

**Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la empresa
Alcaldía de Tarqui Huila, para el primer semestre del 2019**

Presentado por:

Contreras Angie Natalia

Jaramillo Trujillo Yasmín

Medina Hernán

Narváez Sandra Liliana

Rojas Diana Patricia

Grupo: 42

Presentado a:

Leonardo Fabio Peña Añasco

Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Mayo, 2019

Tabla de contenido

Introducción.....	5
Objetivos	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos	6
Capítulo 1: El Problema.....	7
1.1. Planteamiento del problema	7
1.2. Antecedentes del problema.....	7
1.3. Justificación de la Investigación Cualitativa.....	8
Capítulo 2: Marco Teórico.....	11
2.1. Revisión de la literatura	11
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	19
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.....	19
3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST	20
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	26
3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.	28
Capítulo 4: Resultados	30
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	30
Capítulo 5: Plan De Mejora	33
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	33
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos	38
Recomendaciones.....	39
Conclusiones	40
Bibliografía	41

Lista de tablas

Tabla 1 Resumen.....	10
Tabla 2 Requisitos, estado y acciones por revisar evaluación inicial.....	22
Tabla 3 Plan de mejoramiento	36

Lista de gráficas

Ilustración 1Evaluación Inicial del SG-SST	21
Ilustración 2Gráfica 2: Fases de Implementación evaluación inicial del SG-SST	25
Ilustración 3Gráfica 3. Estándares mínimos SG-SST. Tabla de valores y calificación. Alcaldía Tarqui.....	27
Ilustración 4Gráfica 4: DIAGRAMA DE GANTT	38
Ilustración 5Gráfica 5: DIAGRAMA DE RECURSOS	38
Ilustración 6Gráfica 6: DIAGRAMA PERT.....	38

Introducción

El tema del trabajo de investigación se relaciona con una Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la empresa Alcaldía de Tarqui Huila, para el primer semestre del 2019.

La alcaldía municipal de Tarqui Huila, es un ente administrativo territorial del orden municipal dedicado a las actividades ejecutivas de la administración pública, clasificado en categoría sexta por la legislación nacional con un grupo de funcionarios y trabajadores pertenecientes a los niveles directivo, ejecutivo, administrativo, asistencial y de servicios, planta de personal con 14 funcionarios y un número de 45 contratados mediante la figura de prestación de servicios.

El tema reviste especial interés teniendo en cuenta que toca al área de talento humano de la empresa en la búsqueda de la mejora continua a través de políticas de la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el propósito de controlar los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo.

La metodología empleada se relacionó con la observación documental y la intervención directa mediante la aplicación de la matriz de estándares mínimos de valoración y calificación del sistema.

Las limitaciones en la presente investigación tuvieron relación con los inconvenientes regulares que aparecen en las entidades públicas tanto por la burocracia presente en los trámites administrativos como en el contacto con el personal intervenido. Los resultados demuestran que este tipo de estudios dejan observar algunas problemáticas en las empresas públicas.

Objetivos

Objetivo General

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Alcaldía Municipal de Tarqui Huila, para el primer semestre del 2019.

Objetivos Específicos

- Analizar el proceso de la Transición de la salud ocupacional al nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Alcaldía Municipal de Tarqui Huila.
- Realizar una Auditoría a la entidad Alcaldía de Tarqui Huila para conocer el estado de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Aplicar la Matriz de estándares mínimos del SG-SST, tabla de valoración y calificación del sistema de la entidad intervenida.
- Establecer un Plan de Mejora en la implementación del SG-SST en la empresa analizada.

Capítulo 1: El Problema

1.1. Planteamiento del problema

De acuerdo a las actividades realizadas durante el desarrollo del presente ejercicio académico, se han logrado detectar algunos vacíos institucionales en la entidad pública alcaldía municipal de Tarqui Huila, inconvenientes relacionados con la estructuración definitiva de un plan estratégico para la gestión del talento humano, política de la cual carece la entidad y que se convierte en una problemática latente frente al cumplimiento de los compromisos y las obligaciones conforme a la normatividad legal vigente para los entes territoriales del orden municipal.

En este sentido, se plantea el siguiente problema de investigación:

¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SSST) en la empresa Alcaldía Municipal de Tarqui Huila, para el primer semestre del 2019?

1.2. Antecedentes del problema

Dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 612 de abril de 2018, donde se relaciona la integración de Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de acción, la alcaldía municipal de Tarqui Huila ha realizado la estructuración del Plan Anual de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el trabajo para la vigencia 2019.

El plan de seguridad social en el trabajo es responsabilidad de la administración municipal, éste cuenta con actividades dirigidas a la protección del talento humano el cual es el factor más importante para el correcto funcionamiento de la administración.

De acuerdo a lo ordenado mediante el Decreto No. 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la alcaldía municipal, en el año 2015 inicia la construcción del documento en donde se plasma el plan local del sistema para que sea aplicado a los funcionarios y trabajadores de la administración municipal.

La alcaldía municipal elabora el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), el cual nace a raíz de la expedición del Decreto 1499 de 2017.

1.3. Justificación de la Investigación Cualitativa

La transformación de las entidades públicas depende en gran medida de la aptitud y compromiso de los servidores públicos. Se requiere un cambio cultural basado en comportamientos íntegros y coherentes que reflejen el orgullo de servirle a una localidad y a un país, Se debe seguir trabajando por mejores prácticas al interior de las entidades a fin de lograr satisfacción de todos habitantes.

Con la creación del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG” que nace a la luz del Decreto 1499 de 2017, el talento humano se constituye en “el activo más importante por ser el factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de objetivos y resultados. El talento humano, es decir todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al

cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”.

Las entidades deben aunar esfuerzos para trabajar en políticas de modernización para generar un cambio en el fortalecimiento institucional y se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional. Así mismo generar acciones que contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, para generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional.

Es procedente aclarar que la entidad analizada implementa en un solo documento un plan de capacitación, un sistema de estímulos y unos programas de bienestar social e incentivos, documento que se adopta mediante la Resolución Administrativa 020 de enero 24 de 2019; aunque la entidad carece de un plan anual de vacantes que junto al plan institucional de capacitación, al plan de bienestar e incentivos y al plan de salud y seguridad en el trabajo, conforman la estructura del plan estratégico de talento humano local, como herramienta o instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la entidad analizada, y que se conoce como la planeación estratégica.

Además, la alcaldía de Tarqui ha realizado el esfuerzo de construir el plan de seguridad social en el trabajo, así carezca de implementación efectiva y adolezca de algunos parámetros y elementos exigidos en la normatividad vigente sobre la materia.

Tabla 1 Resumen

Título	Objetivo	Problema
Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la empresa Alcaldía de Tarqui Huila, para el primer semestre del 2019	Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Alcaldía Municipal de Tarqui Huila, para el primer semestre del 2019.	¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SSST) en la empresa Alcaldía Municipal de Tarqui Huila, para el primer semestre del 2019?

Fuente: elaboración propia.

El problema de investigación trata de responder la pregunta problematizadora relacionada a las propuestas estratégicas de mejoramiento en la implementación de los estándares mínimos del SG-SST de la empresa alcaldía de Tarqui; abordando los antecedentes del problema y describiendo la justificación de esta investigación cualitativa.

Capítulo 2: Marco Teórico

2.1. Revisión de la literatura

A continuación, se describen los trabajos, tesis y artículos científicos que guardan relación con el tema de estudio, tanto a nivel internacional como nacional.

Para Hernández, Hernández, Gil & Cárdenas (2018), el objetivo de su investigación es realizar un diagnóstico para el establecimiento del marco teórico aplicado a la evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de las entidades territoriales del Estado colombiano, en especial las entidades territoriales descentralizadas, que son objeto de la investigación titulada: Evaluación del modelo integrado de planeación y gestión del decreto 1499 del 2017 en las entidades del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias y su contribución en la gestión misional. Los resultados permitieron proponer un instrumento para dicha evaluación. De manera similar, se pudo conocer la caracterización y las condiciones necesarias para evaluar el cumplimiento, e implementación del (MIPG), en los entes del Estado en el acatamiento de los objetivos misionales durante la prestación de sus servicios. (Hernández, Hernández, Gil & Cárdenas, 2018, p. 443).

También Guatame (2016), en su pasantía demostró que La Administración Municipal en cumplimiento del Acuerdo Municipal 09 de 2010, ha implementado y mantenido un sistema de gestión de calidad, que permite mejorar la prestación del servicio. En el año inmediatamente anterior, la Administración sancionó el Decreto 17 de 2015, con el que adoptó una nueva estructura administrativa y en consecuencia, un nuevo modelo de operación por procesos. Por tanto, cada proceso debe ser revisado, actualizado y mejorado. (Guatame, 2016, p. 2).

Además, Calderón (2004), en su artículo demostró que la gestión del talento humano en el sector público se ha centrado en la administración de personal, y poco se ha avanzado en la gestión estratégica del área y su aporte al logro de los objetivos institucionales. Con la finalidad de indagar sobre el aporte de la gestión humana al cumplimiento de la misión del Estado, se realizó la presente investigación en 39 entidades públicas de las ciudades de Manizales, Pereira y Armenia. Lo encontrado muestra un desfase significativo entre el deber ser y lo que efectivamente hacen en estas áreas las entidades departamentales y municipales. Puede afirmarse que la gestión humana en las organizaciones estatales estudiadas está en deuda frente a las expectativas de los altos directivos institucionales ya los avances y desarrollos teóricos de la disciplina. En las áreas de talento humano la función tradicional de carácter administrativo y poco aportan al desarrollo estratégico de las organizaciones. (Calderón, 2004, p. 71).

Según, Del Canto, Silva & Fernandes (2014), Las instituciones públicas del siglo XXI están inmersas en entornos complejos, en dicho contexto el capital humano requiere estímulos que influyan en su conducta para que su comportamiento esté orientado al logro de objetivos organizacionales, generando ventajas competitivas, que les permitan dar respuestas a las comunidades con las cuales interactúan y cumplir su misión social. El artículo tiene como propósito hacer un abordaje teórico de la motivación y su influencia en la gestión del capital humano en los gobiernos locales venezolanos. Las conclusiones evidencian las contradicciones entre la teoría y la praxis organizacional, destacando la importancia de la asertiva gestión del capital humano lo cual lleva implícito la motivación para influir en su conducta orientada a la eficiencia y mejoramiento de los procesos internos, en un entorno complejo. (Del Canto, Silva & Fernández, 2014, p. 177).

La propuesta de Rivera, Carrillo & Forgiony (2018), está dirigida hacia el Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008 (Colombia), haciendo hincapié en la evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés en los funcionarios de las IPS, esta propuesta fue diseñada desde la Metodología del Marco Lógico (MML) debido a la necesidad de identificar, preparar, evaluar, seguir y controlar los riesgos psicosociales en el trabajo. (Rivera, Carrillo & Forgiony, 2018, p. 1).

El artículo de Cabrera & Hurtado (2018), pretende estudiar las condiciones de salud ocupacional actuales dentro de la Alcaldía Municipal de Candelaria entidad perteneciente al sector público, con el fin de formular un diagnóstico y establecer recomendaciones tendientes a estructurar un ciclo PHVA basado en la mejora continua. Para realizar el estudio se formuló una lista de chequeo y se determinó el cumplimiento de los requisitos legales y normativos de la entidad. Finalmente, y teniendo en cuenta los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la lista de chequeo de lo indicado por los expertos consultados, se conformó y estructuro un resultado con indicaciones de acciones tendientes a mejorar corregir y prevenir en tema de salud ocupacional en la entidad. (Cabrera & Hurtado, 2018, p. 1).

El artículo de Hernández, Monterrosa & Muñoz (2017), evidencia una reflexión crítica sobre la cultura de prevención en ambientes laborales, como tema de seguridad y salud, con el objetivo de identificar factores de riesgo. Como propuesta transformadora, se realizó un estudio de corte descriptivo, afirmando los derechos de las personas a unos ambientes laborales seguros y se evaluaron las condiciones actuales en las cuales se vienen desarrollando las actividades de trabajo. Estos espacios traen inherentes unas características o factores de riesgos, que son

importantes examinar en la actualidad, con la entrada en vigencia del Decreto 1072 de 2015, a nivel nacional. (Hernández, Monterrosa & Muñoz, 2017, p. 1).

La tesis de Castañeda, R. L. Y. (2015), se hizo en la Alcaldía Municipal de Pajarito al diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual “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 auditoria, y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo” (Decreto 1443, 2014). En última instancia, el resultado final del proyecto consta del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y definición de medidas de control en materia de resultados físicos. Sin embargo, también se generó conciencia de la importancia que tiene implementar el SG- SST no sólo en el representante legal de la entidad sino también en los funcionarios públicos quienes representan el activo más valioso de la organización. (Castañeda, 2015).

El trabajo de grado de Agudelo, Arango, Escobar & Villegas (2017), consistió en una propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa CVG Seguridad Industrial S.A.S., teniendo como base el Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, la Norma técnica OHSAS 18001 y la Resolución 1111 de 2017 que norma los Estándares Mínimos., todo esto con el fin de identificar los riesgos a los que se ve expuesta la empresa y sus trabajadores, gestionar estos riesgos, mejorar las condiciones laborales, procurar el bienestar de los colaboradores y que todo esto redunde en mayor productividad , competitividad en el mercado y garantice que en el proceso planeado de crecimiento acelerado de la empresa, el sistema sea una base para la protección de la vida y la sostenibilidad en el tiempo, de manera ágil

y oportuna. Se elaboraron instrumentos que serán de utilidad para recolectar la información que a un futuro próximo serán el insumo para la toma de decisiones y garantizar la mejora continua en el proceso de expansión y crecimiento. (Agudelo, Arango, Escobar & Villegas, 2017, p. 5).

El trabajo de Rodríguez & Tabares (2018), se enmarcó en el área temática del análisis del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); cuyo objetivo principal fue realizar una propuesta de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para la empresa Termaltec S.A. La propuesta ganó relevancia porque permitió dar cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 emitido por el Ministerio de Trabajo para garantizar la vida, la integridad y la salud de los trabajadores que forman parte de esta; y a su vez, aporte los elementos necesarios para la prevención y mitigación de riesgos inherentes al trabajo que desempeñan sus colaboradores en el día a día. Se encontraron limitaciones especialmente en entrega de información por parte de los directivos encargados y el difícil acceso al gerente para dar a conocer los resultados del proceso. (Rodríguez & Tabares, 2018, p. 1).

El trabajo de Rojas (2017), describe las actividades que se realizaron en la Fundación Piccolino para el diseño, evaluación y mejora del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo son los requisitos de la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001:2007 y el Decreto Reglamentario 1072 de 2015. La metodología aplicada comienza con la contextualización de la Fundación, se continúa con el diagnóstico inicial para identificar el cumplimiento de los requisitos de la norma, se realiza la identificación de los peligros, valoración y control de riesgos, para realizar la elaboración de programas y establecer controles documentales de los riesgos identificados. Finalmente, se diseñan los indicadores para medir el sistema de gestión y presentar los resultados de la auditoría interna con su respectivo plan de mejoramiento. (Rojas, 2017, p. 13).

El proyecto de Ávila (2017), está basado en el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la fundación Red T, tomando como guía el decreto 1072 de 2015, resolución 1111 de 2017 y (Guía Técnica Colombiana 45), con el fin de proporcionar una mejora continua dentro de la organización. De acuerdo a la necesidad que surge en la Fundación, a continuación, se presentan los objetivos a desarrollar en el presente proyecto: Evaluar la situación actual de la fundación, de acuerdo a los estándares mínimos (Ministerio del trabajo, 2017) (Resolución 1111 de 2017) y su respectivo plan de mejora. La implementación de programas mínimos para la fundación se basará en la promoción y prevención, planes de emergencia, capacitaciones, prevención de accidentalidad, prevención de trastornos musculares y prevención por la exposición al ruido. (Ávila, 2017).

A partir de este apartado se relaciona la última norma al llamado régimen de Salud Ocupacional, antes de la transición al nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Anteriormente aparecía la reglamentación al tenor de la ley 1562 de 2012, mediante la cual se modificaba el sistema de riesgos laborales y se dictaban otras disposiciones en materia de salud ocupacional. La citada norma definía lo referente al Sistema General de Riesgos Laborales, a la Salud Ocupacional y al programa de Salud Ocupacional.

La última normatividad vigente se relaciona a partir de la expedición del Decreto 1443 de 2014, por medio del cual se dictaron disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y cuyo objeto definió las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los

contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 0171 de 2016, el cual modifica el Decreto 1072 de 2015 relacionado con la transición y que declara que Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.

Decreto 052 de 2017, expedido por el Ministerio del Trabajo, modifica el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), así: Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 o de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación.

Resolución 1111 de 2017, por la cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Se hace una revisión de alguna literatura existente de trabajos, tesis y artículos científicos relacionados con el tema analizado, a nivel general y nacional. Posteriormente se relaciona la normatividad del antiguo régimen de Salud Ocupacional y la nueva legislación que crea el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

De acuerdo a Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014), sobre la investigación cualitativa advierten que: “la investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad” (p.16).

3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es indispensable, ya que este permite que se encuentre todo en orden, logrando respaldo a los trabajadores, así mismo evita cualquier inconveniente perteneciente a accidentes e imprevistos en la empresa, de esta manera se evidencia la importancia de este sistema en todas las entidades para lograr un buen desarrollo de las actividades a nivel empresarial y que logren funcionar de la mejor manera, aplicando la normatividad vigente establecida.

La entidad alcaldía de Tarqui, como empresa pública de orden municipal y ateniéndose a la Resolución No. 2013 de 1986, expedida por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, y en ejercicio de la facultad que le confería el artículo 25 del Decreto 614 de 1984, la citada resolución normalizaba la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina e Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Esta norma reglamentaria advertía que todas las empresas, instituciones públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, estarían obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estaría de acuerdo con la norma del Decreto que se reglamentaba y con la citada resolución.

De esta manera se estaría hablando, de acuerdo a lo expuesto anteriormente del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), como un organismo encargado de vigilar y promocionar las normas, reglamentos y demás disposiciones que tenían que ver con la salud ocupacional y seguridad dentro de la empresa y su principal finalidad consistía en buscar la reducción de los riesgos que se pudiesen presentar durante las actividades realizadas internamente en la entidad.

3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST

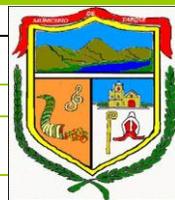
Se ejecuta para que se aplique de manera adecuada el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, teniendo como resultado que esté todo en orden para cumplir a cabalidad el sistema.

La evaluación inicial se realiza en la Empresa Alcaldía Municipal de Tarqui Huila, cuya actividad productiva y servicio son las actividades ejecutivas de la administración pública del nivel territorial local, el día 30 de junio de 2017, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2016, por un profesional en Administración en Salud Ocupacional.

Enseguida se grafica la evaluación inicial del SG-SST de la empresa y se describen el requisito, el estado de implementación y las acciones a realizar para dar cumplimiento a la normatividad vigente. Finalmente, se resumen las fases de transición del SG-SST.

Ilustración 1 Evaluación Inicial del SG-SST

EVALUACIÓN INICIAL SG-SST		
Realizado por:	EDGAR AUGUSTO GOMEZ	
Fecha de realización	30/06/2017	
Nombre de la empresa	ALCALDIA MUNICIPAL DE TARQUI HUILA	
Nit de la empresa	891.180.211-1	
Ciudad	TARQUI	
Departamento de ubicación	HUILA	
Sector económico	8412 ACTIVIDADES EJECUTIVAS DE LA ADMINISTRACION	
Descripción de la actividad productiva o de servicio	ACTIVIDADES EJECUTIVAS DE LA ADMINISTRACION	
Clase de Riesgo	I 0,522% III 2,436% V 6,960%	
Número de Centros de Trabajo o áreas	1	
Trabajadores	Número de trabajadores totales:	59
	Número de trabajadores directos:	14
	Número de trabajadores temporales:	
	Número de trabajadores contratistas:	45
Presidente del COPASST		
Responsable del sistema en SST	Secretaría de Gobierno y Dirección Adtiva.	



Fuente: Evaluación inicial SG-SST.

Tabla 2 Requisitos, estado y acciones por revisar evaluación inicial

Requisito	Estado de realización	Acciones que se podrían realizar
Documento escrito de la Política de SST	Sin implementar	Documento define la política de Seguridad y salud en el trabajo que cumpla con requisitos establecidos en el decreto 1072 -2016
Comunicación Política	Sin implementar	Divulgar a todas las personas que trabajan en función de la organización, publicar en sitios visibles y dejar evidencia de la divulgación a todos los trabajadores
Definición de Responsabilidad	Sin implementar	Definir y asignar las responsabilidades para todos los niveles de la Organización. Elaborar matriz de roles y responsabilidades. Incluir estos en la descripción de cargos.
Comunicación/ Responsabilidad	Sin implementar	Comunicar la asignación de las responsabilidades a las partes interesadas, verificar su comprensión y Dejar evidencia de la misma
Rendición de cuentas	Sin implementar	Registro anual donde se evidencie que las personas con responsabilidades en el SG-SST realizaron la rendición de cuentas a la población trabajadora
Presupuesto para SST	Sin implementar	Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, evaluación y mejora del sistema. Importante que el documento incluya presupuesto vs plan de trabajo anual.
Recursos Técnicos	Sin implementar	Documento donde se definan los recursos técnicos y la asignación de presupuesto. Igualmente evidencia de la entrega de los mismos
Requisitos legales - matriz requisitos legales	Sin implementar	"Documento que contiene la matriz de requisitos legales debidamente diligenciada. Plan que sustenta como se dará cumplimiento."
Plan de trabajo anual + Cronograma	Sin implementar	Elaborar un procedimiento y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión en SST, este debe estar firmado por la Gerencia y divulgado al copasst.
Copasst	Sin implementar	Se debe tener registro de elección, acta de la conformación, igualmente documento del plan de entrenamiento y trabajo del Copasst. Realizar actas de cada reunión. Garantizar su conservación.
Dirección de SST	Sin implementar	Descripción del cargo y perfil del responsable y equipo SST. Definir competencias en términos de educación, formación y experiencia requerida. El responsable del SGSST debe realizar curso 50 horas del Ministerio, el cual se debe evidenciar.
Integración con otros Sistemas de Gestión	Sin implementar	Si se cuenta con otros sistemas de gestión como (9000, 14000, 18000 entre otros), documentar la forma como se va a integrar.
Capacitación en SST al personal según competencias	Sin implementar	Documento que contiene el plan anual de capacitación y entrenamiento en SST. Elaborar formatos que evidencien la participación en los procesos de formación y capacitación. Garantiza su conservación en el tiempo. Definir conocimientos técnicos que debe garantizar cada persona en la organización.
Socialización al copasst del plan capacitación	Sin implementar	Dejar evidencia de que el plan de capacitación anual fue compartido al Copasst o vigía y éste hizo aportes al mismo.

Inducción y reinducción en SST	Sin implementar	Es importante contar con un plan de inducción y reinducción, para personal nuevo, para cambios de oficios o procesos, para reintegro de personal, incluso para reintegro de vacaciones, este plan debe cobijar a todo el personal independiente del tipo de contratación.
Estándares de seguridad u operación segura	Sin implementar	Contar con estándares de seguridad de las actividades críticas, entrenar y entregar al personal estos estándares. Garantizar su conservación.
Registro entrega EPP	Sin implementar	Procedimiento para la selección, compra y entrenamiento en EPP. Describir el proceso desde la adquisición o compra, hasta la disposición final.
Reportes de investigación de AT y EL	Sin implementar	Diligenciar formatos de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. Garantizar su conservación.
Sistemas de vigilancia epidemiológica	Sin implementar	Procedimiento para el control de la enfermedad laboral, SVE partiendo de la priorización de riesgos y de la exigencia legal
Evaluaciones ambientales	Sin implementar	Tener en cuenta periodicidad de acuerdo con el aspecto a evaluar según los SVE, verificar la idoneidad del personal y cumplimiento de la legislación frente a su licencia
Pérfiles epidemiológicos del SVE	Sin implementar	Documento que refleja los perfiles epidemiológicos de la población vinculada. Estar actualizado.
Formatos de registros de inspecciones	Sin implementar	Registrar el resultado de las inspecciones de seguridad. Garantizar su conservación. Hacer seguimiento.
Registros gestión riesgos	Sin implementar	Incluir registros donde se evidencie que se actualiza cada vez que se interviene el riesgo o se genera un cambio en la organización
Conservación documentos	Sin implementar	Procedimiento que defina el cómo y responsables para la conservación de documentos y garantizar el archivo por 20 años de aquellos que define el Decreto empresa
Comunicaciones internas y externas y canales	Sin implementar	Procedimiento donde se defina el cómo se realizaran las comunicaciones en SST.
Comunicación/ evaluaciones ambientales	Sin implementar	Dejar evidencia de la presentación que se hace al Copasst de los resultados de las evaluaciones ambientales.
Autoevaluación	Sin implementar	Realizar autoevaluación para sustentar objetivos, plan de trabajo + cronograma definido. La autoevaluación debe cumplir lo establecido en éste artículo del decreto. Apoyarse en herramientas definidas por ARL o Ministerio.
Objetivos de control de riesgos	Sin implementar	Documento que contiene objetivos de control de riesgo definidos.
Indicadores de estructura, proceso y resultado	Sin implementar	Definir indicadores de estructura, proceso y resultado según lo indica el artículo. Crear matriz de indicadores y cumplir con variables de ficha de indicador.
Metas anuales	Sin implementar	Definirlos con base en las características descritas en el decreto.
Comunicación objetivos	Sin implementar	Divulgar los objetivos a todo el personal. Evidenciar la divulgación.
Ficha/indicadores - matriz indicadores	Sin implementar	Incluir ficha de indicadores con los requisitos descritos en el decreto
Indicadores de	Sin implementar	Presupuesto (seguimiento a la ejecución frente a los programas y

estructura		cronogramas definidos), Estructura SST, Equipos apoyo, equipos para emergencia.
Indicadores de proceso	Sin implementar	Línea base, ejecución del plan de trabajo y del cronograma, gestión de peligros y riesgos (cumplimiento de acciones correctivas y preventivas que surgen de las diferentes actividades), ejecución de plan capacitación, coberturas capacitación y EMO, cumplimiento investigación accidentes, inspecciones de seguridad, ejecución mediciones ambientales.
Indicadores de resultado	Sin implementar	Cumplimiento requisitos legales, cumplimiento objetivos y metas, cumplimiento plan de acción a no conformidades, incidencia y prevalencia de EL, tasa accidentalidad, costo ausentismo, comportamiento seguro, disminución del grado de riesgo (valoración de riesgo).
Administración EPP que parte de la matriz de EPP.	Sin implementar	Registros de entrega al personal de los equipos de protección personal. Garantizar su conservación
Socialización a partes interesadas	Sin implementar	Divulgación a todas las partes interesadas de la gestión a los riesgos a los que están expuestos.
Plan de mantenimiento correctivo y preventivo	Sin implementar	Incluye instalaciones, equipos y herramientas
Evaluaciones médicas ocupacionales	Sin implementar	Documento que contiene la evaluación médica ocupacional según riesgos y peligros. Evidencia de su ejecución.
Evaluación de simulacros	Sin implementar	Dejar registro del simulacro de evacuación y sus resultados.
Capacitación y entrenamiento en plan emergencias	Sin implementar	Dentro del plan de capacitación anual se debe incluir la formación y entrenamiento al personal para el tema de emergencias. Dejar evidencia de las actividades realizadas.
Inspección de equipos de emergencia	Sin implementar	Registro de las inspecciones realizadas a los equipos contra incendio. Garantizar su conservación.
Plan de ayuda mutua	Sin implementar	Documento que evidencia el plan de ayuda mutua.
Gestión del cambio	Sin implementar	Definir el procedimiento de gestión del cambio e implementarlo. Verificar la posibilidad de integración con otros sistemas de gestión.
Integración de requisitos de SST en las compras	Sin implementar	Definir criterios de SST para las compras que realiza la compañía.
Inducción y reinducción en SST	Sin implementar	Se debe dejar evidencia de las inducciones y reinducciones realizadas acorde a lo definido en el procedimiento.
Inducción y reinducción a contratistas	Sin implementar	Realizar inducción y reinducción a contratistas. Dejar evidencia de éstas acciones. Garantizar su conservación.
Programa de auditoría anual	Sin implementar	Definir plan de auditorías al SGSST. Garantizar idoneidad del auditor y participar al Copasst.
Informe de resultados auditoría	Sin implementar	Comunicar a las partes interesadas. Analizar resultados y establecer planes para la mejora continua.
Alcance de la auditoría	Sin implementar	Definir alcance de las auditorías a realizar. Esto estará consignado en el plan de auditorías.

Revisión de gerencia anual	Sin implementar	Tener en cuenta protocolo de revisión.
Socialización con el Copasst	Sin implementar	Dejar evidencia de la presentación que se hizo al Copasst de los resultados de la revisión de gerencia.
Procedimiento investigación incidentes, accidente y enfermedades laborales	Sin implementar	Procedimiento de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales Tener en cuenta las responsabilidades descritas en la Resolución 1401.
Socialización de lecciones aprendidas	Sin implementar	Dejar evidencia de la forma en que se socializan los aprendizajes que dejan los accidentes presentados en la empresa.
Informes periódicos a la gerencia	Sin implementar	Incluir indicadores relacionados con las acciones derivadas de los planes de acción propuestos en las investigaciones.
Seguimiento a acciones correctivas y preventivas.	Sin implementar	Dejar evidencia del seguimiento que se hace a las acciones preventivas y correctivas surgidas al SG SST.
Revisión de gerencia anual	Sin implementar	Tener en cuenta los elementos que hacen parte de las responsabilidades gerenciales según el decreto.

Fuente: Evaluación inicial SG-SST. Alcaldía Tarquí.

Ilustración 2 Gráfica 2: Fases de Implementación evaluación inicial del SG-SST



Fuente: Fases de transición del SG-SST – Resolución 0312 de 2019.

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

Se ejecuta para evaluar el rendimiento y resultados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para que de esta forma se ejecuten estrategias de mejora en la empresa y se logren óptimos resultados para ser más competitivos.

El criterio determina que, si el puntaje obtenido está entre el 61% y 85%, la valoración será moderadamente aceptable y las acciones a desarrollar tendrán que ver con:

- Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.
- 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.
- Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

En éste orden, en la gráfica 5 se denotan los estándares mínimos del SG-SST, con la tabla de valores y calificación arrojada en la empresa alcaldía de Tarqui y que fuera aplicada el 30 de marzo de 2019, en donde aparece el puntaje mínimo de cumplimiento de cada uno de los estándares medidos los cuales deberán tenerse en cuenta en la formulación del plan de mejoramiento por parte de la empresa, y cuya numeración corresponde a cero (0).

En razón a que la calificación total de la empresa arrojada en la matriz de análisis fue de 73,75%, y como el criterio determina que si el puntaje obtenido esta entre el 61% y 85%, la valoración obtenida por la entidad es moderadamente aceptable.

Ilustración 3 Gráfica 3. Estándares mínimos SG-SST. Tabla de valores y calificación. Alcaldía Tarquí

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST													
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN													
Nombre de la Entidad: ALCALDIA TARQUI						Número de trabajadores directos: 14							
NIT de la Entidad: 891.180.211-1						Número de trabajadores directos: 45							
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 30 de marzo de 2019							
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE				
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA 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. Atribución 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								
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2								
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.2.2. Capacitación, inducción y Reinstrucción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2	6	0				2				
		2.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		0								
		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								
		2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1								
		2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1								
		2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2								
		2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2								
		2.6.1. Rendición de cuentas (1%)	1		1								
		2.7.1. Matriz legal	2		2								
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	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. Cartas de Historias Clínicas	1		0								
		3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0								
		3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1								
		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		1								
	MECANISMOS DE VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES (6%)	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	5	2				4			
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	0									
3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral			1	1									
3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral			1	1									
3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral			1	1									
3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral			1	1									
3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral			1	1									
3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral			1	1									
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)			Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros		4	15	4					11
				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		3									
	4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4		0									
	4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5									
	4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5									
	4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5									
	4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5									
	4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5									
	4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		0									
	GESTIÓN 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	10		5				5	
5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada			5	0									
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				1,25				
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0								
		6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0								
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0								
		7.1.1. Define acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		2,5								
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora con base en los resultados del SG-SST (10%)	2,5	10	2,5				10				
		7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5								
		7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5								
		TOTALES			100	0				73,75			

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 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
-----------------------------------	--

Fuente: Estándares mínimos SG-SS. Tabla de valores y calificación. Alcaldía de Tarquí, 2019.

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

A partir de la expedición por parte del Ministerio del Trabajo del Decreto 052 de 2017, el cual modifica el Decreto 1072 de 2015, o Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, corresponde hacer una relación respecto a cómo ha sido la transición entre aquello que antes se estableció como el Programa de Salud Ocupacional y el actual sistema.

Asimismo, el Decreto 1072 de 2015, estableció que el sistema de garantía de calidad del Sistema General de Riesgos Laborales tendría los componentes de: a) Sistema de Estándares Mínimos, b) Auditoría para el Mejoramiento de Calidad de la Atención en Seguridad y Salud en el trabajo y riesgos labores, c) Sistema de Acreditación y d) Sistema de información para la calidad.

Igualmente, el nuevo artículo del Decreto 052 de 2017, referido a la transición del antiguo sistema al nuevo, define que todos los empleadores públicos y privados, los contratantes, las organizaciones y empresas de servicios temporales, deberían sustituir el programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión y la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 de junio de 2017, dándose inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de la siguientes fases de implementación:

Fase 1. Evaluación inicial

Fase2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.

Fase 3. Ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo

Fase 4. Seguimiento y plan de mejora.

Fase 5. Inspección, vigilancia y control.

Por consiguiente, corresponde al Ministerio del Trabajo definir el proceso de implementación del SG-SST de acuerdo a las fases descritas anteriormente y determina los estándares mínimos que permiten verificar el cumplimiento de los requisitos para la aplicación de dicho sistema. También, a mayo de 2017 se debería cumplir con la resolución 1016 de 1989, la cual reglamentaba los programas de Salud Ocupacional.

El método de investigación cualitativa utilizado se hace a partir del análisis de la implementación del SG-SST en la empresa, para referir luego la implementación de la evaluación inicial empresarial del sistema , aplicar la matriz de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST y por último describir la transición de la empresa del antiguo al nuevo sistema.

Capítulo 4: Resultados

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

Teniendo en cuenta la matriz de estudio y tomando como referencia el ciclo PHVA o procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad Salud y en el Trabajo se aplicó tal metodología de evaluación en la alcaldía municipal de Tarqui.

En el ciclo I PLANEAR, el estándar recurso determina un peso porcentual del 10 % y la calificación arrojada en la matriz de estudio fue de 4,0 % para los recursos financieros técnicos, humanos y de otra índole; mientras que los recursos de capacitación en el sistema arrojaron una calificación del 2 %, para un total del 6,0 % en recursos. Los dos ítems del estándar que no cumplen con lo estipulado en la norma son:

1.2.2 Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP.

1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas).

El estándar Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo tiene un peso de 15 % y la calificación arrojada fue del 12 %, lo cual significa que los dos estándares que no cumplieron totalmente corresponden a los ítems:

2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas.

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.

Para el Ciclo II HACER el porcentaje total es del 60 %, dividido en Gestión de la salud 20 %, Gestión de peligros y riesgos 30 % y Gestión de amenazas 10 % y la calificación arrojada en la matriz de estudio fue 16 %. Para el estandar condiciones de salud los items que no cumplieron corresponden a:

3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo.

3.1.5 Custodia de Historias Clínicas.

3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales.

Y para el estandar registro el item incumplido fue:

3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.

Para el ciclo III VERIFICAR el estandar verificación del SG-SST tiene un peso del 5 % y la calificación arrojada fue del 1,25 %. El estandar gestión y resultados al cual pertenecen los items que no cumplieron se determinan a continuación:

6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año.

6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.

6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST.

De acuerdo al ciclo IV ACTUAR el porcentaje para el estandar mejoramiento es del 10 % y la calificación arrojada en la matriz fue del 10 %.

Como la calificación total que determino la matriz de estudio fue del 73,75 % se infiere que esta valoración es moderadamente aceptable y la empresa deberá desarrollar las acciones que determine la legislación vigente sobre la materia.

Se presenta y analiza los resultados obtenidos durante el proceso de auditoría mediante el ciclo PHVA el cual muestra los estandares mínimos del sistema de gestión que deben potenciarsen con base se en la valoración y calificación arrojada por la empresa y relacionada con recursos, gestión integral del sistema, gestión de la salud, gestión de peligros y riesgos, gestión de manenazas y verificación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Capítulo 5: Plan De Mejora

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

Para atender el ciclo I PLANEAR la propuesta de mejoramiento considera que se debe realizar una actividad consistente una Capacitación, Inducción y Reinducción permanente al personal en Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante eventos a partir de Promoción y Prevención; bajo la responsabilidad de Secretaría de Gobierno y Dirección Administrativa, que utilizando recursos humanos, materiales y tecnológicos, a realizarse entre el 16 y 30 de mayo de 2019 y evidenciadas a través de actas de reunión.

Realización de curso de capacitación al personal sobre responsabilidades del Sistema bajo la coordinación de los comités COPASS, convivencia y brigadas, con los recursos necesarios para efectuar entre el 1 y 30 de junio de 2019 y evidenciado con certificado de capacitación.

Aplicar un evento para evaluar y seleccionar a proveedores y contratistas bajo la dirección del representante legal, secretaria de gobierno y dirección administrativa y oficina de contratación con recursos humanos, materiales y tecnológicos, a verificarse entre el 1 y 15 de julio teniendo como evidencia el manual de contratación del sector público.

Una acción que evalué el impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, coordinador por el comité COPASS y representante legal de la empresa, con los recursos suficientes y necesarios a realizarse entre el 16 y 30 de julio y demostrada mediante acta de reunión.

Al considerar el ciclo II HACER, la primera actividad consiste en informar al médico sobre los perfiles de cargo de los trabajadores, evento que realizará el representante legal con los recursos indispensables, entre el 1 y 15 de agosto y tendrá como evidencia la comunicación sobre tales perfiles.

Además, se debe hacer la custodia de historias clínicas bajo la responsabilidad de un médico o entidad prestadora de salud con los recursos humanos necesarios entre el 16 y 3° de agosto de 2019 con la debida certificación médica o de la IPS.

Otra actividad relacionada con restricciones y recomendaciones reglamentarias médico laborable a cargo de un médico o la entidad prestadora de los servicios, con recursos humanos, entre el 1 y el 8 de septiembre de 2019, evidenciado con el documento del diagnóstico de las condiciones de salubridad del paciente.

Una acción de registro y análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral a cargo del representante legal y la secretaria de gobierno y dirección administrativa utilizando los recursos requeridos entre el 8 y el 15 de septiembre de 2019 a través del formato 049 de ausentismo laboral.

Una actividad consistente en la realización de mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas a cargo del comité COPASS y representante legal de la empresa, con los recursos requeridos, durante la semana comprendida entre el 15 y 21 de septiembre de 2019, evidenciada con el contrato suscrito con el laboratorio respectivo.

La actividad de entrega de elementos de protección personal EPP, verificada con contratistas y subcontratistas bajo la responsabilidad del representante legal y la secretaria de gobierno y dirección administrativa, entre el 22 y 30 de septiembre de 2019, evidenciada mediante acta de entrega de elementos al personal.

La última actividad de este ciclo corresponde a la brigada de prevención plenamente conformada, capacitada y dotada a cargo de comité COPASS y el representante legal con los recursos requeridos, a realizarse entre el 1 y 7 de octubre de 2019 y verificada mediante acta de capacitación.

Finalmente, para el ciclo III VERIFICAR se deberá iniciar con una actividad de auditoría, la cual se hará por lo menos una vez al año, bajo la responsabilidad de representan legal y la secretaría de gobierno y dirección administrativa, con los recursos requeridos, entre el 8 y el 15 de octubre y verificada mediante formato de auditoría interna FT-SST-042.

Posteriormente la actividad de revisión anual por la alta dirección sobre los resultados y alcance de la auditoría, a cargo del representante legal, con los recursos necesarios en la fecha comprendida entre el 16 y 21 de octubre de 2019 que se podrá evidenciar mediante formato de informe de auditoría FT-SST-044.

Por último se deberá planificar la auditoria con el comité COPASS, a cargo del representante legal, secretaría de gobierno y dirección administrativa, con los recursos que se empleen entre el 22 y 30 de octubre d 2019 y que podrá ser verificada a través del formato informe de la auditoría FT-SST-043.

Tabla 3 Plan de mejoramiento

PLAN DE MEJORA SG_SST ALCALDIA DE TARQUI					
CICLO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA	EVIDENCIA
I. PLANEAR	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	Secretaría de Gobierno y Dirección Activa	Humanos, materiales y tecnológicos	Mayo- Octubre 2019	Acta de reunión
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Realización de curso (50 horas)	Comités COPASST-convivencia y brigadas.	Humanos y tecnológicos	Mayo- Octubre 2019	Certificado de capacitación
	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Rep legal, Secretaría de Gobierno y Dirección Activa.	Humanos, materiales y tecnológicos	Mayo- Octubre 2019	Manual de contratación del sector público según ley
	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	Comité COPASST-Rep legal	Humanos, materiales y tecnológicos	Mayo- Octubre 2019	Acta de reunión
	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	Representante legal	Humanos, materiales y tecnológicos	Mayo- Octubre 2019	Comunicado sobre los perfiles
	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	Médico o entidad prestadora	Humanos y materiales	Mayo- Octubre 2019	Certificación del médico o Ips
II. HACER	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	Médico o entidad prestadora	Humanos y materiales	Mayo- Octubre 2019	Documento diagnóstico de condiciones de salud

	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Rep legal y Secretaría de Gobierno y Dirección Adtiva.	Humanos, materiales y tecnológicos	Mayo- Octubre 2019	Formato 049 de ausentismo laboral
	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Comité COPASST- Rep legal	Humanos, tecnológicos y económicos	Mayo- Octubre 2019	Contrato con laboratorio de mediciones ambientales
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal (EPP), se verifica con contratistas y subcontratistas	Rep legal/ Secretaría de Gobierno y Dirección Adtiva.	Humanos, tecnológicos y económicos	Mayo- Octubre 2019	Adquisición EPP/acta de entrega EPP
	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	Comité COPASST- Rep legal	Humanos, tecnológicos y económicos	Mayo- Octubre 2019	Acta de capacitación de brigadas
	6.1.2 Las empresas adelanta auditoría por lo menos una vez al año	Rep legal/ Secretaría de Gobierno y Dirección Adtiva.	Humanos y tecnológicos	Mayo- Octubre 2019	Formato auditoria interna FT-SST-042
III. VERIFICAR	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	Rep legal	Humanos y tecnológicos	Mayo- Octubre 2019	Formato informe de la auditoría FT-SST-044
	6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	Rep legal/ Secretaría de Gobierno y Dirección Adtiva.	Humanos y tecnológicos	Mayo- Octubre 2019	Formato informe de la auditoría FT-SST-043

Fuente: elaboración propia

El plan de mejora arroja las actividades que la empresa intervenida debe implementar en cada uno de los tres ciclos con falencias arrojadas, bajo la responsabilidad de los funcionarios de la administración local a quienes corresponda, con los recursos humanos, económicos, tecnológicos y materiales requeridos en las fechas y términos determinados con las debidas evidencias que justifiquen la realización de los eventos programados.

Recomendaciones

De acuerdo a la auditoría aplicada a la empresa sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se deja expresa la necesidad de aunar esfuerzos para optimar el ciclo I PLANEAR por cuanto la medición de los estándares mínimos y la valoración y calificación solamente se acercan a la mitad del peso porcentual requerido por la matriz; asunto que debe tenerse en cuenta en relación con los recursos financieros, técnicos, humanos o de cualquier otra índole y en cuanto a la capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo. Igualmente se debe observar mayor interés empresarial en los estándares de evaluación y selección de proveedores y contratistas y en la gestión del cambio.

En lo que respecta al CICLO II HACER, en cuanto a la gestión de la salud laboral se deben tener en cuenta los estándares relacionados con la información al médico de los perfiles de cargo, la custodia de historias clínicas y la restricciones y recomendaciones medico laborales; de igual manera el estándar de registro y análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral. Para la gestión de peligros y riesgos también aplica mayor atención a la realización de mediciones ambientales tanto químicas como físicas y biológicas, así como cada una de las medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos.

Por último, se deberá potenciar lo relacionado a la gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente en cuanto a su verificación.

Conclusiones

Se analizó el proceso de la Transición de la Salud Ocupacional al nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Alcaldía Municipal de Tarqui Huila, al tenor de lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, único reglamentario del sector trabajo y el Decreto 052 de 2017 sobre la transición para la implementación del SG-SST.

Se Realiza por el grupo investigador una auditoría a la entidad Alcaldía de Tarqui Huila para conocer el estado de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante la aplicación de la matriz de estándares mínimos del sistema SG-SST con su tabla de valores y calificación, donde se muestra las falencias del sistema y las acciones que deben potencializarse para el cumplimiento de las normas vigentes sobre la materia.

Se aplicó la Matriz de estándares mínimos del SG-SST, y se realizó la valoración y análisis correspondiente a la empresa intervenida.

Se establece un Plan de Mejora como propuesta integral sobre el Área de Talento Humano de la empresa elegida, determinando acciones, áreas, responsables y recursos que permitan la correcta aplicación y ejecución del mismo. Se propone activar cada uno de los estándares mínimos deficitarios o que reflejaron bajas valoraciones en cada ciclo de planeación, acción y verificación.

Bibliografía

- Agudelo, P; Arango, V; Escobar, H. & Villegas, M. (2017). Trabajo de aplicación: diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa CVG seguridad industrial S.A.S. Universidad Católica de Manizales, p. 56. Recuperado de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1746/PaulaFernandaAgudelocalderon.pdf?>
- Aguilera Ana M. (2017). Investigación y Consultoría Organizacional, Creatividad e innovación organizacional: Nonaka y Takuchi tomado de: <http://anamariaaguilera.com/nonaka-y-takeuchi/>
- Ávila, L. (2017). Diseño de una propuesta del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la fundación red t de la ciudad de Bogotá D.C. Universidad Agustiniana. Recuperado de <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/251>
- Cabrera, G. D. A. & Hurtado, J. (2018). Salud Ocupacional Alcaldía Municipal de Candelaria. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Cali Colombia, p. 11. Recuperado de <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/1142>
- Calderón, H. G. (2004). Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia. Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 17 (28): 71-90, julio-diciembre de 2004. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/205/20502804/>
- Castañeda, R. L. Y. (2015). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST alcaldía municipal de Pajarito. (Trabajo de Pregrado). Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Tunja. Recuperado de <http://repositorio.uptc.edu.co/jspui/handle/001/1493>
- CNSC - Tomado de <https://www.cnsc.gov.co/>
- Decreto 1443 de 2014. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- Decreto 1072 de 2015. Recuperado 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>
- Decreto 171 de 2016. Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>
- Decreto 52 de 2017. Recuperado de https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf
- Del Canto, E; Silva, A. & Fernandes, M. V. (2014). Motivación y gestión del capital humano en el contexto de los gobiernos locales venezolanos. TELOS. Revista de Estudios

- Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. UNIVERSIDAD Rafael Bellosillo Chacín. Vol. 17 (2): 177 – 195. Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/2246>
- Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>
- Guatame, F. J. A. (2016). Realizar la actualización y mejora a los procesos de Gestión Salud, Gestión de Obra Pública, Gestión de Movilidad, Planificación Estratégica, en el sistema de gestión de calidad del municipio de Chía Cundinamarca. Informe final de pasantía. Universidad de Cundinamarca. Chía – Cundinamarca, p. 22. Recuperado de <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1276/INFORME%20FINAL%20DE%20PASANTIA.pdf>
- Hernández, R; Hernández, Y. F; Gil, M. & Cárdenas, B. E. (2018). Evaluación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) en las entidades territoriales del estado colombiano. *VOL. 9 NÚM. 1 (2018): REVISTA AGLALA*, p. 443-463. Recuperado de <http://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1255>
- Hernández, P. H; Monterrosa, A. S. & Muñoz, R. D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, ISSN-e 2390-0202, ISSN 0124-0102, N°. 28, P. 16. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6065428>
- Hernández-Sampieri, Fernández & Baptista (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V., México D.F., p. 634. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herramientas Empresariales (2019). Establece un sistema de compensación y bienestar laboral para tus empleados. Recuperado de <http://herramientas.camaramedellin.com.co/Inicio/Buenaspracticasesempresariales/BibliotecaTalentoHumano/Sistemadecompensacionybienestarlaboral.aspx>
- Ley 1562 de 2012. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Ley 0312 de 2019. Recuperado de https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de:<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>
- Plan Municipal de Desarrollo 2016-2019. Tarqui. “El camino para dejar huella”.
- Resolución 1111 de 2017. Recuperado de https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_1111_de_2017.pdf
- Resolución 2013 de 1986. Recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>
- Rivera, P. D. A; Carrillo, S. S. M. & Forgiony, S. J. O. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. Revista Espacios, Vol. 39, No. 28, p. 31. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2307>
- Rodríguez, J. & Tabares, Y. (2018). Propuesta de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para la empresa Termaltec S.A., p. 94. Recuperado de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9518/1/RodriguezJuan_2018_SeguridadSaludTrabajo.pdf.pdf
- Rojas, A. (2017). Diseño de la propuesta de implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los requisitos de la NTC-Ohsas 18001:2007 y el decreto 1072 de 2015 para la fundación Piccolino Sede Lisboa.Universidad Católica de Colombia, Bogotá, p. 115. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15620/1/pdf>
- Tejada, A. (2006). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10110007-pag.118>.
- Tejada, A. (2006). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10110007-pag.119-120>.