sustancias psicoactivas o drogas en áreas de trabajo
- ✓ Divulgar entre los colaboradores de la empresa el daño que produce en la salud el consumo de alcohol, sustancias psicoactivas o drogas y tabaco.
- ✓ Prohibir que los trabajadores laboren en estado de embriaguez, o bajo los efectos de la resaca o guayabo o sustancias psicoactivas o drogas y estructurar un régimen de sanciones drásticas para quienes incumplan.
- ✓ Se prohíbe el uso de cualquier sustancia que atente contra la seguridad propia o la de otros empleados en el normal desempeño laboral.
- ✓ Estimular a los colaboradores afectados por el uso del tabaco, el uso de alcohol y sustancias psicoactivas o drogas a que participen en programas para su tratamiento.
- ✓ Está prohibido fumar en los espacios de trabajo. Los empleados que consideren necesario fumar deben retirarse de su sitio de trabajo y buscar las zonas destinadas para tal fin



- ✓ Es responsabilidad directa del trabajador velar por su propio bienestar y cuidar de su salud.

COOMOQUIN Ltda. Se compromete a fomentar campañas de Estilos de vida y Trabajo Saludable, informando al colaborador acerca de los efectos nocivos para la salud que sobrevienen del consumo de estas sustancias, asumiendo la obligación y responsabilidad de adelantar el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y velar porque todos los colaboradores y contratistas cumplan con las normas aplicables y en las actividades de seguridad y Salud en el Trabajo que se implementen.

Esta política es comunicada al personal en el proceso de inducción y re inducción anual y con el fin de general conciencia en los colaboradores se reforzara en los procesos de capacitación y será dispuesta en los diferentes medios de comunicación para la consulta de los colaboradores.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Investigación cualitativa

Para conocer el estado de la gestión del talento humano en la empresa COOMOQUIN, el equipo colaborativo de la UNAD conformado por las estudiantes que se citan en la portada del presente trabajo, realizó una investigación cualitativa mediante encuesta virtual realizada a 20% de los empleados de la empresa y auditoria al área del talento humano realizada mediante lista de chequeo y matriz de evaluación de estándares mínimos SG-SST que posteriormente fue cruzada con la información aportada por los trabajadores en encuesta virtual.



Producto de este trabajo fue posible recolectar datos que permitieron inicialmente conocer las dificultades de la empresa frente al clima organizacional, comunicación, mecanismos de participación e implementación de programas de salud y seguridad en el trabajo entre otros.

Se utilizó la observación participativa enfocada a conocer la percepción de los empleados frente a los diferentes procesos de la gestión del talento humano y la observación no participativa, enfocada a evidenciar los avances, que en materia de implementación del SGSST tiene la dirección de la empresa.

3.1.1. Población y Muestra.

Por tratarse de una investigación cualitativa, aunque genera algunos datos estadísticos, la población objeto de la presente investigación, fueron los 25 empleados directos de la Empresa COOMOQUIN Ltda.

Total Hombres: 10

Total Mujeres: 15

Rango de edad: Abierto

Para corroborar los avances en la implementación del SG-SST que se valoraron en la matriz de evaluación, se realizaron encuestas virtuales; una inicial, dada en la fase 2 y que se enfocó en la percepción de sus propios empleados para con la empresa como tal, además de obtener información primaria y complementaria de parte de la gerencia, y una segunda encuesta específica al proceso de implementación y que se aplicó al 40% de los empleados de la empresa,



diez (10) empleados (por tratarse de una empresa pequeña), empleados de los diferentes niveles donde se incluyeron los del nivel directivo, administrativo, asistencial y operativo.

3.1.2. Fuentes de información.

La información que soporta este trabajo fue tomada directamente de la fuente mediante entrevistas, listas de chequeo, auditorias, encuestas y formatos de evaluación que se aplicaron a los empleados de la empresa COOMOQUIN Ltda. Y mediante verificación de información en el área de talento humano de la misma empresa, además de información obtenida desde la herramienta virtual que tiene la empresa. Página web <http://www.coomoquin.com>

3.1.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Para la recolección de la información se diseñaron encuestas en línea que permiten ser aplicadas a empleados de diferentes niveles jerárquicos dentro de la empresa.

Se utilizó la entrevista personal y telefónica con el director de talento humano, al igual que con la gerente de la cooperativa.

También se aplicaron listas de chequeo a la gerencia, como cabeza del área de talento humano y finalmente se aplicó la matriz de evaluación para la implementación del SG-SST cuyos resultados se describen en el siguiente capítulo del presente trabajo.

Los instrumentos de recolección de datos se detallan en el capítulo 4 del presente documento.



3.2. Implementación del SG-SST en la empresa

Dentro del proceso investigativo solicitado en las guías, el grupo de estudiantes de la UNAD responsables de esta tarea y para dar cumplimiento operativo a la actividad, se realizó una auditoria a la empresa de transporte público “Cooperativa de transportes del Quindío COOMOQUIN Ltda.” Con un enfoque fundamental en el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo SG-SST.

Para el desarrollo de la investigación se contó con el apoyo de herramientas reconocidas y válidas, como son encuestas, listas de chequeo, matriz de evaluación, entrevistas y la consulta de información en página Web. De la empresa; Además de visitas presenciales que fueron atendidas por la gerencia y la dirección de talento humano, quienes brindaron información primaria muy valiosa.

La investigación se estructuró dando cumplimiento legal metodológico, en cuanto a la implementación normativa mediante el ciclo PHVA.

Tras el análisis de todos los datos recolectados fue posible establecer los avances y falencias en el proceso de implementación de SG-SST, como la operatividad, efectividad y puntos críticos que deben corregirse con una metodología de reorganización y replanteamiento de la manera como la empresa está transitando para dar cumplimiento a la normatividad y exigencias legales al respecto.



En los puntos de análisis, hallazgos y propuestas de mejoramiento que se describen en el capítulo 5 de este documento, queda registrado y evidenciado, tanto los aciertos que ha tenido la empresa durante el proceso, como los ítems faltantes y/o aquellos que no han alcanzado los resultados esperados y que por ende requieren de ajustes.

3.3. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST

La empresa COOMOQUIN Ltda. Se encuentra en transición positiva, tal cual lo expresa y exige el decreto 052 de 2017, el cual modificando reglamentaciones anteriores demarca los tiempos precisos para el cumplimiento de lo expuesto, que no es otra cosa que la implementación efectiva y operativa del SG-SST.

COOMOQUIN Ltda. Al igual que muchas empresas pequeñas han presentado grandes dificultades al iniciar el debido proceso de implementación del sistema, sin embargo, es evidente que cuenta con la mayoría de los ítems requeridos, aunque la efectividad de cada componente no haya sido la mejor, sin embargo, se encuentra dentro de los tiempos vigentes para reorganizar y enfocar los pasos siguientes hacia el logro real de los objetivos propuestos y exigidos por ley.

Específicamente y referente al ciclo PHVA, vemos que los componentes internos de la primera parte, que es la planeación de la implementación, están definidos, estructurados y aplicados en un 57%, ya que, de sus 22 indicadores, 15 registran una calificación positiva, sin desconocer que la efectividad en los logros de éstos, no registran todos, los niveles esperados. Es apenas obvio que ese 43% que no registra buenos resultados, no significa que no estén



planificados o que no sean acertados en su concepto y estructura; solo que requieren una revisión para determinar el punto de quiebre donde se deben aplicar los mejoramientos en pro de obtener los resultados esperados. En resumen, el 57% del sistema está planificado. Por tal es necesario apoyar la planificación restante o los ajustes pertinentes.

Una proyección lógica nos permite afirmar en este punto, que las deficiencias encontradas en esta parte del ciclo, afectan directamente los componentes derivados que conforman las otras etapas o ciclos de la metodología. Posiblemente lo planificado no es el error si no la manera de aplicación y es justamente ahí donde interviene el grupo investigador para apoyar a la empresa con las propuestas pertinentes, fundamentadas y precisas para el logro concreto de lo planificado.

En las otras etapas de ciclo PHVA igualmente se evidencian y registran elementos que generan resultados variados, unos coherentes con la actividad, la metodología y el logro; y otros que por traer defectos antecesores no representan una realidad del nivel de implementación del sistema.

Las principales propuestas de mejora definidas y explicadas en el escenario adecuado del presente documento, proyectan la obtención de resultados más positivos y efectivos en la empresa y que redunden en el crecimiento de la compañía como tal y el crecimiento integral de cada colaborador de manera individual y extender ese posible beneficio hasta sus familias y el entorno social vinculado. Ahora bien, el reto que se asume es justamente apoyar a la empresa en el cumplimiento de las fases reglamentadas en el decreto 052 de 2017 para su efectiva aplicación y cumplimiento.



3.4. Implementación tabla de valores y calificación de estándares mínimos SG-SST

El Equipo Colaborativo con la finalidad de conocer y evaluar la situación actual de la empresa COOMOQUIN Ltda. Frente al estado de cumplimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo según lo dispuesto en la normatividad vigente, aplicó matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, reglamentada mediante la correspondiente resolución 1111 de 2017.

Ver matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el siguiente capítulo.

Mediante la observación y verificación de cada uno de los puntos de la matriz se valoró el desempeño de la empresa frente a los ciclos propuestos en el decreto 1443 de 2014 PHVA- Planear, Hacer, Verificar, Actuar

Para la valoración de cada uno de los ítems de la matriz, estándares mínimos de SG-SST que se presenta en el capítulo 4 del presente documento, se efectuaron entrevistas al Jefe de Gestión Humana quien es el encargado del área de seguridad y salud en el trabajo en la empresa COOMOQUIN Ltda. Y posteriormente se validaron algunas respuestas con algunos empleados de la empresa.

En la matriz de evaluación utilizada como instrumento de recolección de información para el presente trabajo cada ítem del ciclo PHVA tiene un valor y un peso porcentual y su valoración obedece al cumplimiento o no cumplimiento de cada uno de ellos.



La evaluación se realizó teniendo en cuenta los siguientes estándares y valores porcentuales para cada ciclo del PHVA:

1. Planear Con un peso porcentual del 25% distribuido de la siguiente manera:

1.1 Recursos con un peso porcentual del 10%

1.2 Gestión integral del sistema de seguridad y la salud en el trabajo (15%)

2. Hacer Con un peso porcentual del 60% distribuido de la siguiente manera:

2.1 Gestión de la salud con un peso porcentual del 20%

2.2 Gestión de peligros y riesgos con un peso porcentual de 30%

2.3 Gestión de amenazas con un peso porcentual del 10%

3. Verificar porcentualmente al del 5% para un único ítem de verificación del SG-SST

4. Actuar con un peso porcentual del 10% para un único ítem enfocado al plan de mejoramiento.

En este punto podemos destacar algunos avances significativos que registra la empresa, según el resultado de la evaluación realizada, mediante la aplicación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST, y donde se evidencia en las etapas posteriores, el hacer, el verificar y el actuar, que hay elementos contundentes con resultados muy positivos, lo que nos indica que en sí, el sistema está bien entendido, y aplicado; demostrando la existencia de una base fuerte de proyección efectiva en el cumplimiento de las normas, y por tanto, las falencias



encontradas se limitan a interpretaciones o percepciones un tanto más subjetivas por lo que los ajustes fundamentales están relacionados con el diseño y la alimentación adecuada de indicadores que faciliten la interpretación de resultados y la identificación de nuevas deficiencias, para que cada periodo evaluativo permita el reinicio del proceso con miras al mejoramiento continuo, que es el objetivo fundamental del sistema.

En un análisis más específico de la matriz de evaluación, identificamos que la empresa se ha enfocado en la implementación de los puntos más fuertes, pero saltando algunos elementos ligeramente percibidos como de menor peso, pero que son el soporte real de los ítems más aparentemente relevantes; esto se da justamente por las deficiencias en la planificación de la implementación del sistema.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Resultados Encuesta 1 - Fase 2

Preguntas y consolidado de respuestas de la encuesta virtual aplicada al 40% de los colaboradores directos de la empresa aplicada en fase 2 de auditoría al proceso de talento humano de la empresa COOMOQUIN LTDA.

1 - ¿Conoce usted el manual de funcionamiento de su empresa?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	6	60%



No	4	40%
TOTAL	10	100%
2 - ¿conoce los manuales de procedimiento de su empresa?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
TOTAL	10	100%
3 - ¿Conoce los objetivos estratégicos de la empresa?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	2	20%
No	8	80%
TOTAL	10	100%
4 - ¿La empresa le realizó inducción al momento de iniciar labores en la misma?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	6	60%
No	4	40%
TOTAL	10	100%
5 - ¿Conoce usted misión y visión de la empresa?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
TOTAL	10	100%
6 - ¿Conoce la política de calidad de su empresa?		
Respuesta	Total	Porcentaje



Si	3	30%
No	7	70%
TOTAL	10	100%
7 - ¿Participa usted en la toma de decisiones de su empresa?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	1	10%
No	9	90%
TOTAL	10	100%
8 - ¿Ha recibido algún estímulo laboral en los últimos 12 meses?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	1	10%
No	9	90%
TOTAL	10	100%
9- ¿Conoce el sistema de salud y seguridad en el trabajo?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	4	40%
No	6	60%
TOTAL	10	100%
10- ¿Ha recibido alguna capacitación en los últimos 12 meses?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
TOTAL	10	100%
11 - ¿Ha sufrido algún accidente laboral en los últimos 12 meses?		



Respuesta	Total	Porcentaje
Si	2	20%
No	8	80%
TOTAL	10	100%

Tabla 1: Encuesta 1- fase 2

Grafica resumen de resultados encuesta virtual realizada a empleados directos de la empresa

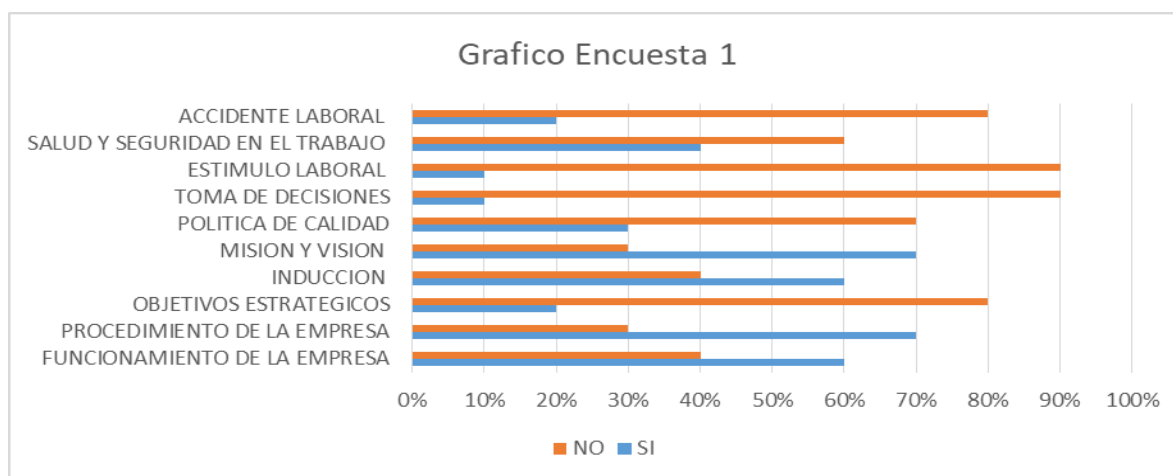


Ilustración 1: Resumen resultados encuesta1 - fase 2

4.2. Resultados Lista de Chequeo

Aplicada en fase 2 de auditoría del talento humano.

LISTA DE CHEQUEO PARA LA AUDITORIA DEL TALENTO HUMANO APLICADA EN COOPERATIVA MOTORISTAS DEL QUINDIO			
PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿La empresa tiene definido los manuales de	X		



funciones?			
2. ¿Existen los manuales de procedimientos en la empresa?	X		
3. ¿Se elabora el proceso de inducción a los empleados?	X		
4. ¿Se promueve la apropiación de la filosofía institucional?	X		
5. ¿Está definida y documentada la política de calidad en la empresa	X		
6. ¿Están establecidos los mecanismos de participación de los empleados?		X	
7. ¿Los empleados tienen participación en la toma de decisiones?		X	
8. ¿Existe y está documentado el plan de estímulos a los empleados?		X	
9. ¿Se está implementando el sistema de seguridad y salud en el trabajo?	X		
10. ¿Existe plan de capacitaciones y cronograma de las mismas?	X		
11 ¿Están documentados los canales de comunicación en la empresa?		X	Se sigue el conducto regular para la solución de cualquier problema.
12. ¿Existen programas o planes para promover el buen clima laboral?		X	1 actividad anual de integración para los empleados
13. ¿Se evalúa y analiza el nivel de satisfacción de los empleados en la empresa?		X	

Tabla 2: Lista de chequeo fase 2

4.3. Análisis de datos tabla de valores estándares mínimos SG-SST.



Con la finalidad de evaluar el avance de la empresa COOMOQUIN en La implementación del SG-SST se desarrolló evaluación cuantitativa en tabla que se adjunta y donde la empresa obtuvo un puntaje total de 57 puntos, lo que demuestra que la calificación de los estándares mínimos se encuentra valorada como CRITICA, por lo cual la empresa debe tomar acciones urgentes para realizar planes de mejora que permitan dar cumplimiento a los estándares mínimos en el término estipulado.

Por lo anterior, las acciones que se deben seguir con la mayor prioridad son:

- Realizar un plan de mejoramiento
- Enviar a la ARL Positiva, que es la Administradora de Riesgos a la que se encuentra afiliada la empresa un reporte de avances de las acciones de mejora que se aplicaran para subir la valoración de los estándares mínimos, lo cual debe hacerse antes del mes de febrero de 2019.
- Tener disponibles todas las evidencias de las acciones de mejora de la implementación del SG-SST.

A continuación resultados de valoración estándares mínimos SG-SST empresa COOMOQUIN



ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: COOMOQUIN LTDA.				Número de trabajadores directos: 25					
NIT de la Entidad: 890000090				Número de trabajadores directos:					
Realizada por: Comité evaluador UNAD Grupo N° 67				Fecha de realización: Nov. 12 de 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			4	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5			0,5			
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5			0,5			
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5			0,5			
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5			0,5			
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2			2	
		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		0				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	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			9
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		0			
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1			
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2			
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2			
			Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño		1	0		
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Métriz legal	2		0			
			Comunicación (1%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1	0		
Adquisiciones (1%)		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					
Contratación (2%)		2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2					
Gestión del cambio (1%)	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0						
II. HACER	CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (9%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			6	
		3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
		3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1		0				
		3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
		3.1.5. Custodias de Historias Clínicas	1		1				
		3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
		3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0				
		3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
		3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		0				
	Registro, reporte e investigación de los enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			5	
		3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
		3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0			0	
		3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0				
		3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0				
		3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0				
		3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0				
		3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0				
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0			8	
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
		4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0				
		4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5			12,5	
		4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
		4.2.3. Hay procedimientos, instrucciones, fichas, protocolos	2,5		0				
		4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	10	2,5			5	
		4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP; se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Reparación ante emergencias	5	5	5			3,75	
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0				
		6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		0				
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25	10	1,25			2,5	
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
		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				
		7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora con base en los resultados del SG-SST (10%)	2,5		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	0							
7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5	2,5							
TOTALES				100				57,75	

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 284 y 288 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST



Tabla 3: Valoración estándares mínimos



4.4. Resultados y análisis encuesta 2 – fase 6

Con la finalidad de validar la información obtenida en la anterior tabla de valoración de estándares mínimos SG-SST se desarrolló encuesta virtual al 40% los empleados directos de la empresa COOMOQUIN Ltda.

Al analizar los resultados de la encuesta 2 realizada en fase 6 con la finalidad de validar la información obtenida en matriz de evaluación de estándares mínimos de SG-SST se encontró lo siguiente:

1 - Conoce usted sus responsabilidades frente a la implementación del SG-SST		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	

Tabla 4: Enc 2 – Preg 1 – Responsabilidades frente a implementación SG-SST

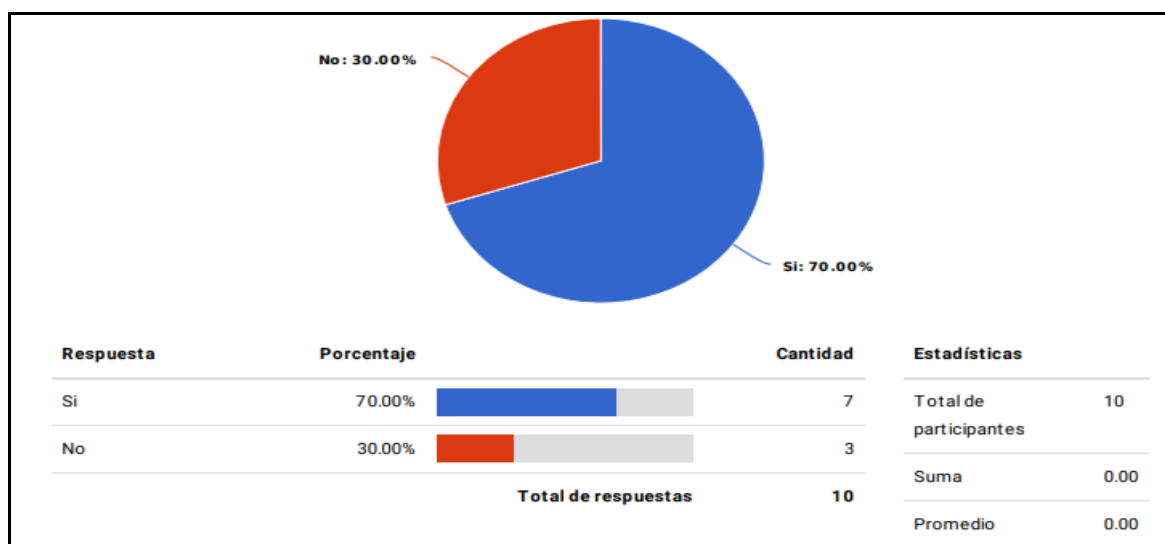


Ilustración 2: Enc 2 – Preg 1 – Responsabilidades frente a implementación SG-SST



Lo Anterior, refleja que algunos de los actores principales del Sistema en la empresa, como lo son los empleados, a quienes van encaminadas las acciones, están prestos a cumplir su parte en el desarrollo de las estrategias que conlleven a mejorar las condiciones de lugares de trabajo saludables. No obstante es preocupante que el 30% de los mismos desconozca sus responsabilidades por tal razón se debe realizar socialización de las mismas a todos los miembros de la empresa. En la tabla de valores de estándares mínimos la empresa obtuvo la calificación máxima teniendo en cuenta que demostró mediante documentos escritos que se han desarrollada actividades de socialización frente a las responsabilidades de los diferentes actores frente a la implementación del SG-SST no obstante en la práctica y a la luz de los resultados de la encuesta falta apropiación por parte de los empleados de la empresa. Por esta razón se sugieren actividades de mejora para este ítem

2 - ¿Sabe cuántos recursos fueron asignados para la Implementación del SG-SST en su empresa?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	

Tabla 5: Enc 2 – Preg 2 – Recursos asignados implementación SG-SST

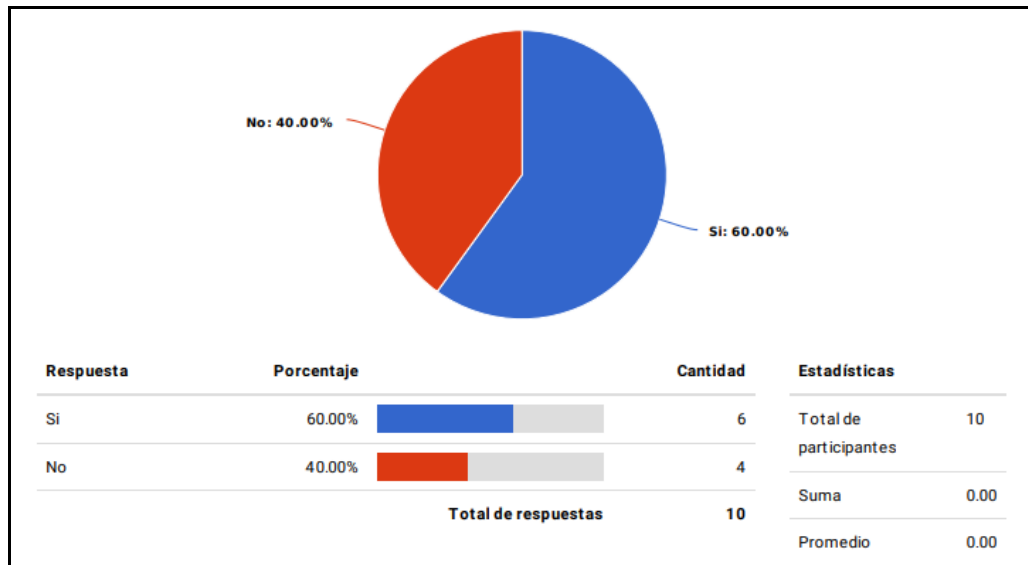


Ilustración 3: Enc 2 – Preg 2 – Recursos asignados implementación SG-SST

Lo anterior refleja que la mayoría de los empleados tienen conocimiento de la inversión que la empresa realiza en la implementación del sistema. En la tabla de valores de estándares mínimos la empresa obtuvo la calificación máxima en este ítem, dado que demostró que apropió recursos en el presupuesto para la implementación del SG-SST, no obstante, es necesario realizar acciones a fin de lograr que un mayor porcentaje de los colaboradores de la empresa conozcan los recursos disponibles para la implementación del SG-SST. Por esta razón se sugieren actividades de mejora para este ítem.

3 - ¿Conoce el nombre de la empresa a la que usted está afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	8	80%
No	2	20%
Total	10	

Tabla 6: Enc 2 – Preg 3 – ARL afiliada al SGRL

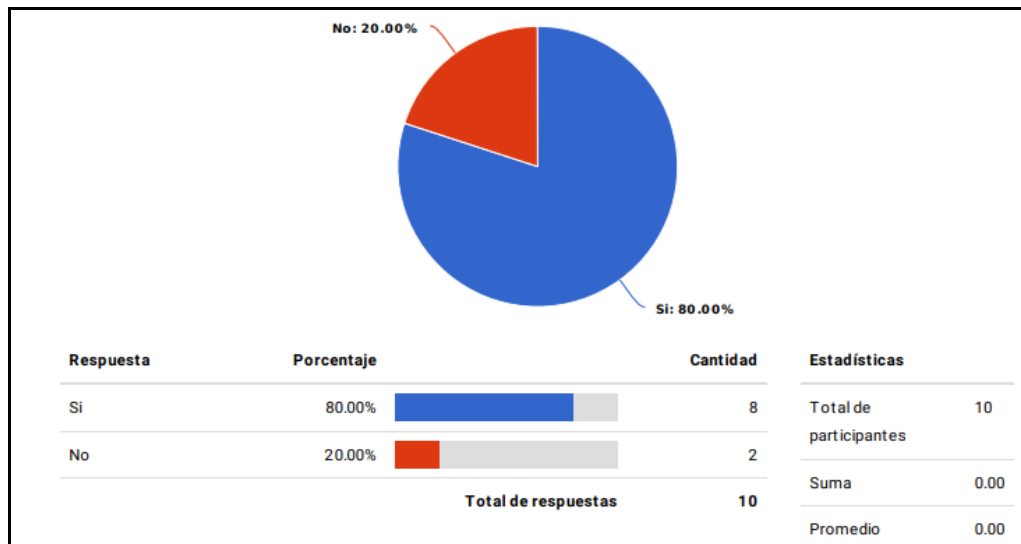


Ilustración 4: Enc 2 – Preg 3 – ARL afiliada al SGRL

La empresa informa a sus empleados acerca de la Administradora de Riesgos profesionales, en la cual tienen cobertura para sus accidentes o enfermedades laborales. En la tabla de valores de estándares mínimos la empresa obtuvo la calificación máxima en este ítem demostrando que efectivamente los empleados están afiliados a una ARL. Aun así, se sugiere actividad de mejora teniendo en cuenta que 20% de los colaboradores de la empresa manifiestan desconocer la empresa a la que están afiliados. Se debe promover una mayor apropiación y cercanía de la ARL a los empleados a fin de que la totalidad de los mismos la reconozcan.

4 - ¿Sabe quiénes son las personas que conforman el COPASST?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	

Tabla 7: Enc 2 – Preg 4 – Integrantes COPASST

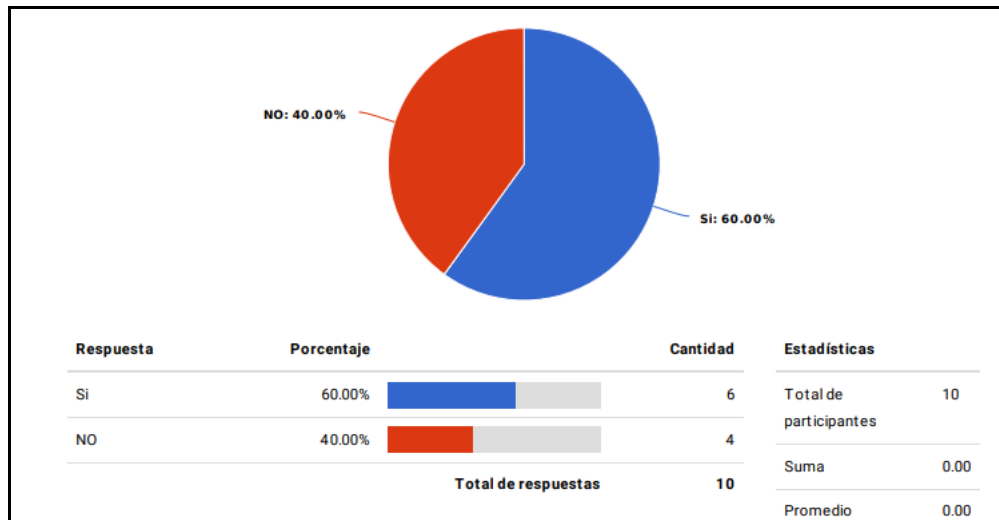


Ilustración 5: Enc 2 – Preg 4 – Integrantes COPASST

Se evidencia que la empresa tiene establecido el comité paritario y que los empleados saben quiénes son sus integrantes, ya que el 60% respondió SI. En la tabla de valores de estándares mínimos la empresa obtuvo la calificación máxima en este ítem demostrando mediante acta la conformación del COPASST, No obstante se recomienda acción de mejora dado los resultados de la encuesta donde se evidencia que el 40% de los encuestados no identifican quienes son las personas que los representan en el COPASST, se infieren problemas de comunicación en la empresa o poca apropiación de los miembros del COPASST puesto que una empresa tan pequeña se facilitan estos procesos.

5 - ¿Ha recibido en el último año por lo menos una capacitación por parte de COPASST?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	

Tabla 8: Enc 2 – Preg 5 – Capacitación por parte de COPASST

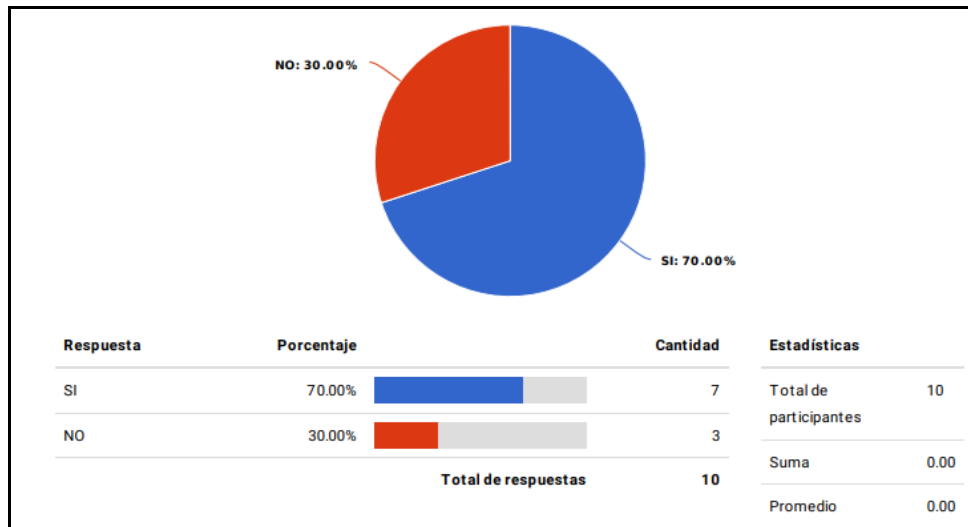


Ilustración 6: Enc 2 – Preg 5 – Capacitación por parte de COPASST

Se puede inferir que la empresa realiza actividades de capacitación a través del comité paritario, ya que el 70% respondió que ha asistido a capacitaciones. En la tabla de valores de estándares mínimos la empresa obtuvo la calificación máxima en este ítem demostrando mediante documento escrito que existe un cronograma de capacitaciones para actividades de promoción y prevención. No obstante el 30% de los encuestados manifiestan no haber asistido a capacitaciones en el último año, por esta razón y teniendo en cuenta que estas actividades son de carácter obligatorio se sugieren actividades de mejora. Dado que se evidencia que no hay organización y planeación de las mismas en el sentido de lograr cobertura a la totalidad de los empleados por lo menos en los últimos doce meses.



6 - ¿Conoce los miembros del comité de convivencia de su empresa?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	8	80%
No	2	20%
Total	10	

Tabla 9: Enc 2 – Preg 5 – Miembros Comité Convivencia

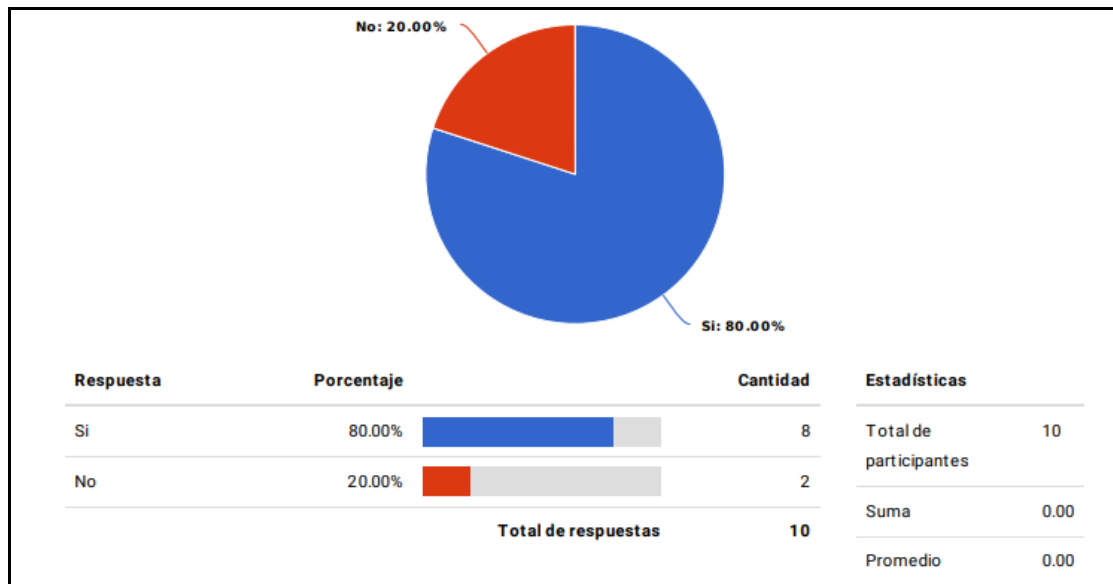


Ilustración 7: Enc 2 – Preg 5 – Miembros Comité Convivencia

Lo anterior supone que supone que existe comité de convivencia dando cumplimiento a la norma para prevenir situaciones que se puedan configurar en acoso laboral. En la tabla de valores de estándares mínimos la empresa obtuvo la calificación máxima en este ítem demostrando mediante acta la conformación del comité de convivencia, y dados los resultados de la encuesta, se recomienda actividades de mejora a fin de que la totalidad de los empleados de la empresa reconozcan quienes son las personas que los representan en dicho comité.



7 - ¿Ha participado en el último año en capacitaciones de promoción y prevención?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	

Tabla 10: Enc 2 – Preg 7 – Participación capacitaciones PyP

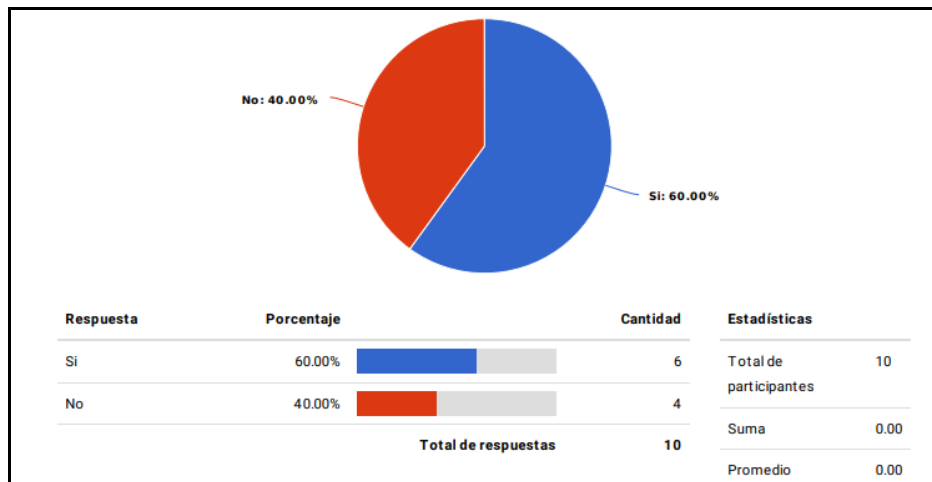


Ilustración 8: Enc 2 – Preg 7 – Participación capacitaciones PyP

Lo anterior deja ver que la empresa viene realizando actividades del SG-SST respecto a las actividades de prevención para evitar que ocurran accidentes o enfermedades laborales. En la tabla de valores de estándares mínimos la empresa obtuvo la calificación máxima en este ítem demostrando documento escrito con cronograma de actividades del PP. No obstante, y basados en los resultados de la encuesta se logró determinar que estas actividades no se han desarrollado para la totalidad de los empleados, se evidencia que no hay organización y planeación de las mismas por lo menos en los últimos doce meses.



8 - ¿Conoce usted la política de SST de la Empresa COOMOQUIN?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	

Tabla 11: Enc 2 – Preg 8 – Conocimiento política SG-SST

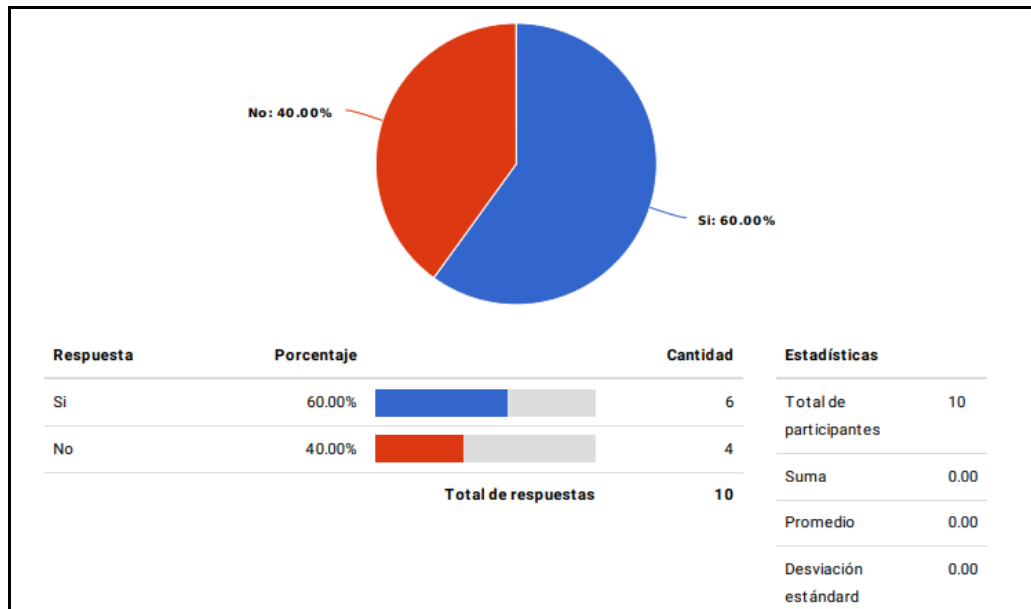


Ilustración 9: Enc 2 – Preg 8 – Conocimiento política SG-SST

Lo anterior confirma que en la empresa se ha iniciado la implementación del SG-SST y por eso está definida y socializado la política del Sistema. La empresa tiene definida la política de SST no obstante mediante encuesta se logró determinar que es necesario generar mayor apropiación por parte de los colaboradores la política se deberá comunicar y compartir con la totalidad de los colaboradores de la empresa.



9- ¿Participo usted en la identificación de los peligros de su área de trabajo?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	5	50%
No	5	50%
Total	10	

Tabla 12: Enc 2 – Preg 9 – Participación identificación peligros area trabajo

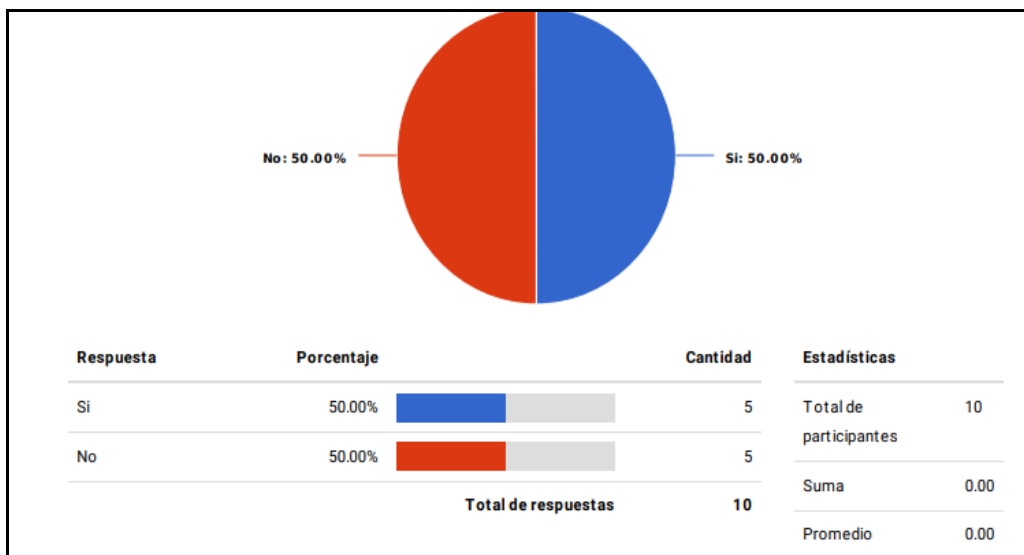


Ilustración 10: Enc 2 – Preg 9 – Participación identificación peligros area trabajo

Lo anterior que deja ver que los empleados han sido involucrados en la en la realización de la matriz de peligros de la entidad. No obstante, la participación es baja, se debe procurar involucrar más colaboradores en estas actividades. En la tabla de valores la empresa no obtuvo puntaje en este ítem dado que no tenía ningún soporte documentado de las actividades realizadas con los empleados.



10-¿Se implementan las medidas de prevención y control de peligros?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	

Tabla 13: Enc 2 – Preg 3 – Implementación medidas prevención y control riesgo

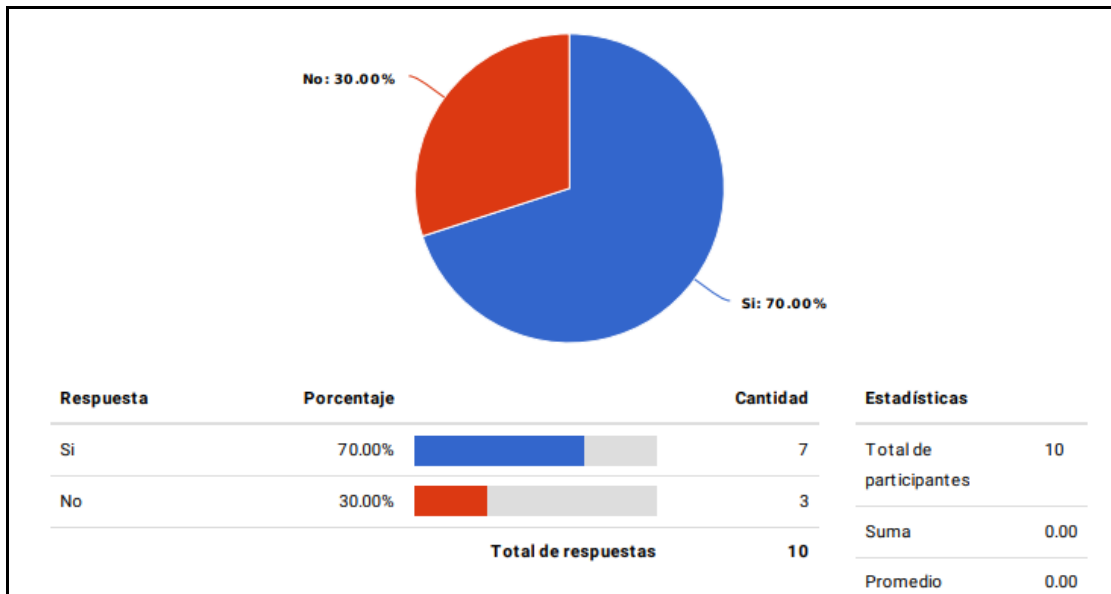


Ilustración 11: Enc 2 – Preg 3 – Implementación medidas prevención y control riesgo

Se demuestra que se están implementando actividades de prevención para minimizar el riesgo de ocurrencia de incidentes o accidentes de trabajo. No se evidencia documentación que soporte estas actividades por lo tanto la empresa no obtiene ningún puntaje en la tabla de valoración en el estándar “Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora” Se debe documentar esta actividad e involucrar más colaboradores en estas actividades.



11 - ¿Se realiza mantenimiento periódico de instalaciones y herramientas?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	8	80%
No	2	20%
Total	10	

Tabla 14: Enc 2 – Preg 11 – Realización mantenimiento periódico instalaciones y herramientas

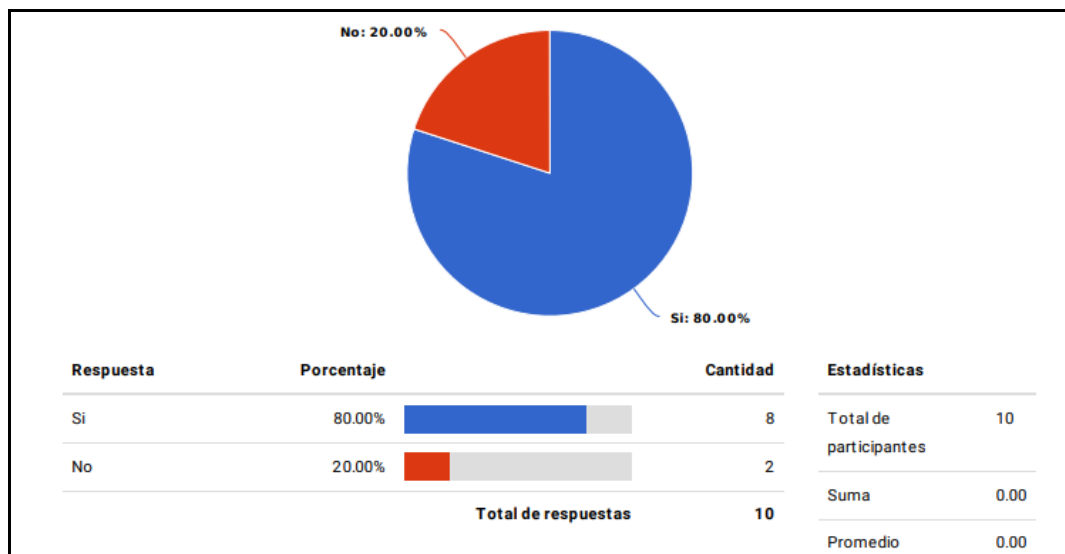


Ilustración 12: Enc 2 – Preg 11 – Realización mantenimiento periódico instalaciones y herramientas

El 80% manifiesta que, SI se realiza mantenimiento periódico a las instalaciones y herramientas, con lo que vemos que la empresa está realizando inspección los sitios de trabajo para minimizar las condiciones inseguras en el desarrollo de las actividades de los empleados. No se evidencia documentación que soporte estas actividades por lo tanto la empresa no obtiene ningún puntaje en la tabla de valoración en el estándar “Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora” Se debe documentar esta actividad e involucrar más colaboradores en estas actividades.



12- ¿Ha recibido elementos de protección personal en los últimos 12 meses?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	

Tabla 15: Enc 2 – Preg 12 – Elementos Protección Personal en últimos 12 meses

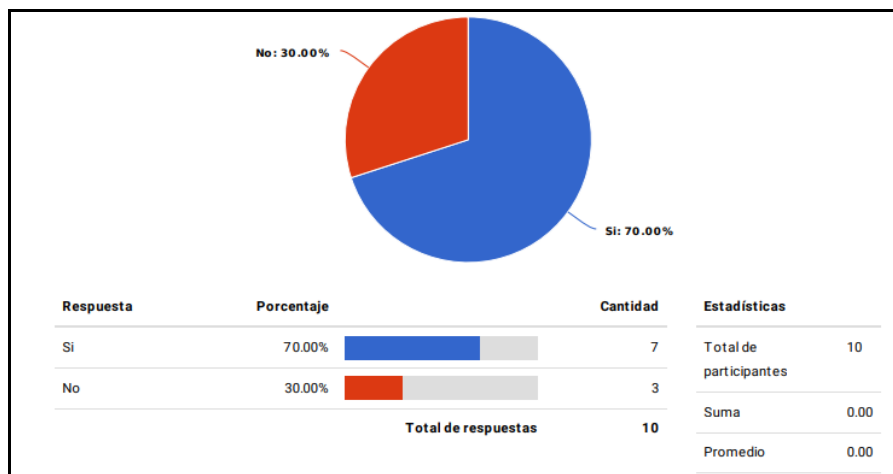


Ilustración 13: Enc 2 – Preg 12 – Elementos Protección Personal en últimos 12 meses

Lo anterior permite evidenciar que la empresa hace entrega de los EPP a los empleados para que realicen su trabajo con la protección adecuada. El 30% de los colaboradores no han recibido elementos de protección cifra representativa dado los riesgos a los que someten los colaboradores ejemplo Ruido, es necesario evaluar si es que no requieren elementos ó la entrega de los mismos se hace de manera aleatoria lo cual sería grave para la empresa y la salud de los empleados. Lo anterior corrobora la puntuación CERO en la la tabla de valoración en el estándar “Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral” Las medidas tomadas no están documentadas y adicionalmente no



tiene la cobertura para garantizar buenas condiciones de trabajo a todos los colaboradores de la empresa.

13 ¿Considera usted que se han hecho avances significativos en la implementación del SG-SST en s empresa?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	3	30%
No	7	70%
Total	10	

Tabla 16: Enc 2 – Preg 13 – Avances significativos implementación SG-SST

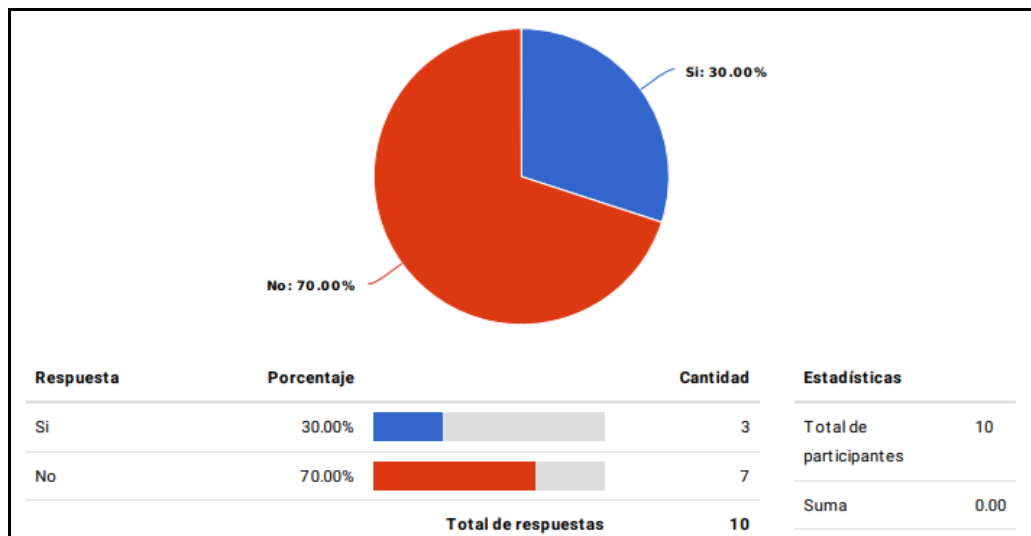


Ilustración 14: Enc 2 – Preg 13 – Avances significativos implementación SG-SST

Se deduce que a pesar de que la empresa está realizando algunas actividades del Sistema, no representan un avance significativo o no están siendo socializados a los empleados. Los colaboradores no evidencian los cambios en la empresa lo que infiere la necesidad de implementar plan de mejoramiento con acciones puntuales a corto y mediano plazo con la finalidad de garantizar la SST de los colaboradores de la empresa y el cumplimiento de la normatividad vigente.



14 - ¿Conoce los procesos de eliminación de residuos peligrosos de la empresa?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
Total	10	

Tabla 17: Enc 2 – Preg 14 – conocimiento procesos eliminación residuos peligrosos

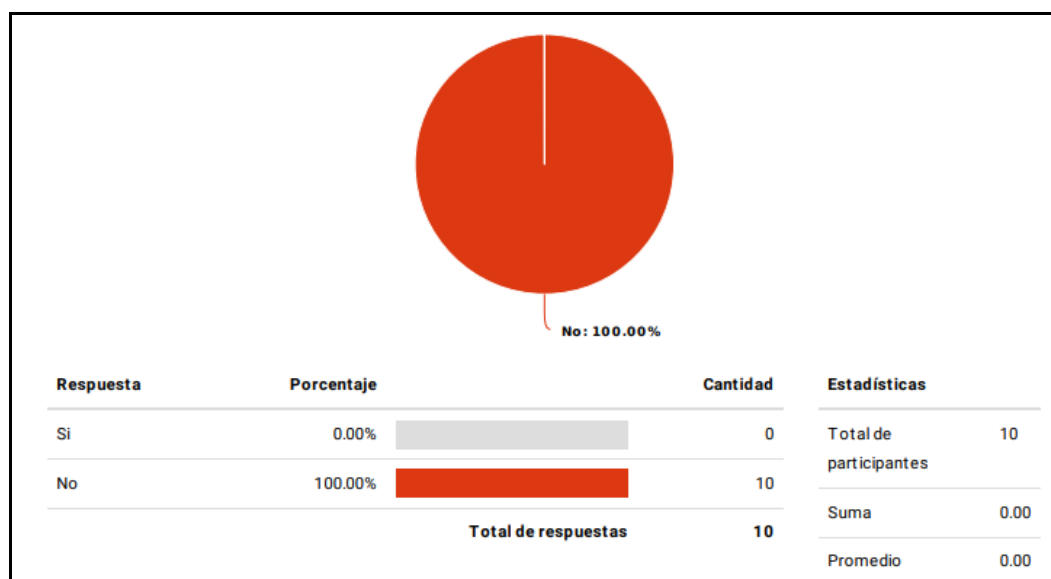


Ilustración 15: Enc 2 – Preg 14 – conocimiento procesos eliminación residuos peligrosos

Todos los encuestados respondieron NO, lo que deja ver que en este aspecto la empresa tiene una falencia en la aplicación del sistema de gestión ambiental. Lo anterior corrobora la calificación CERO de la empresa en el ciclo ACTUAR Acciones preventivas para los ítems 7.1.1- 7.1.2-7.1.3 para lo cual se proponen acciones de mejora que deberán implementarse a corto plazo para dar cumplimiento al cronograma establecido en la normatividad vigente.



15 - ¿Participa usted de los programas de promoción de hábitos y estilos de vida saludables de la empresa?		
Respuesta	Total	Porcentaje
Si	5	50%
No	5	50%
Total	10	

Tabla 18: Enc 2 – Preg 15 – Participación programas promoción hábitos y estilos vida saludable

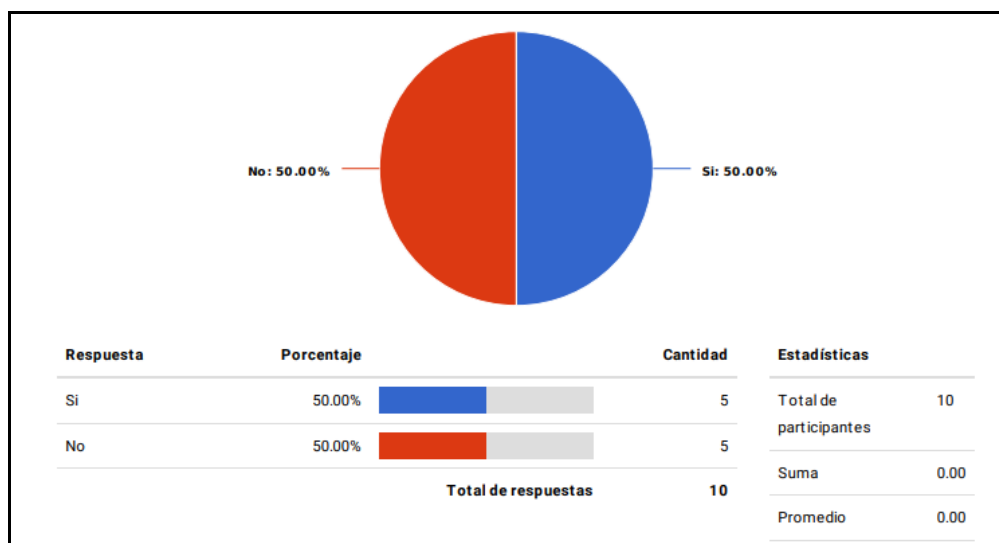


Ilustración 16 : Enc 2 – Preg 15 – Participación programas promoción hábitos y estilos vida saludable

La empresa debe crear estrategias para que el otro 50% participe activamente de estos programas. En la tabla de valoración estándar 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) la puntuación que obtiene la empresa es CERO esta situación fue corroborada con la baja participación de los colaboradores en las actividades de hábitos y estilos de vida saludables se debe evaluar las razones por las que los empleados no participan en dichas actividades se infiere desinterés desmotivación que deben ser objeto de análisis por parte de la alta dirección de la empresa.



16 - Cuáles son los principales Mecanismos de comunicación que se utilizan en la empresa? Marque los dos que considere más importantes		
Respuesta	Total	Porcentaje
Cartelera	6	60%
Voz a Voz	9	90%
Correo Electrónico	0	0%
Boletines Informativos	1	10%
Reuniones Informativas	4	40%
Total	10	

Tabla 19: Enc 2 – Preg 16 – Principales mecanismos de comunicación

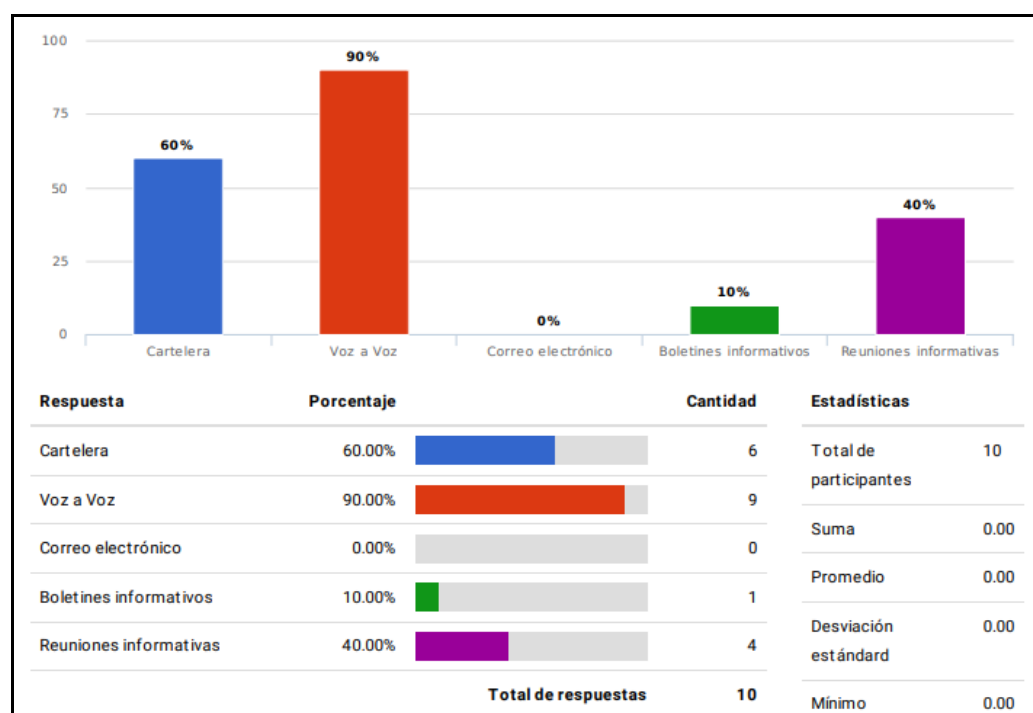


Ilustración 17: Enc 2 – Preg 16 – Principales mecanismos de comunicación

Se observa que la voz a voz y las carteleras son los medios más relevantes para los comunicados cotidianos de la empresa con un 90% y 60% respectivamente; dejando ver que las



reuniones informativas no son muy efectivas o concurridas, al registrar solo un 40% de reconocimiento. De aquí se concluye que es prioridad reestructurar los mecanismos de comunicación. Lo anterior corrobora la calificación CERO en la tabla de valoración ítem 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

17 - ¿Qué mecanismos de evaluación, vigilancia y control utiliza la alta gerencia para hacer seguimiento a la implementación del SG-SST (Marque las dos que considere más importantes)		
Respuesta	Total	Porcentaje
Observación	9	90%
Auditoría	5	50%
Seguimiento a Indicadores	0	0%
Juntas de Vigilancia	6	60%
Total	10	

Tabla 20: Enc 2 – Preg 17 – Mecanismos evaluación y control utilizados para seguimiento del SG-SST

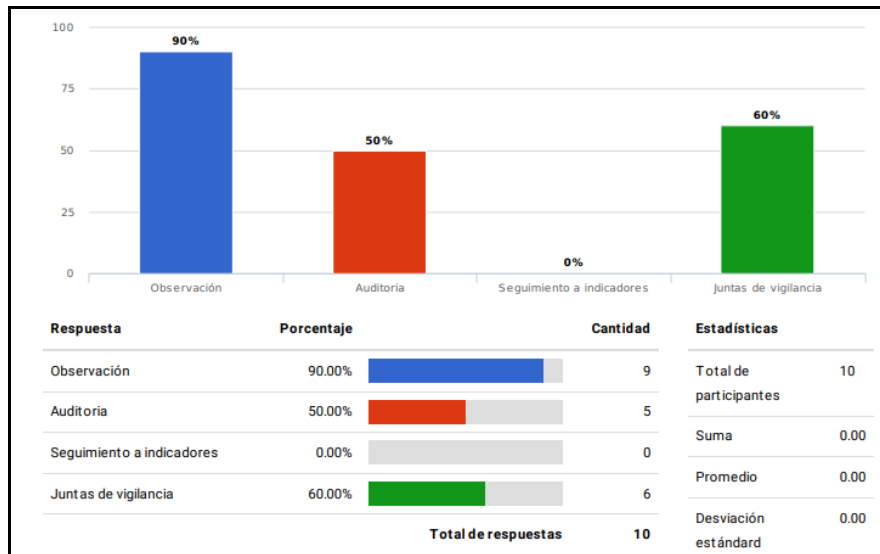


Ilustración 18: Enc 2 – Preg 17 – Mecanismos evaluación y control utilizados para seguimiento del SG-SST

Se evidencia que la observación es el mecanismo más reconocido, seguido de las juntas de vigilancia que no es otra cosa que la observación misma por parte de los asociados a la cooperativa, mientras que la auditoría solo registra un 50% de evaluación, vigilancia y control. Así pues, queda expuesta la necesidad urgente de implementar mecanismos efectivos, confiables y bien documentados para cumplir con ese proceso de identificación de falencias y la aplicación de mejoras continuas que acerquen la empresa a un cumplimiento real de la normatividad vigente y por ende a un mejoramiento integral de empresa y colaboradores. En la tabla de valoración de estándares mínimos la empresa obtiene el máximo puntaje dado que demuestra mediante su gestión documental los procesos de verificación y auditoría realizados, no obstante, estas auditorías no han sido evidenciadas ni compartidas de manera formal con los colaboradores de la empresa por lo tanto para un alto porcentaje de ellos son actividades aisladas de observación.



CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

5.1. Resumen de Hallazgos y propuesta de mejora

Producto del desarrollo de la investigación cualitativa y como se evidencia en los resultados obtenidos en la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo y en términos generales durante todo el proceso de auditoría realizado a la empresa se pudo observar que en la actualidad la empresa COOMOQUIN Ltda. No ha logrado implementar en un porcentaje aceptable el sistema de gestión de Salud y seguridad en el trabajo, por lo tanto se hizo necesario el diseño e implementación de un plan de mejoramiento así:



ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN Y PROPUESTA ACTIVIDADES DE MEJORA
Nombre de la Entidad: COOMOQUIN LTDA.
NIT de la Entidad: 890000090
Realizada por: Comité evaluador UNAD Grupo N° 67

CICLO	ESTANDAR		ITEM DEL ESTANDAR	VALOR	PUNTAJE OBTENIDO EN VALORACION	ACTIVIDAD PROPUESTA PLAN DE MEJORA
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	0,5	Entregar la coordinación del Sistema a un solo colaborador para que gestione la implementación y presente informes a la Gerencia. Socializar con todos los actores sus responsabilidades
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5	0,5	Determinar las responsabilidades de la Dirección, el coordinador del sistema y los empleados.
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5	0,5	Asignar en el presupuesto un rubro para realizar las actividades que se programen en cada año. Socializar con todos los colaboradores el presupuesto asignado para cada actividad del SG-SST
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5	0,5	N/A
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5	0,5	N/A
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5	0,5	Dar a conocer los nombres de cada uno de sus integrantes a la totalidad de los colaboradores de la empresa
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5	0,5	Programar capacitación cada dos meses a los integrantes del COPASST sobre normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales y de investigaciones de accidentes de trabajo



	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5	0,5	Programas capacitaciones del Comité de convivencia para evitar conflictos laborales y temas de acoso laboral	
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	2	Fortalecer el programa de capacitación en actividades de PyP para los empleados, conductores y afiliados	
		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	0	Socializar constantemente el SG-SST y el cronograma de capacitaciones. Realizar re-inducción a los trabajadores en el oficio específico.	
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	0	Programar capacitación del curso de 50 horas a los Directivos de la empresa, coordinador del Sistema, Integrantes del COPASST	
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	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	1	Entregar copia de la política del Sistema debidamente firmada y fechada a cada uno de los integrantes del COPASST
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	0	Definir objetivos y socializarlos con la totalidad de los empleados de la empresa.
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	1	N/A
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	2	N/A
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2	Diseñar e implementar un protocolo que garantice la retención documental física y digital del SG_SST que contenga comunicaciones, procesos, informes y evidencias de la implementación.



		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	0	Realizar informe trimestral sobre avances y aspectos a mejorar en la implementación del SG-SST
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2	0	Realizar normo-grama y actualizarlo anualmente, Socializándolo a los empleados para que lo conozcan y lo entiendan.
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0	Definir canales de comunicación formales, socializarlos e implementar procedimientos de comunicación efectiva
		Adquisiciones (1%)	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	Definir protocolo de selección de proveedores de productos y servicios que se requieran en la implementación del sistema
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2	Realizar la selección de proveedores y contratistas de acuerdo al protocolo establecido
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0	Diseñar indicadores de gestión y metodología para seguimiento, monitoreo y control periódico.
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	1	N/A
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	1	Definir. Implementar y comunicar el programa PyP. Aumentar el % de participación de los colaboradores de la empresa en las actividades de promoción y prevención
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1	0	Definir protocolos de ingreso, establecer procedimiento para valoración médica de ingreso y periódicos.
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso,	1	1	N/A



	periódicos			
	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	1	N/A
	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	1	N/A
	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1	0	Definir cronograma anual de capacitaciones y actividades de promoción, seguimiento a desempeño y valoración de cambios alcanzados
	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	1	N/A
	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	0	Realizar capacitación sobre manejo de residuos, Determinar procedimiento para separación en sitio, establecer puntos ecológicos. Capacitar a todo el personal sobre los protocolos existentes al respecto y darles cumplimiento. Establecer procedimiento de reciclaje de residuos de aceite quemado en la lubriteca Establecer procedimiento de reciclaje de material electrónico.
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	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	N/A
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	2	N/A
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1	N/A
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	Evaluar posibles causas de accidentes, corregir causas, medir el impacto del accidente, evaluar avances en mejoras implementadas, Diseñar indicador que permita medir la severidad de



	trabajadores (6%)				los accidentes de trabajo y enfermedad laboral
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	Diseñar indicador para medir la frecuencia de los incidentes, accidentes y enfermedad laboral
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	Diseñarr indicador para medir la mortalidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	Diseñar indicador para medir la prevalencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	Diseñar indicador para medir la incidencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	0	Diseñar indicador para medir el ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral
		GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4			4	N/A
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			0	Determinar protocolo de identificación, reporte y valoración de peligros con el apoyo de expertos; Vigilancia de la salud, detección precoz de daños derivados del trabajo y acción protectora de la Seguridad Social
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			4	N/A
Medidas de prevención y	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros		2,5	2,5	N/A



	control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	2,5	N/A	
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	0	Verificación de protocolos escritos y seguimiento a la proactividad de los mismos. Realizar procedimientos, instructivos y protocolos que permitan prevenir y controlar los peligros y riesgos a los que se exponen a los empleados y conductores	
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	2,5	N/A	
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	2,5	N/A	
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	2,5	N/A	
		GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	5
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			0	Conformar la brigada de prevención y atención de emergencias, capacitarla y dotarla para que actúen con seguridad en el momento de una situación de emergencia.	
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	0	Diseñar los indicadores que permitan medir el avance de la implementación del SG-SST
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	1,25	N/A
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25	1,25	N/A
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25	1,25	N/A



IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	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	Analizar el resultado de los indicadores de implementación del SG-SST para presentar acciones de mejora y actividades de promoción y prevención.
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5	0	Establecer las acciones correctivas preventivas y de mejora de acuerdo a los indicadores de gestión.
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5	0	llevar a cabo las acciones correctivas, preventivas y de mejora establecidas por la Dirección de la empresa; Formación de los actores que intervienen en la prevención
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5	2,5	N/A

Tabla 21: Propuesta de mejora



5.2. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

La empresa COOMOQUIN LTDA, dispondrá de los siguientes recursos para la implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2.1. Recursos Humanos.

- Empleado de planta con el cargo de coordinador del SG-SST con la responsabilidad de coordinar las actividades necesarias en la implementación del sistema, evaluar el avance y presentar informes periódicos a la Dirección.
- Integrantes del COPASST
- Integrantes del Comité de convivencia
- Integrantes de la Brigada de Emergencia
- Asesor de la ARL Positiva
- Empleados directos
- Afiliados
- Conductores de los vehículos afiliados

5.2.2. Materiales.

Muebles y enseres



Elementos primarios de oficina

Computador de escritorio para el administrador del SG-SST

Acceso a Internet

Sistema de almacenamiento en la nube para copias de seguridad de la información.

Archivador

Equipos de comunicación fija y celular

Botiquín según normas establecidas

Extintores

Una tabla de inmovilización espinal y otras herramientas para la atención de emergencia primarias.

Sistema de alarma

Sensores de humo

Papelería

Televisor

Video beam

5.2.3. Recursos financieros.

La Gerencia presentará al Consejo de Administración el presupuesto para la implementación del SG-SST para su aprobación, el cual será destinado a capacitaciones, exámenes médicos ocupacionales, asesorías, adquisición de elementos de protección personal, compra y/o mantenimiento de equipos de emergencia, implementación de medidas de intervención para riesgos prioritarios, gastos de transporte y papelería.



5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

CICLO	ACTIVIDAD	INICIO	FINAL	Dic - 2018.	Dic - 2018.	Ene - 2019.	Ene - 2019.	Feb - 2019.	Feb - 2019.	Mar - 2019.	Mar - 2019.	Abr - 2019.	Abr - 2019.	May - 2019.	May - 2019.
				De 1 a 15	De 16 a 31	De 1 a 15	De 16 a 31	De 1 a 15	De 16 a 28	De 1 a 15	De 16 a 31	De 1 a 15	De 16 a 30	De 1 a 15	De 16 a 31
P	Asignar responsabilidades para SG-SST	3/12/18	5/12/18												
P	Asignar presupuesto para SG-SST	1/12/18	10/12/18												
P	Elección COPASST y definir actividades	13/12/18	20/12/18												
P	Capacitaciones para copasst C/2meses	8/01/19	15/05/19												
P	Conformar Comité de Convivencia- Difundir	26/12/18	15/01/19												
P	Fortalecer programa P y P	8/01/19	31/05/19												
P	Capacitación a Directivos y copasst	8/01/19	31/05/19												
P	Reinformar objetivos y metodología de Control	15/01/19	31/05/19												
P	Diseñar protocolos de retención documental	17/01/19	25/01/19												
P	Informe semestral de avances	13/02/19	13/02/19												
P	Publicar Normograma	23/01/19	23/01/19												
P	Diseñar e Implementar Comunicación efectiva	2/01/19	31/01/19												
P	Diseñar Indicadores de gestión y control	10/01/19	31/01/19												



CICLO	ACTIVIDAD	INICIO	FINAL	Dic - 2018.	Dic - 2018.	Ene - 2019.	Ene - 2019.	Feb - 2019.	Feb - 2019.	Mar - 2019.	Mar - 2019.	Abr - 2019.	Abr - 2019.	May - 2019.	May - 2019.
				De 1 a 15	De 16 a 31	De 1 a 15	De 16 a 31	De 1 a 15	De 16 a 28	De 1 a 15	De 16 a 31	De 1 a 15	De 16 a 30	De 1 a 15	De 16 a 31
H	comunicar y Aumentar el programa PyP	16/01/19	31/05/19												
H	Capacitación sobre manejo de residuos	11/01/19	11/01/19												
H	Capacitar sobre protocolos existentes (De Ley)	18/01/19	18/01/19												
H	Implementar manejo de reciclaje y residuos	4/02/19	4/02/19												
H	Evaluar el impacto de mejoras implementadas en causas de	1/03/19	15/03/19												
H	Evaluar Indicador en frecuencia de Accidentes	1/03/19	15/03/19												
H	Evaluar Indicador en mortalidad por asunto Laboral	1/03/19	15/03/19												
H	Evaluar Indicador en prevalencia de incidentes	1/03/19	15/03/19												
H	Evaluar Indicador en ausentismo por incidentes	1/03/19	15/03/19												



CICLO	ACTIVIDAD	INICIO	FINAL	Dic - 2018.	Dic - 2018.	Ene - 2019.	Ene - 2019.	Feb - 2019.	Feb - 2019.	Mar - 2019.	Mar - 2019.	Abr - 2019.	Abr - 2019.	May - 2019.	May - 2019.
				De 1 a 15	De 16 a 31	De 1 a 15	De 16 a 31	De 1 a 15	De 16 a 28	De 1 a 15	De 16 a 31	De 1 a 15	De 16 a 30	De 1 a 15	De 16 a 31
H	Evaluar Indicador en incidencia de enfermedades	1/03/19	15/03/19												
H	Evaluar y valorar los riesgos	1/03/19	15/03/19												
H	Evaluar protocolo de reporte y valoración de peligros	1/03/19	15/03/19												
H	Verificación de protocolos escritos y operatividad	1/03/19	15/03/19												
H	Evaluación de la brigada de prevención	16/03/19	21/03/19												
H	Capacitación de la brigada de prevención	2/04/19	2/04/19												
V	Seguimiento a indicadores y control de desviaciones	16/03/19	31/05/19												
A	Analizar el resultado del SG-SST y proponer mejoras	16/03/19	21/03/19												
A	Establecer mejoras correctivas y preventivas SG-SST	21/03/19	31/03/19												
A	Implementar mejoras correctivas y preventivas SG-SST	1/04/19	31/05/19												



RECOMENDACIONES

El Equipo colaborativo de la UNAD quienes diseñaron y elaboraron el presente trabajo, recomiendan a la empresa COOMOQUIN Ltda. Implementar el plan de mejoramiento propuesto que hace parte integral del presente documento a fin de lograr la implementación del SG-SST en los tiempos que establece la ley, favoreciendo la competitividad de la empresa y promoviendo el desarrollo del talento humano de los Colaboradores.

CONCLUSIONES

Con el desarrollo juicioso de la investigación realizada en la empresa de transporte COOMOQUIN Ltda. Se mejoró la comprensión relacionada a la implementación del SG-SST para cumplir la ley y propender por el crecimiento armónico de toda la organización. Cada paso desarrollado se enfocó en valoración integral del capital humano como activo más importante para la empresa, ya que es a través de los colaboradores que se pueden alcanzar los objetivos institucionales.

Además se buscó integrar todo el trabajo a la dinámica económica, administrativa y social de la globalización, en el sentido de que las empresas deben ser competitivas, involucrando integradamente calidad, medio ambiente y salud y seguridad de sus trabajadores para desarrollar productos y servicios con procesos eficientes y certificados que minimicen la afectación al medio ambiente y donde prevalezca la prevención y protección ante la posibilidad de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.



Las acciones de mejoramiento propuestas encaminan la cooperativa al cumplimiento de la normatividad vigente y al alcance de sus objetivos con un crecimiento integral de sus empleados y vinculados.



BIBLIOGRAFIA

Aguilera Vega Janys A. (2009, junio 26). Auditoría de gestión de los recursos humanos.

Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/auditoria-de-gestion-de-los-recursos-humanos/>

Angulo, D. (2008). La auditoría en la Gestión de los Recursos Humanos como método de control

integral. Recursos Humanos. Recuperado de

http://www.degerencia.com/articulo/la_auditoria_en_la_gestion_de_los_recursos_humanos

Apaza R. (2012). Seguridad y Salud Ocupacional: Definición. Recuperado de

<https://www.rubenapaza.com/2012/12/seguridad-y-salud-ocupacional-definicion.html>.

Coomoquin, s.f. cooperativa, recuperado de:

Fuente:http://www.coomoquin.com/web2/index.php?option=com_content&view=article&id=46

&Itemid=53

González, A. (2014). Indicadores de Gestión de Recursos Humanos (IGRH). iFOWEB.

Recuperado de <https://recursoshumanospedagogico.wordpress.com/2014/05/14/indicadores-de-gestion-de-recursos-humanos-igrh/>

Gutiérrez Alvarado, J. (2013). La gestión del talento y la generación de valor de la empresa.

Sinergia e Innovación, 0(15). Recuperado de

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/333455/1/51-161-1-PB.pdf>.



Itree.mx/sistemas, (s,f) Gestión de Sistemas. Recuperado de

https://itree.mx/sistemas_gestion/#block2314

Safetya.co (2016) Decreto 171. Modificación a plazos de implementación. Recuperado de

<https://safetya.co/etiqueta/decreto-171-de-2016/>

Mintrabajo (2018) Plan Nacional De Seguridad y Salud En El Trabajo. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021> noviembre 6 de 2018.

https://es.wikipedia.org/wiki/Sistema_de_gesti%C3%B3n_de_la_calidad)

Jiménez Barbosa, I. (2004, Junio1). Salud ocupacional una visión histórica y general. Ciencia Y Tecnología Para La Salud Visual Y Ocular, (2), 99-105.doi.org/10.19052/sv.1937. Recuperado de <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/view/1937>.

Mintrabajo, (2014, 7) Decreto único reglamentario. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>



ANEXOS

ANEXO A

LISTA DE CHEQUEO PARA LA AUDITORIA DEL TALENTO HUMANO

COOPERATIVA MOTORISTAS DEL QUINDIO

PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIONES
1. ¿La empresa tiene definido los manuales de funciones?			
2. ¿Existen los manuales de procedimientos en la empresa?			
3. ¿Se elabora el proceso de inducción a los empleados?			
4. ¿Se promueve la apropiación de la filosofía institucional?			
5. ¿Está definida y documentada la política de calidad en la empresa?			
6. ¿Están establecidos los mecanismos de participación de los empleados?			
7. ¿Los empleados tienen participación en la toma de decisiones?			
8. ¿Existe y está documentado el plan de estímulos a los empleados?			
12. ¿Se está implementando el sistema de seguridad y salud en el trabajo?			
13. ¿Existe plan de capacitaciones y cronograma de las mismas?			
14. ¿Están documentados los canales de comunicación en la empresa?			
15. ¿Existen programas o planes para promover el buen clima laboral?			
16. ¿Se evalúa y analiza el nivel de satisfacción de los empleados en la empresa?			



ANEXO B

Encuesta 1, Encuesta para determinar el nivel de apropiación de los procesos del departamento de talento humano en la Cooperativa de motoristas del Quindío

Marque con una x una de las opciones de respuesta

1. ¿Conoce usted el manual de funciones de su empresa? *
Sí
No
2. ¿Conoce usted los manuales de procedimientos de su empresa? *
Sí
No
3. ¿Conoce los objetivos estratégicos de la empresa?
Sí
No
4. ¿La empresa le realizó inducción al momento de iniciar labores en la misma? *
Sí
No
5. ¿Conoce usted la Misión y Visión de la empresa? *
Sí
No
6. ¿Conoce usted la política de calidad de la empresa? *
Sí
No
7. ¿Participa usted en la toma de decisiones de la empresa? *
Sí
No
8. ¿Ha recibido algún estímulo laboral en los últimos 12 meses? *
Sí
No
9. ¿Conoce el sistema de seguridad y salud en el trabajo? *
Sí
No
10. ¿Ha recibido alguna capacitación en los últimos 12 meses? *
Sí



No

11. ¿Cómo considera los canales de comunicación de la empresa? *

Buena

Regulares

Malos

12. ¿Cuál es su nivel de satisfacción en la empresa? *

Satisfecho

Indiferente

Insatisfecho

13. ¿Ha sufrido algún accidente laboral en los últimos 12 meses?

Si

No

14. ¿Cómo considera el ambiente laboral?

Bueno

Malo

Regular



ANEXO C

MATRIZ DE EVALUACIÓN ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: COOMOQUIN LTDA.						Número de trabajadores directos: 25				
NTT de la Entidad: 890000090						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD Grupo N° 67						Fecha de realización: Nov. 12 de 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		
L.PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4					0	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5							
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5							
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5							
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5							
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5							
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5							
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5							
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (8%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6					0	
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Recreación en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2							
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2							
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15					0
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1						
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3. Evaluación e identificación de prioridades	1						
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2						
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2						
		Resolución de casos (1%)	2.6.1 Resolución sobre el desempeño	1						
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2						
Comunicación (1%)		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1							
Adquisiciones (1%)		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							
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2							
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1								

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: COOMOQUIN LTDA.						Número de trabajadores directos: 25			
NTT de la Entidad: 890000090						Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD Grupo N° 67						Fecha de realización: Nov. 12 de 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	
II.HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9					0
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1						
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1						
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales por grupos, periódicos	1						
		3.1.5 Consulta de Historias Clínicas	1						
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médicas laborales	1						
		3.1.7 Retiro de vida y otros servicios saludables (consultas, rehabilitación, farmacodependencia y otros)	1						
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1						
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos y gaseosos	1						
		3.2 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		5				
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2							
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1							
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (8%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6					0
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		3.3.4 Medición de la prevención de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15					0
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa		4							
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adecuada, cronograma y otros)		3							
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas		4							
Medidas de prevención y control para controlar los peligros/riesgos (17%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15					0	
	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5							
	4.2.3 Uso procedimientos, instructivos, fichas, protección	2,5							
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5							
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5							
	4.2.6 Estrategia de Eliminación de Protección Personal EPP, se verifica con controles y subcontratistas	2,5							
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (18%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	18					0	
	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dirigida	3							



ANEXO D ENCUESTA 2

Encuesta para validar los resultados de la matriz de evaluación a la implementación del SG-SST en La Empresa COOMOQUIN

Lo invitamos a colaborar con las respuestas a esta encuesta que será de gran utilidad para proponer planes de mejoramiento a la implementación del SG-SST en la empresa COOMOQUIN.

De antemano gracias por su tiempo

Marque con una x una de las opciones de respuesta

1. ¿Conoce usted sus responsabilidades frente a la implementación del SG-SST (*)

Si

No

2. ¿Sabe cuántos recursos fueron asignados para la Implementación del SG-SST en su empresa? (*)

Si

No

3. ¿Conoce el nombre de la empresa a la que usted esta afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales? (*)

Si

No

4. ¿Sabe quiénes son las personas que conforman el COPPASST? (*)

Si



NO

5. ¿Ha recibido en el último año por lo menos una capacitación por parte de COPASST? (*)

SI

NO

6. ¿Conoce los miembros del comité de convivencia de su empresa? (*)

Si

No

7. ¿Ha participado en el último año en capacitaciones de promoción y prevención? (*)

Si

No

8. ¿Conoce usted la política de SST de la Empresa COOMOQUIN? (*)

Si

No

9. ¿Participo usted en la identificación de los peligros de su área de trabajo? (*)

Si

No

10. ¿Se implementan las medidas de prevención y control de peligros? (*)

Si

No

11. ¿Se realiza mantenimiento periódico de instalaciones y herramientas? (*)

Si



No

12. ¿Ha recibido elementos de protección personal en los últimos 12 meses? (*)

Si

No

13. ¿Considera usted que se han hecho avances significativos en la implementación del SG-SST en su empresa? (*)

Si

No

14. ¿Conoce los procesos de eliminación de residuos peligrosos de la empresa? (*)

Si

No

15. ¿Participa usted de los programas de promoción de hábitos y estilos de vida saludables de la empresa? (*)

Si

No

16. ¿Cuáles son los principales Mecanismos de comunicación que se utilizan en la empresa? Marque los dos que considere más importantes (*)

Cartelera

Voz a Voz

Correo electrónico

Boletines informativos



Reuniones informativas

17. ¿Que mecanismos de evaluación, vigilancia y control utiliza la alta gerencia para hacer seguimiento a la implementación del SG-SST (Marque las dos que considere más importantes) (*)

Observación

Auditoria

Seguimiento a indicadores

Juntas de vigilancia