

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

DEYANIRA GIRALDO GARCÉS

CC: N° 1.038.062.065

YONATHAN JIMÉNEZ GALLEGO

CC: N° 1.038.062.237

LINA MARÍA ZULUAGA GALVIS

CC: N° 1.040.260.487

CATALINA JARAMILLO AYALA

CC: N° 1.152.435.837

LEIDY BIBIANA ESCALANTE LOZANO

CC: N° 1.040.043.098

MUNIR FERNANDO CURE

Tutor

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA- UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE  
NEGOCIACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
2018

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
OBJETIVOS .....	5
Objetivo general:.....	5
Objetivo Específicos: .....	5
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	6
1.1. Planteamiento del problema.....	6
1.2. Antecedentes del problema .....	7
1.3. Justificación de la Investigación cualitativa .....	9
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO .....	10
2.1. Antecedentes de los SG SST en Colombia.....	10
<b>2.2. Marco Legal Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales</b> .....	16
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....	17
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa .....	17
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017. .....	17
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST... 18	
ORGANIGRAMA MUNICIPIO DE CARACOLÍ .....	20
CAPITULO IV: RESULTADOS .....	21
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. ....	21
CAPÍTULO V: PLAN DE MEJORA.....	23
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa. ....	23
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos. ....	29
RECOMENDACIONES.....	32
CONCLUSIONES .....	34
BIBLIOGRAFÍA .....	35
ANEXOS .....	36

## LISTA DE TABLAS

<i>Ilustración 1. Calificación de estándares mínimos</i> .....	18
<i>Ilustración 2. Tabla de Valores</i> .....	19
<i>Ilustración 3. Organigrama Organizacional</i> .....	20
<i>Ilustración 4. Tabla de indicadores</i> .....	28
<i>Ilustración 5. Diagrama de Gannter</i> .....	31
<i>Ilustración 6. Formato de Votación de candidatos</i> .....	36

## INTRODUCCIÓN

El sistema de Gestión y salud y seguridad en el trabajo (SG-SST) permite hallar todas las situaciones de riesgo, prevención y promoción relacionados con la infraestructura y salud del colaborador. No obstante, dicho sistema se rige por el decreto 171 del 1 de febrero de 2016 lo cual especifica detalladamente la transición para implementar un SG-SST en el municipio de Caracolí y el Decreto 052 del 12-enero de 2017 que de acuerdo a los constituciones legales surge una modificación que involucra todo el sector público y privado independiente de su contratación laboral.

Ahora bien, el Municipio de Caracolí es una entidad estatal con deficiencia en la implementación del SG-SST que se diagnosticó mediante la observación realizada al municipio y lo cual se establecieron algunas problemáticas que impactan negativamente en la organización y atentan contra la integridad y salud del colaborador.

De acuerdo a lo anterior, en el municipio de Caracolí establecimos el planteamiento del problema del cual partimos para establecer el estado actual de la compañía con relación al SG-SST desde el área del talento hacía los empleados y por ende la protección de su integridad y salud del colaborador dentro del organización y plantear un plan mejora que beneficie, proteja, prevenga riesgos o enfermedades laborales dentro la organización.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general:**

Implementar un modelo estratégico integral del sistema de gestión, salud y seguridad en el trabajo en el Municipio de Caracolí del departamento de Antioquia para proteger y prevenir la salud del trabajador en riesgos y enfermedades laborales que afecten su integridad física o psicológica.

### **Objetivo Específicos:**

- Realizar un diagnóstico en el Municipio de Caracolí mediante la observación y establecer las problemáticas que afectan la ejecución del SG-SST
- Hallar las causas de las problemáticas identificadas y evaluar su impacto en la organización y en los empleados a través de la tabla de valorización de riesgos del SG-SST
- Analizar los resultados obtenidos
- Proponer un plan de mejora que proteja y prevenga la salud e integridad del colaborador.

## CAPITULO I: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

Dentro del municipio de Caracolí, Antioquia se realizó una investigación a través de la observación, lo cual nos permitió establecer un diagnóstico de los procesos del área de talento humano y establecer que no existe una política central constituida y ordenada con respecto a la gestión de la organización y sus limitantes a nivel municipal. Tanto así, que los cargos conformados en su organigrama pueden ser ocupados por cualquier persona independientemente de su perfil académico, creando inconformidad en los demás empleados, no hay realización de pruebas de conocimientos que comprueben su experiencia laboral y test que evalúen su personalidad. El área de talento humano no realiza un acompañamiento al personal nuevo al momento de su ingreso, significa entonces que el empleado llega desorientado y con desconocimiento de sus funciones. Teniendo en cuenta que es una entidad estatal algunas contrataciones son por prestación de servicios, lo cual no hay una misma persona constante ejerciendo las funciones y sobre las cuales puedan medirse de acuerdo a los indicadores de gestión y menos realizar un plan de inducción o capacitación a los colaboradores por su tipo de contratación, esto conlleva a crear un mal ambiente laboral, reprocesos en las demás áreas incrementado la carga laboral, conlleva también a que disminuya la motivación en el colaborador y tiendan a ser menos productivos afectando el cumplimiento de los objetivos de la organización,

Otra situación que empeora en el Municipio de Caracolí es que no existe un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST lo que lleva a que la administración no tenga identificados las áreas y puntos peligros que afectan la actividad laboral, la ausencia de un profesional en el área de salud ocupacional que implemente medidas de control que permitan

minimizar el riesgo, está llevando a que en los empleados y contratistas se presenten dolencias musculares y estrés, lo que baja el rendimiento y la productividad laboral. En las estaciones se requiere condiciones seguras y saludables para los empleados.

### **Pregunta de investigación**

¿Podría ser productiva una empresa y sostener un clima laboral cálido para sus empleados sin la implementación de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo SG-SST?

### **1.2. Antecedentes del problema**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST es el desarrollo de un proceso por etapas que busca mitigar y controlar los peligros y riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores de una organización. Es un proceso permanente que garantiza las condiciones en el trabajo. El desarrollo del SG-SST mejora el ambiente laboral, genera mayor productividad y calidad de los procesos y servicios a través de los altos estándares de seguridad de las condiciones laborales.

A través del tiempo este tema ha cobrado mayor importancia y es por esto que en el año 2015 con el decreto 1072 se convierte en la guía de una política a la que todas las organizaciones le deben hacer seguimiento y mejora continua según las indicaciones del ministerio. Sin embargo, para el sector público según la constitución política de Colombia de 1991 el gobierno debe permanecer en un periodo no mayor a 4 años, significa entonces que para el Municipio de Caracolí también surge un cambio de gobierno y por ende de personal, con un estilo de liderazgo diferente, lo que conlleva a que exista un cambio en el personal, ya que cada grupo político tiene sus intereses laborales, en el caso del municipio de Caracolí, este cambio es de alrededor del

80% del personal, lo que hace que los procesos sean intermitentes, sumado a esto, la mayoría de los procesos del talento humano no están establecidos. Expresado lo anterior el área de Gestión Humana de la empresa, no cuenta con procesos estandarizados y desarrollados que complementen todas las actividades obligatorias de la administración municipal para ofrecer los beneficios a los empleados, entre estos procesos faltantes está el SG-SST. En realidad, el ente territorial no ha dado la importancia suficiente a este proceso ya que los índices de accidentabilidad o enfermedad no son altos, pero esto no los exime de prevenir y velar por la seguridad y el bienestar de los empleados en sus lugares de trabajo.

El municipio de Caracolí no tiene implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que ocasiona falencias en los procesos operativos y administrativos con impactos negativos en la productividad, salud y seguridad del trabajador, estos hechos ponen en riesgo el bienestar y la integridad del colaborador. También se identifica que en el área del talento humano es deficiente y no tiene implementado estrategias que conlleven a proteger la salud y prevenir amenazas en el puesto de trabajo o dentro de las instalaciones de la administración Municipal.

Hay que tener presente que toda organización sin importar su actividad económica o el número de trabajadores con que cuente, debe aplicar de manera metódica procesos de gestión en riesgos laborales, con el fin de reducirlos, evaluarlos, analizarlos y controlarlos, donde uno de sus mayores esfuerzos se centre en la protección al trabajador, mejorando de esta manera todos sus recursos y alcanzar sus objetivos.



### **1.3. Justificación de la Investigación cualitativa**

Según los antecedentes del problema y el listado de observación desarrollado, la empresa no cumple con los requerimientos necesarios para contar con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la empresa posee mínimas herramientas y elementos de gestión para prever y promover el cuidado de la salud.

Dentro de los elementos faltantes más destacados están: Manual de identificación de riesgos, Políticas de seguridad y salud en el trabajo, proceso de gestión (responsables, recursos, cronograma, implementación), planificación preventiva y correctiva, auditoria de seguridad, control y corrección.

La carencia de todos estos elementos ha generado la falta de conocimiento y control del estado de salud y el diagnóstico de medidas de seguridad requeridos en la empresa.

Dados los hallazgos de la investigación es necesario implementar con urgencia un sistema de gestión donde se definan los deberes de la empresa y también de los empleados, así mismo, detallar un programa de capacitación que cumpla la normativa vigente.

La realización de este trabajo le permitirá al Municipio de Caracolí contar con un diagnóstico, y propuestas importantes para el diseño, planificación, organización y elaboración de un programa de salud ocupacional que cumpla con las necesidades de la empresa y se ajuste a las disposiciones del Gobierno Nacional.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de los SG SST en Colombia**

El sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo surge la necesidad de proveer alimentos para subsistir, a raíz de esto surge el trabajo y por ende las enfermedades laborales, riesgos y accidentes en el lugar de trabajo.

Los primeros vestigios de la preocupación por el bienestar de los trabajadores en el medio laboral, los encontramos en el año 400 a.C. cuando Hipócrates, conocido como el padre de la medicina, realizó las primeras observaciones sobre enfermedades laborales de que se tenga noticia. Otros científicos e investigadores en los siglos posteriores efectuaron valiosos estudios relacionados con las condiciones de trabajo, las características de los medios ambientes de trabajo y las enfermedades que aquejaban a los trabajadores y sus familias

Hace algunos años, Plinio un médico romano muy conocido enfatizó que las enfermedades respiratorias eran causadas por el manejo del zinc y del azufre y desde entonces propuso implementar en las organizaciones un equipo de protección respiratoria a base de órganos de animales tales como la vejiga que se ubicara sobre la boca y cubriendo la nariz e impedir que los trabajadores inhalaran polvos y causaran en ellos una enfermedad laboral.

En el siglo XVII, Bernardino Ramazzini, un médico barroco dio inicio a la medicina del trabajo lo cual hace referencia a relatar sistemáticamente y con coherencia las enfermedades laborales que pudiesen presentar para aquella época y desde allí tratarlas como enfermedades ocupacionales e higiene y salud en el trabajo.

Más tarde con el inicio de la revolución industrial en Europa surgieron cambios que repercutieron en la salud y bienestar de los trabajadores, en la mayoría de los casos de manera negativa; los accidentes de trabajo incrementaron su incidencia y aparecieron enfermedades profesionales hasta entonces desconocidas creadas por los nuevos agentes agresores utilizados durante los procesos de trabajos.

A partir de esos años y a raíz de las enfermedades laborales que se estaban presentando en el trabajo, se empezó a crear una conciencia en todo el mundo donde la salud de los trabajadores fuera primordial puesto que parte del derecho a la vida y por ende su calidad para vivir así como también los factores económicos que parten de la productividad de cada trabajador y que está ligada a la salud de cada uno de ellos.

En los últimos treinta años, la salud en los trabajadores y las medidas para la disminución de los accidentes se ha desarrollado aceptablemente en la mayoría de los países industrializados, sin que esto quiera decir que han resuelto todos sus problemas al respecto, pero han avanzado de manera trascendente en aspectos como la implantación del servicio de salud en el trabajo y en las empresas, la formación de recursos humanos dedicados a esta área del conocimiento, la promulgación de leyes y normas para regir de modo más justo el desempeño del trabajo.

(Chavez, 2018)

En Colombia, los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915

conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

(Ramírez, 2013)

*"Necesitamos disminuir la tasa de accidentalidad y que cada empresa se ponga la meta de tener cero accidentes mortales".*

*Letty Rosmira Leal Maldonado.*

Los programas de Salud Ocupacional son uno de los grandes logros obtenidos en busca de mejores condiciones ambientales que redundan en el desarrollo de las empresas. Estos programas tenían como aspectos más relevantes la exigencia de formación de un Comité Paritario de Salud Ocupacional, el cual tenía como objetivo velar por el cumplimiento del programa de salud así como apoyar actividades de control, promoción y prevención que permitían mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados; el aspecto relevante era identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales así como controlar los factores de riesgo relacionados, al implementar estos programas se podían conseguir beneficios tales como mejorar la calidad de ambiente laboral, se podía lograr una mayor satisfacción personal y por ende aumentar la productividad; estos programas contaban con la participación de los trabajadores y era necesario actualizarlos una vez al año como mínimo.

En Colombia, estos programas vienen implementándose formalmente desde finales de los años setenta, cuando la Ley 9 de 1979 dedicó uno de sus títulos al desarrollo de este tema.

Progresivamente, fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar a lo que es hoy SG-SST.

(Pinilla, 2016)

El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanización de los procesos. Esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes.

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1951.

Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos.

En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica.

En Colombia, se está actualizando la legislación en SG-SST partiendo de modelos europeos, especialmente el modelo alemán y británico los cuales están enfocados en elementos fundamentales para prevenir y controlar los riesgos y enfermedades laborales.

Luego surge la Ley 9 de 1979 lo cual fue una aproximación del gobierno hacia la protección de la salud del trabajador de acuerdo al artículo 81 que dice “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares”.

A raíz de esto, han surgido cambios importantes en las empresas y en los trabajadores enfocados en mejorar la calidad de vida de los trabajadores, crear hábitos de vida saludable y prevenir cualquier situación de riesgo en su lugar de trabajo.

Por lo tanto, en el SG-SST existen normatividades que regulan dicho sistema y pueden darse de la siguiente manera:

1. Regulaciones sobre la protección y conservación de la salud de los trabajadores;
2. Regulaciones de ambientes de trabajo;

### 3. Regulaciones de creación de entes de control y regulación.

Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, lo cual implementó un modelo privado para asegurar los riesgos ocupacionales en el lugar de trabajo y quien a través de este se pudiera promocionar la cultura de prevenir los accidentes y enfermedades laborales dentro de la organización

Esta ley está enfocada más solucionar los daños que la prevención, es decir que está ligada a un diagnóstico vs un tratamiento, pensionar por incapacidad laboral o indemnizar si es el caso. Estas funciones eran prestadas por el Instituto Seguro Social (ISS), una entidad estatal, único organismo autorizado para estos servicios.

Bajo esta nueva ley, nacen las entidades Administradoras de Riesgos laborales (ARL), quienes son responsables de realizar actividades en la organización de prevenir, asesorar los colaboradores e identificar los riesgos y enfermedades laborales dentro de la organización. La atención médica es usualmente subcontratada a instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) que, junto con las entidades promotoras de salud (EPS) son, en algunos casos, unidades de negocio de una misma entidad. En general, el estado colombiano ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias a través de las disposiciones legales consignadas en el Sistema General de Riesgos Profesionales para proteger proactivamente a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes y a la vez prevenir los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, la legislación colombiana se ha enfocado en ofrecer garantías para la atención médica y psicosocial de los afectados, para su pronto reintegro a las actividades productivas y

evitar exclusiones o discriminaciones por las consecuencias que este tipo de eventos de tipo laboral puedan generar.

(Chavez, 2018)

## **2.2. Marco Legal Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales**

En Colombia desde el año de 1979 se inició la reglamentación en materia de salud ocupacional, dentro de las normas que la han regulado actualmente y que se encuentran vigentes tenemos:

El Decreto 1477 de 2014, el cual determina las distintas enfermedades laborales, siendo citadas en el Artículo 4 de la ley 1562 de 2012, como "enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto envuelto" (Ministerio de Trabajo, 2014)

El Decreto 1072 de 2015, Denominado como Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo, que determina toda la normativa que reglamenta el trabajo y que antes no operaba y a partir del día (25 de mayo de 2015), el Decreto 1072 se estableció como Norma que regula el trabajo en Colombia. (Ministerio del Trabajo, 2015). Por otro lado, el decreto 171 del 01 de febrero de 2016, fija como fecha límite de transición para sustituir el programa de salud ocupacional por el de (SG.SST) a más tardar el 31 de enero de 2017 (Ministerio del Trabajo, 2016)

El Decreto 052 de 12 de enero de 2017, el cual modifica al Artículo 2.2.4.6.37, del Decreto 1072 de 2015, el cual establece la transición para su implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2017). Resolución 1111 de 2017 – Define los estándares mínimos del SG-SST (Ministerio del Trabajo, 2017).



## **CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

### **3.1. Implementación del SG-SST en la empresa**

Dentro de los procesos que existen en el Municipio de Caracolí aún no tienen implementado un sistema de gestión, salud y seguridad en el trabajo que proteja y prevenga al colaborador de riesgos o enfermedades laborales adquiridas durante la ejecución de sus actividades.

Por lo tanto, es importante implementar un SG-SST en el municipio que vele por la seguridad del trabajador, es importante resaltar que los comités de COPPAST y brigadas de emergencias son puntos claves para lograr que el SG-SST se cumpla, genere hábitos seguros y saludables en cada colaborador. También es fundamental que dicho sistema cuente con una auditoria anual e identificar los aspectos a mejorar en cada área y en el proceso general.

En la implementación del SG-SST es obligatorio tener una persona profesional en salud y seguridad en el trabajo enfocada un ciento por ciento en el SG-SST y todas las responsabilidades que este conlleva y garantizar su cumplimiento mínimamente en un 95%.

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

El proceso de transición del municipio de caracolí, Antioquia al sistema de gestión y salud y seguridad en el trabajo aún no se ha ejecutado en ninguna de sus 5 fases, esto debido al cambio constante de personal, ya que no ha quedado ningún registro de evaluaciones iniciales realizadas a la empresa y por ende tampoco se ha planteado un plan de mejoramiento en el SG-SST.

No hay una persona responsable del SG-SST que se encargue del cumplimiento del sistema, que vele por la seguridad del colaborador y evite cualquier situación de riesgo en su lugar de trabajo.

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

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.</li> <li>- Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.</li> <li>- Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.</li> </ul>
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.</li> <li>- Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.</li> <li>- Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.</li> </ul>
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.</li> </ul>

*Ilustración 1. Calificación de estándares mínimos*

Nombre de la Entidad: Municipio de Caracol - Antioquia		ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST				Número de trabajadores directos: 22							
NIT de la Entidad: 890.981.107-7		TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN				Número de trabajadores indirectos: 40							
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 20 de noviembre 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	6,5	0,5	0	1					
		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 en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5										
		1.1.4 Atribución 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										
		1.2 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	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										
	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%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	0	0	0	0				
		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									
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1									
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 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 en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1										
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	5	2	0	2					
		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 DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Condición de salud en el trabajo (9%)	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	15	0	0	0				
		III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1					5	0	0	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: pre ingreso, periódicos	1								
3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1												
3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1												
3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, 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 o gaseosos	1												
3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2												
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	10	0	0	0						
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1										
		3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1										
		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										
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	5	0	0	0						
		3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1										
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1										
		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										
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3										
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4										
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5										
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5										
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5										
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5												
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	10	0	0	0						
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5										
		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5										
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5										
		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25										
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	5	0	0	0						
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25										
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	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										
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5										
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5	10	0	0	0						
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5										
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5										
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>				<b>5</b>					

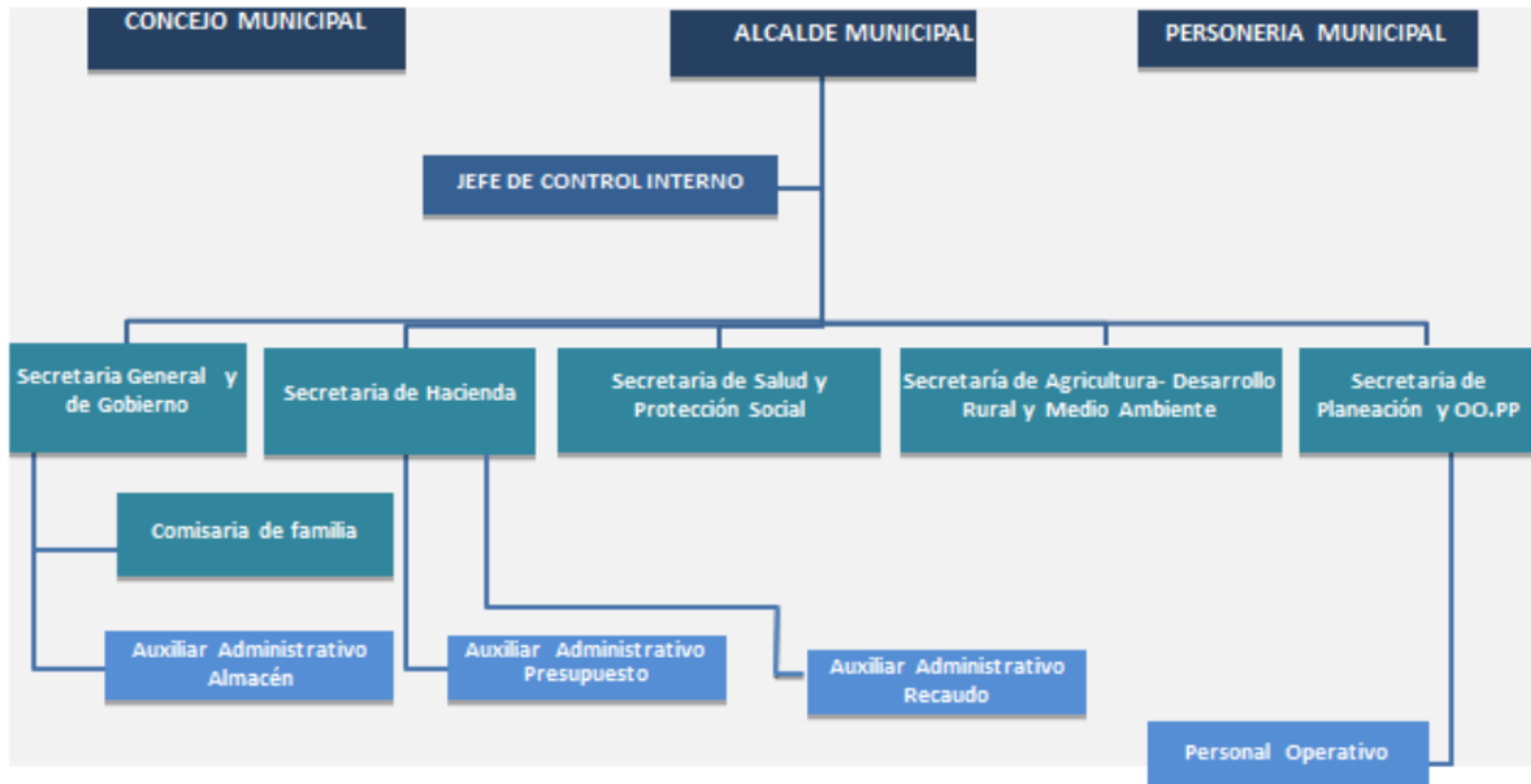
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).  
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo para cada estándar. En caso de no justificarse, la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

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

Ilustración 2. Tabla de Valores

## ORGANIGRAMA MUNICIPIO DE CARACOLÍ



*Ilustración 3. Organigrama Organizacional*

## **CAPITULO IV: RESULTADOS**

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

De acuerdo a la matriz que se aplicó al municipio de Caracolí, la organización se encuentra en un estado crítico en relación con el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo puesto que no cumple con el porcentaje del 61% de estándares mínimos de SG-SST para ser considerado medio aceptable. Se evidencia un desconocimiento del programa que afecta la salud y la seguridad de los colaboradores, no existe una planificación en los recursos financieros, técnicos y humanos para implementar el sistema ni un conocimiento previo donde por sentido común el colaborador pueda proteger su vida, es decir, que incrementa el riesgo de sus funciones por falta de capacitación e información del sistema. Dentro de la planificación los empleados son afiliados a un sistema general de riesgos laborales (ARL) y pago de pensión a trabajadores de alto riesgo puesto que así lo ha interpuesto la ley pero que el trabajador desconoce sus beneficios y las prevenciones para salvaguardar su vida y la de sus compañeros.

Ahora bien, también evidenciamos que las condiciones de salud en el trabajo no cumplen, puesto que no realizan exámenes médicos ocupacionales periódicos que prevengan enfermedades laborales del colaborador y minimicen el riesgo en sus funciones cotidianas. Así como tampoco existe un programa de prevención y promoción que reduzca los niveles de riesgo laboral por enfermedad o accidentalidad en la ejecución de sus funciones, de esta manera tampoco hay implementado indicadores que permitan medir algunos aspectos en el SG-SST y diseñar un plan de acción en protección de la salud del colaborador y la infraestructura de la organización. La

entidad estatal no cuenta con un personal idóneo y profesional en seguridad y salud del trabajo que realice inspecciones en la infraestructura y menos que realice mediciones en prevención y control de peligros, significa entonces que la organización no está preparada para afrontar situaciones de emergencia ni personal preparado y dotado para solucionarlas.

Dentro de la implementación del SG-SST es importante auditar cada año y analizar los resultados en pro de mejorar y minimizar riesgos laborales pero debido a que la organización no lo tiene implementado tampoco se audita ni se verifican resultados aumentando el riesgo legal y laboral, por ende no hay acciones preventivas y correctivas en pro de mejorar los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Dada la calificación de la matriz, el 5% es una calificación bastante crítica para la entidad estatal, está exponiendo la salud y seguridad de los colaboradores, así como también está expuesto a sanciones por no implementar el SG-SST que de acuerdo al Decreto 1072 es obligación para todas las empresas privadas y públicas del país.

## **CAPÍTULO V: PLAN DE MEJORA**

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

De acuerdo a los resultados que arrojó la matriz de estándares mínimos del SG-SST y basados en el Decreto 1072 del 2015 es fundamental implementar un SG-SST en el municipio de Caracolí, Antioquia que sintetice toda la información de salud y seguridad en el trabajo. Significa entonces que para dar cumplimiento a la implementación es necesario realizar una propuesta de mejora por el 95% restante de acuerdo a la matriz.

Una vez se aplicó la matriz al municipio de Caracolí, Antioquia se evidenció que el SG-SST no está implementado de acuerdo a la norma, por lo tanto es importante realizar una propuesta a todo el ciclo PHVA.

- El municipio de Caracolí debe contratar una persona profesional en seguridad y salud en el trabajo, responsable de velar por la seguridad del trabajador, prevenir y promocionar los riesgos laborales por accidentes o enfermedades así como también capacitar permanentemente a todos los colaboradores y reportar situaciones que comprometan la salud o seguridad del trabajador o en la infraestructura. También es importante integrar al organigrama de la organización un profesional en psicología responsable de velar por las condiciones mentales, comportamientos y actitudes de los colaboradores garantizando siempre un ambiente laboral cálido, satisfactorio para cada trabajador.
- Conformar un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST quien es encargado de promover prácticas saludables y motivar a los colaboradores en la adquisición de hábitos seguros en todas las áreas de la organización. Por el número de empleados del

municipio de caracolí se eligen 2 representantes por cada una de las partes quien uno de ellos es elegido por el empleador y el otro por votación libre de los empleados, así como también un presidente que debe ser designado por el empleador y un secretario que será elegido por el comité pleno. Tener en cuenta que las personas que sean elegidas para la conformación de este comité deben durar 2 años con derecho a reelección de acuerdo al decreto 1295 de 1994, art. 63. Una vez este comité este conformado se debe realizar la divulgación a todo el personal de la conformación del comité, sus funciones y responsabilidades en el SG-SST.

- Conformar un comité de convivencia en el municipio de caracolí de tal manera que se preserven los principios de paridad y estén orientados hacia actitudes de respeto, imparcialidad, serenidad y confianza. Su conformación contará con 2 representantes por cada una de las partes, es decir, (2) por empleador y (2) por empleados con sus respectivos suplentes. Importante tener en cuenta que en este comité no deben participar personas con quejas de acoso laboral o en su defecto hayan sido víctimas en periodo no mayor a (6) meses. Su período de duración es de (2) años contados a partir de la elección.
- Implementar la política del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de tal manera que el empleado conozca y cumpla con la seguridad y salud en el municipio de Caracolí. Se proponen los siguientes lineamientos:
  - ✓ Adoptar los estándares reconocidos como bases fundamentales para establecer, implementar y mantener el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo en la unidad de negocio.
  - ✓ Identificar y reportar las situaciones de peligro que pueda presentar en su lugar de trabajo y adoptar las medidas necesarias para evitar su salud y la seguridad de los trabajadores.



- ✓ Participar en la organización de las actividades de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo y utilizar los recursos necesarios para esto.
  - ✓ Cumplir con los requisitos legales del SG-SST relacionados con los riesgos de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.
  - ✓ Investigar las causas que originan situaciones de riesgo y reportar al área responsable de tal manera que se puedan establecer medidas de prevención y control.
  - ✓ Comunicar a todo el personal el SG-SST y sus políticas y exigir el cumplimiento de éste a todas las personas de la organización, incluyendo contratistas, temporales y subcontratistas.
  - ✓ Revisar periódicamente la política de salud y seguridad en el trabajo.
- Realizar capacitaciones de prevención en autocuidado, lugar de trabajo seguro, exámenes periódicos ocupacionales, capacitaciones de trabajo en equipo, ambiente laboral, incentivos, etc.
  - En lo que respecta a ciclo del Hacer, el profesional en Seguridad y Salud en el trabajo que se contrate debe establecer la matriz de peligros y amenazas, implementar, liderar y ejecutar acciones que incidan en la gestión de la salud, que se presentan en la administración municipal del Caracolí.
  - En relación con la gestión de la salud, es acertado establecer la obligatoriedad de la evaluación médica ocupacional, no solo de ingreso, sino también con periodos regulares que determinen el estado de salud de los empleados, informando al médico que las practica sobre los perfiles de cada cargo y a su vez, que este que deje claro las restricciones y recomendaciones para cada uno de los empleados quedando soportado todo esto en su historia clínica laboral las cuales deben estar en custodia.

- Como parte de las responsabilidades adscritas al COPASST y al comité de convivencia que se debe conformar, se requiere implementar prácticas, capacitaciones y actividades que promuevan los estilos de vida y hábitos saludables, además de realizar controles de tabaquismo, farmacodependencia, alcoholismo y otros que puedan afectar la seguridad y la salud de los empleados.
- Para el caso del registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo, en el municipio de Caracolí, son escasos, pese a esto, la norma exige que se debe realizar una investigación y el respectivo análisis estadístico de cada accidente, incidente o enfermedad laboral, con el fin de conocer posibles factores de riesgo, fallas o aspectos a mejorar.
- De estos aspectos ya implementados se deriva la implementación y revisión de los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, con los que se debe medir la severidad, frecuencia, mortalidad y prevalencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, así como el ausentismo por las mismas causas, estas labores deben ser dirigidas y supervisadas por la secretaría de gobierno, quien es el encargado de la gestión humana del municipio, designando un funcionario que debe ser nombrado para realizar la construcción e implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- La Alcaldía del Municipio de Caracolí, deberá mantener renovada la identificación sistemática de las amenazas y el análisis de la debilidad de las mismas que logren inquietar a la organización. Se debe contar con una medida de protección que sean coherentes con las amenazas. Deberán ser competentes a la hora de responder de forma eficaz y efectiva a una emergencia para reducir la afectación al entorno y el ambiente. Para ello la propuesta es

implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, donde se debe brindar cobertura a todos los centros de trabajo y trabajadores. Será autónomo a su forma de contratación o vínculo, se deberán incluir a todos los contratistas.

- La Identificación del riesgo hace parte del proceso de Gestión Integral de Riesgos. Se hace luego de establecer el contexto de la Organización y permite reconocer los riesgos que puedan impactar positiva o negativamente.
- Identificar el riesgo permite, evaluarlo y posteriormente tratarlo en el propio desarrollo del proceso.
- Diseñar los indicadores anuales de estructura, proceso y resultado que simplifiquen, midan y comuniquen el diseño y administración del SGSST del Municipio de Caracolí tales como:
  - Total de horas hombre
  - $\Sigma$  de accidentes de trabajo
  - $\Sigma$  de días perdidos por accidente de trabajo
  - $\Sigma$  de accidentes de trabajo con incapacidad
  - $\Sigma$  de accidentes de trabajo mortales
  - Total de investigaciones de accidentes de trabajo realizadas y enviadas por correo electrónico al Coordinador SISO

<b>Formula</b>	<b>Nivel de Desagregación</b>
$\Sigma$ de accidentes de trabajo * K / Total de horas hombre	Índice de frecuencia de accidente de trabajo.
$\Sigma$ de accidentes de trabajo con incapacidad * K / Total de horas hombre)	Índice de frecuencia de accidente de trabajo con incapacidad.

$\sum$ de días perdidos por accidentes de trabajo * K / Total de horas hombre	Índice de Severidad de accidentes de trabajo
(Índice de frecuencia de accidente de trabajo * Índice de Severidad de accidentes de trabajo) / 1000	Índice de lesiones incapacitantes de accidente de trabajo
$\sum$ de accidentes de trabajo / Total de accidentes de trabajo	Investigaciones de Accidentes de Trabajo

*Ilustración 4. Tabla de indicadores*

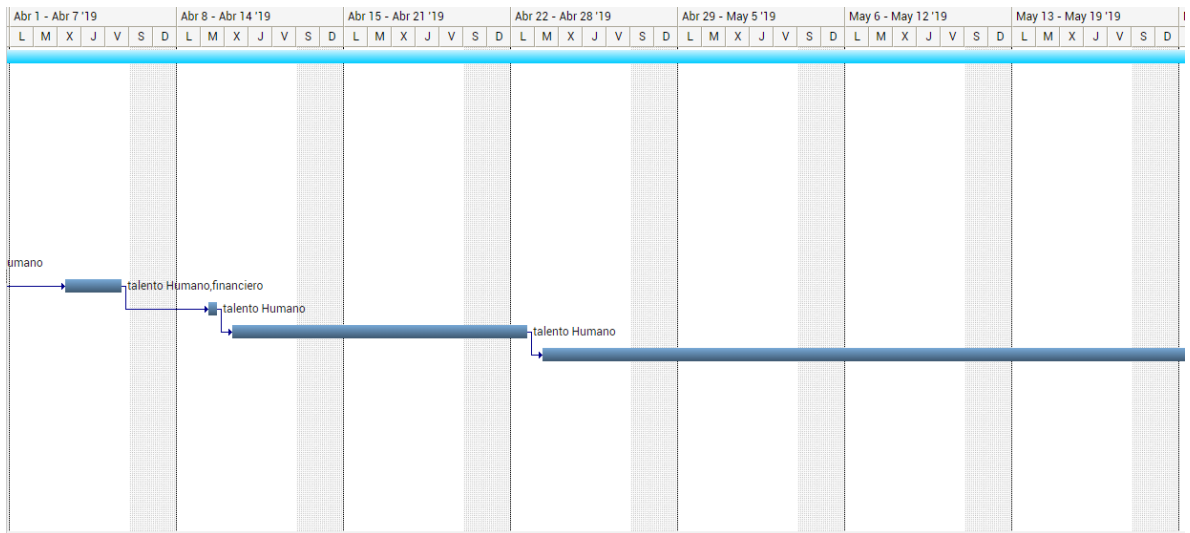
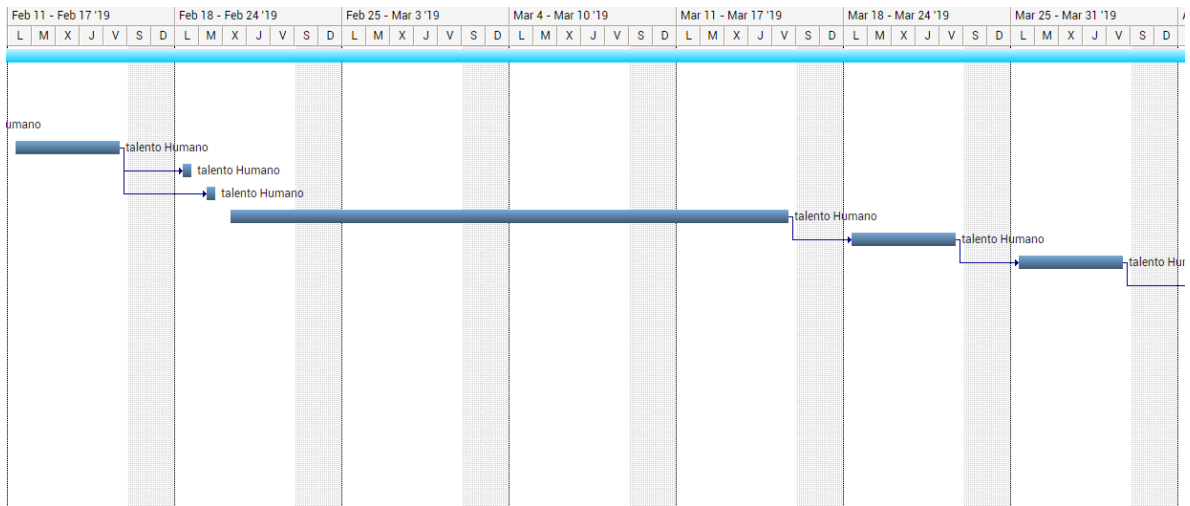
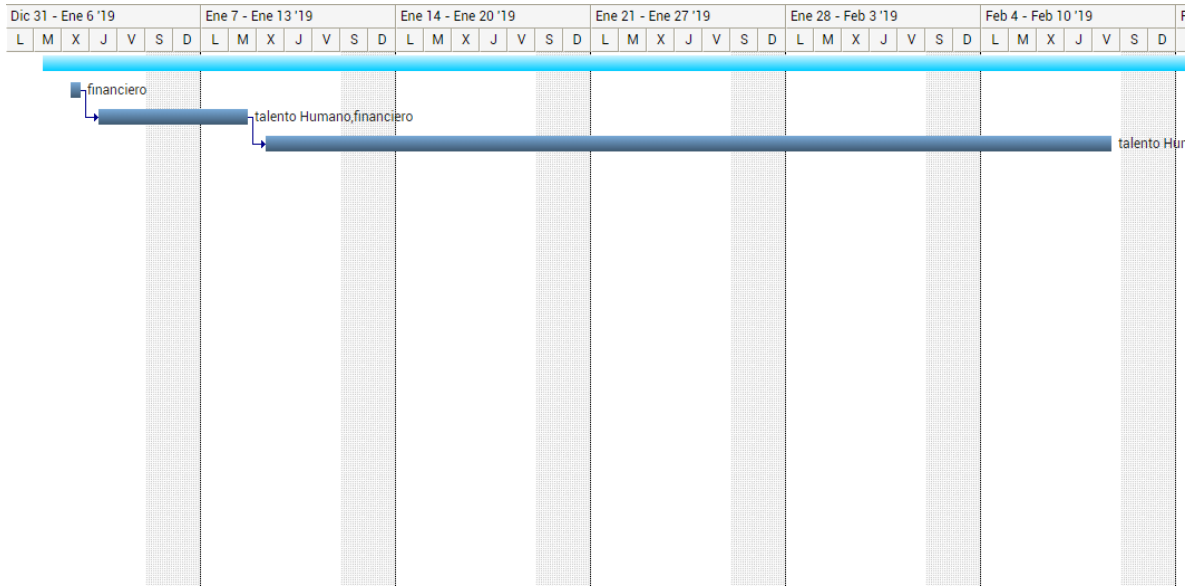
- Elaborar informes trimestrales de la ejecución de los programas y actividades plasmadas en el plan de acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por el COPASST.
- Realizar auditorías semestrales para certificar que las acciones y los resultados obtenidos en el plan de acción son los esperados y comprobar que el Sistema de Gestión y Seguridad y salud en el trabajo se ejecute según lo planificado de esta manera asegurar que el sistema es realmente eficaz para alcanzar los objetivos y metas definidas.
- El consejo de Gobierno realizara anualmente una revisión al SGSST para analizar los resultados de las auditorias y evaluar los resultados de los indicadores, además revisara los informes de los diferentes programas y actividades del plan de acción, esto posibilitaría a cada secretario de las dependencias de la administración Municipal estar informado sobre el proceso de gestión que se ha realizado en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Para retroalimentar y mejorar constantemente el plan de acción se deben implementar acciones y mecanismos de supervisión a través de los cuales se identifiquen falencias en el proceso para potencializar. A través de auditorías, indicadores, informes, pruebas, entre otros; se obtendrá la información de diagnóstico de resultado del proceso y a partir de estos

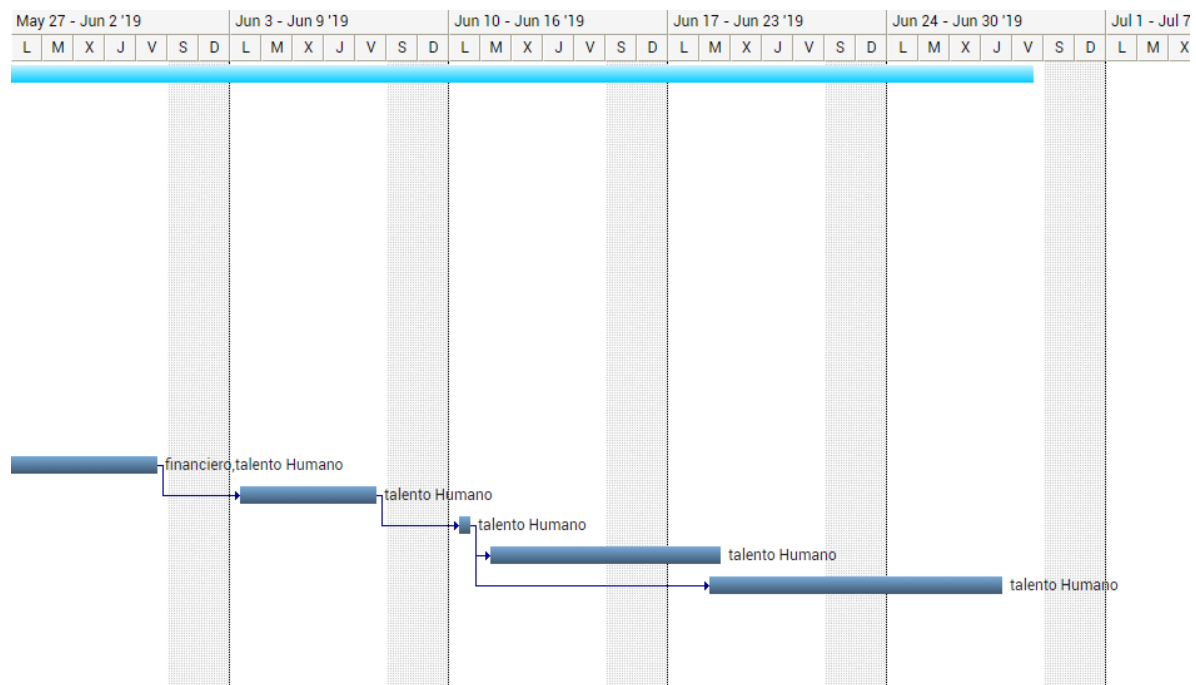
datos de analizaran medidas a implementar para mejorar el desempeño y los resultados obtenidos.

- Al identificar la falla, se generara con el comité líder la acción correctiva a implementar y se adaptara al sistema de gestión con los recursos o programación necesaria. Es fundamental, realizar una revisión consiente del proceso para identificar aquellos procesos críticos y atacar las necesidades más urgentes, además de proyectar el proceso y trascender en los beneficios que puede aportar a la empresa.
- Finalmente, en el ítem de actual se busca perfeccionar y mejorar el proceso para que cumpla las expectativas y objetivos, las mejoras serán medibles con indicadores de implementación y rendimiento.

## 5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

	①	Nombre	Duración	Inicio	Fin	Predecesoras	Recursos	Personalizado 1	Personalizado :
1		IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST	129días?	01/01/2019	06/28/2019				\$6.976.000
2		Crear el rubro presupuestal para implementar el SG-SST	1día?	01/02/2019	01/02/2019		financiero	Secretario de hacienda	\$0
3		Crear el perfil laboral y para contratar un profesional en el área de	4días?	01/03/2019	01/08/2019	2	talento Humano,	Secretario de Gobierno	\$2.000.000
4		Abrir convocatoria y selección de personal	23días?	01/09/2019	02/08/2019	3	talento Humano	Secretario de Gobierno	\$0
5		Comunicar la convocatoria interna para conformación del Copasst	5días?	02/11/2019	02/15/2019		talento Humano	Secretario de Gobierno	\$0
6		Elección de los representantes en el formato propuesto	1día?	02/18/2019	02/18/2019	5	talento Humano	Secretario de Gobierno	\$200.000
7		Conformación de comité de convivencia y realizar convocatoria	1día?	02/19/2019	02/19/2019	5	talento Humano	secretario de gobierno	\$0
8		Diseñar y comunicar las políticas del SG-SST	18días?	02/20/2019	03/15/2019		talento Humano	profesional en SG-SST	\$700.000
9		Realizar capacitaciones de promoción y prevención de autocuidad	5días?	03/18/2019	03/22/2019	8	talento Humano	profesional en SG-SST	\$500.000
10		Establecer la matriz de peligros y amenazas en la administración r	5días?	03/25/2019	03/29/2019	9	talento Humano	profesional en SG-SST	\$500.000
11		Programación de exámenes médicos anuales ocupacionales	3días?	04/03/2019	04/05/2019	10	financiero,talento	profesional en SG-SST	\$1.276.000
12		Realizar un informe trimestral de los incidentes, accidentes y enfer	1día?	04/09/2019	04/09/2019	11	talento Humano	profesional en SG-SST	\$250.000
13		Realizar una medición de las condiciones de salud de los trabajad	9días?	04/10/2019	04/22/2019	12	talento Humano	profesional en SG-SST	\$300.000
14		Establecer un plan de emergencias para la administración municip	29días?	04/23/2019	05/31/2019	13	financiero,talento	profesional en SG-SST	\$1.200.000
15		Realizar informes trimestrales de la ejecución de los programas y i	1día?	06/10/2019	06/10/2019		talento Humano	profesional en SG-SST	\$250.000
16		Realizar auditorías semestrales del cumplimiento del SG-SST	6días?	06/11/2019	06/18/2019	15	talento Humano	profesional en SG-SST	\$1.200.000
17		análisis y evaluación de los resultados	8días?	06/18/2019	06/27/2019	15	talento Humano	profesional en SG-SST	\$1.000.000





*Ilustración 5. Diagrama de Ganter*

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Municipio de Caracolí iniciar con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST de forma inmediata, ya que es un requerimiento normativo y es necesario para mejorar y proteger el recurso humano y garantizar la estabilidad integral de los trabajadores en su labor, por lo tanto, se sugiere un diseño y planeación del proceso que permita tener un objetivo y propósito del proceso, además de asegurar su cumplimiento, control y retroalimentación.
- Es importante realizar la inversión de recursos en este tipo de proyectos, como lo son: recursos financieros, humanos, técnicos, tecnológicos, entre otros. Esta inversión es necesaria por su importancia en la vida de las personas y la protección legal de la empresa. Es importante realizar la planeación de procesos y ejecutarlo contando con las herramientas y recursos necesarios para cumplir los objetivos planteados.
- El comité de convivencia, copasst y brigada de emergencias debe documentar cada reunión que realicen en un acta soportando los acuerdos establecidos dentro de cada reunión. Así como también realizar inspecciones periódicas acerca de los equipos de seguridad y atención de emergencias: camilla, botiquines, extintores. Una vez realizadas, se debe alimentar al indicador: INSPECCIONES REALIZADAS.
- Crear en el presupuesto del municipio de Caracolí un Rubro y asignarle recursos económicos que le permitan, al comité y a la persona encargada de ejecutar el sistema de seguridad y Salud en el Trabajo, cumplir con el plan de acción y desarrollar todas las actividades que mejoran la salud física y emocional de los empleados de la empresa.
- Se recomienda realizar la implementación del SG-SST en la empresa, ya que es un requerimiento legal y es necesario para garantizar la estabilidad integra de los trabajadores en



su labor, por lo tanto se sugiere un diseño y planeación del proceso que permita tener un objetivo y propósito del proceso, además de asegurar su cumplimiento, control y retroalimentación.

- Es importante realizar la inversión de recursos en este tipo de proyectos, como lo son: recursos financieros, humanos, técnicos, tecnológicos, entre otros. Esta inversión es necesaria por su importancia en la vida de las personas y la protección legal de la empresa. Es importante realizar la planeación de procesos y ejecutarlo contando con las herramientas y recursos necesarios para cumplir los objetivos planteados.

## CONCLUSIONES

- Se puede concluir que la empresa actualmente no tiene establecido el SG-SST formalmente y es necesario implementarlo ya que es legalmente requerido y trae beneficios para la empresa y el personal. En este trabajo se estableció una propuesta para su implementación, actividades de mejora y seguimiento para su correcta aplicación y retroalimentación.
- Es importante dentro de una organización implementar un SG-SST ya que permite velar por la seguridad del colaborador y evitar accidentes y enfermedades laborales en su lugar de trabajo, así como también permite crear hábitos saludables y condiciones seguras dentro de las instalaciones y auditarlo de tal forma que se esté dando cumplimiento a lo documentado según la norma.
- Con la investigación al Municipio de Caracolí podemos analizar que las empresas prestan poca importancia a la implementación de sistemas que mejoran la seguridad y salud de los trabajadores, que por desconocimiento incumplen las normas nacionales y se ven expuestos a sanciones costosas y lo peor es que exponen a sus empleados a enfermedades laborales que afectan su salud y la vida emocional, con el desarrollo de este trabajo se aprende la importancia de fortalecer las áreas de salud y seguridad en el trabajo; porque a largo plazo es una inversión que se verá reflejada en el rendimiento, producción y satisfacción de cada empleado.

## BIBLIOGRAFÍA

- Chavez, J. P. (12 de noviembre de 2018). *Monografías.com*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos60/higiene-seguridad-industrial/higiene-seguridad-industrial2.shtml>
- Ministerio de Trabajo. (05 de Agosto de 2014). *Decreto 1477 de 2014*. Obtenido de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)
- Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ministerio del Trabajo. (01 de febrero de 2016). *Decreto 0171 de 2016*. Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (12 de enero de 2017). *Decreto 52 del 12 de enero de 2017*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2017>
- Ministerio del Trabajo. (27 de marzo de 2017). *Resolucion 1111 de 2017*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+mínimos-marzo+27.pdf>
- Pinilla, M. R. (Octubre de 2016). *LOS SGSST EN COLOMBIA*. Obtenido de Universidad Nueva Granada: <http://docplayer.es/52955631-Los-sg-sst-en-colombia-manuel-ricardo-sanchez-pinilla.html>
- Ramírez, R. (11 de abril de 2013). *Salud Ocupacional*. Obtenido de Historia de la Salud Ocupacional en Colombia: <http://rramirez2.blogspot.com/2013/04/historia-de-la-salud-ocupacional-en.html>

## ANEXOS

### 1.1. Formato de votación COPASST y Comité de Convivencia







 <p>Municipio de Caracolí NIT 890.981.107-7</p>	<p><b>ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE CARACOLÍ</b> <b>ELECCIÓN DE CANDIDATOS AL COMITÉ DE COPASST Y CONVIVENCIA</b> <b>2018</b></p>
 <p>V _____ Nombre candidato</p> <p>CANDIDATO 1</p>	 <p>_____ Nombre candidato</p> <p>CANDIDATO 2</p>
 <p>_____ Nombre candidato</p> <p>CANDIDATO 3</p>	 <p>_____ Nombre candidato</p> <p>CANDIDATO 4</p>
 <p>VOTO EN BLANCO</p>	

Ilustración 6. Formato de Votación de candidatos