

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 ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE RICAURTE- CUNDINAMARCA PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL 2019

**LEIDY CAROLINA ARAQUE RODRÍGUEZ
ANDREA XIMENA CALDERÓN RUIZ
MARBY CATERINE MOYA CARDENAS
NÉSTOR ALIRIO OLAYA MORENO
LADY ANDREA RODRÍGUEZ AYALA**

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

2019

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 ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE RICAURTE- CUNDINAMARCA PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL 2019

Presentado por:

LEIDY CAROLINA ARAQUE RODRÍGUEZ

ANDREA XIMENA CALDERÓN RUIZ

MARBY CATERINE MOYA CARDENAS

NÉSTOR ALIRIO OLAYA MORENO

LADY ANDREA RODRÍGUEZ AYALA

MUNIR FERNANDO CURE MONROY

Tutor

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA- UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS- ECACEN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
2019**

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	;Error!
Marcador no definido.	
Objetivos.....	ix
General.....	ix
Específicos.....	ix
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA 10	
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Antecedentes del problema.....	10
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	11
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Revisión de la literatura.....	14
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	29
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.....	31
3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST.....	33
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los Estándares Mínimos SG-SST.....	33
3.3. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	35

3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	36
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	37
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	37
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA.....	45
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	45
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	47
Conclusiones.....	51
Recomendaciones.....	52
Referencias Bibliográficas.....	53

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1: Mapa del municipio de Ricaurte- Cundinamarca.....	15
Figura 2: Alcaldía del municipio de Ricaurte- Cundinamarca.....	15
Figura 3. Matriz de Evaluación Inicial de SG- SST, Alcaldía de Ricaurte.....	35
Figura 4. Gráfica del desarrollo por ciclo PHVA. Alcaldía del municipio de Ricaurte.	
Fuente: Elaboración propia.....	37

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Plan de mejoramiento. Alcaldía del Municipio de Ricaurte.....	50
--	----

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo corresponde a la Unidades del 1 al 10. Desarrollo, construcción y consolidación del proyecto de grado. Fase 6. Construir y consolidar el proyecto de grado. Que corresponde al Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano.

Este trabajo de grado toma la línea de investigación sobre la gestión de las organizaciones. Hace énfasis en la temática de la Gestión del Conocimiento en la Gerencia del Talento Humano del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En el análisis de la Matriz de Evaluación Inicial de SG-SST, de la Alcaldía del municipio de Ricaurte- Cundinamarca. Se evidenció por parte del grupo investigador de acuerdo a los resultados obtenidos (moderado), que los funcionarios realizan algunas de las actividades que corresponden a la SST, pero no hacen un seguimiento de la implementación a ítems que conforman el ciclo PHVA y los estándares articulados con las actividades laborales y la documentación que respalda los procesos realizados en la organización.

De esta manera, para la Alcaldía Municipal de Ricaurte se plantea 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) para el primer semestre del 2019, con miras a asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad laboral, con la que se garantice la aplicación de la normatividad al momento de la inspección por parte del Ministerio de Trabajo.

La propuesta presentada parte de un diagnóstico realizado con base en la evaluación de los Estándares Mínimos, en donde se evalúa el grado de cumplimiento y con los resultados obtenidos se plantea el plan de trabajo anual, con el que se logra alcanzar el 100% de los Estándares. Esta guía de implementación brinda las herramientas para promover y proteger la Salud de los trabajadores y el mejoramiento en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Alcaldía de Ricaurte.

OBJETIVOS

General:

Diseñar 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 cumplimiento de la resolución 0312 de 2019 y que entra en vigencia a partir del segundo semestre de 2019, en la Alcaldía del municipio de Ricaurte- Cundinamarca para el primer semestre del 2019.

Específicos:

- Analizar el estado actual de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo a la resolución 0312 de 2019 en la administración municipal.
- Implementar el Ciclo PHVA en las acciones de mejora, de acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla de valores de la matriz de evaluación inicial en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Realizar un informe de acuerdo a los resultados obtenidos en el gráfico por ciclos y estándar, teniendo en cuenta los criterios de evaluación en la matriz de evaluación inicial en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.

El SG-SST es una de las herramientas más importantes dentro de cualquier organización para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, es por esto que la implementación, inspección y validación del SG-SST en la Alcaldía de Ricaurte debe contar con los lineamientos básicos y cumplir con los requerimientos según las necesidades de la organización para generar ambientes sanos de Trabajo, es así que se generara la revisión de la matriz de evaluación inicial análisis con el fin de generar un plan de mejoramiento estructurado al SG-SST.

Actualmente, la Alcaldía Municipal de Ricaurte se encuentra en el proceso de transición de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que se evidencian oportunidades de mejora relacionadas con algunos aspectos que se deben aplicar, es necesario garantizar la aplicación de los Estándares Mínimos en un 100%, para que el SG-SST de la Alcaldía se adecúe a la normatividad vigente.

Para garantizar la Seguridad, Salud, bienestar físico, mental y social en la alcaldía de Ricaurte como gestión de mejoramiento continuo, teniendo en cuenta el decreto 1443 de 2014 y la resolución 0312 de 2019 dando inicio a las visitas realizadas por ministerio quien sancionara las que incumplan con los Estándares Mínimos, por lo anterior es muy importante cuestionarnos *¿Qué impacto tiene la 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 Alcaldía de Ricaurte y así cumplir con la normatividad legal vigente?*

1.2. Antecedentes del problema.

No se evidencia un trabajo investigativo de seguimiento a la evaluación inicial ni del análisis de la implementación y lineamientos del SG-SST a la alcaldía del Ricaurte, sin embargo, se encuentran los procesos de gestión y seguridad humana en el trabajo de algunas alcaldías, mostrando e identificando los diferentes tipos de riesgo trámites y reglamentación regulada y estructura por el COPASST. Además, no se han evidenciado problemas precisos de enfermedades o accidentes laborales en la Alcaldía de Ricaurte, sin embargo, si se ha observado que hace falta la implementación de un COPASST y de la mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) donde con esto se busca reducir estos estos riesgos u enfermedades laborales, de igual manera, también se quiere lograr el bienestar de sus empleados y su satisfacción a nivel laboral y personal donde esto logre que sus empleados tengan más sentido de pertenencia hacia la empresa.

En consideración a la necesidad de adoptar soluciones que estén encaminadas a el bienestar de los empleados, en el diagnostico se pueden ver y mejorar los aspectos tales como la deserción de los empleados y su inconformismo frente a sus jefes y labores, se puede realizar este diagnóstico frente a las condiciones de salud en el trabajo que permitan establecer programas específicos y efectivos frente a los factores de riesgo que están afectando de manera prioritaria las seguridad y salud de los trabajadores en la Alcaldía de Ricaurte – Cundinamarca.

Al realizar la investigación en el área de Talento Humano de la Alcaldía de Ricaurte – Cundinamarca se puede ultimar lo siguiente:

- Hace falta asignar los recursos necesarios para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- La Alcaldía de Ricaurte debe crear el COPASST para realizar buenas capacitaciones a sus empleados.
- No cuenta con el personal de salud ocupacional para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia del sentido de permanencia hacia su empresa.
- Hace falta más interés frente a las inconformidades de sus empleados y por ende se aumentan las deserciones laborales ya que ellos sienten que sus remuneraciones no están de acuerdo a sus funciones.

Al no tener información histórica sobre la Alcaldía Municipal de Ricaurte se tomó como base los antecedentes que llevaban las entidades públicas antes del decreto 1443 de 2014:

Los programas de Salud ocupacional que se venían implementando desde la resolución 1016 de marzo 31 de 1989 consistía en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del Trabajo, higiene industrial y Seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la Salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que debían ser desarrolladas en los sitios de Trabajo en forma integral e interdisciplinaria. (Departamento Función Pública, 2017, P.9)

1.3. Justificación de la Investigación cualitativa.

El decreto único reglamentario del sector Trabajo 1072 de 2015, generó la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 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 auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y la Salud en el Trabajo, liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de Trabajo, se debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la Salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un Sistema de Gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)”. (Departamento Función Pública, 2017, P.9)

El desarrollo de la *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)*. Es fundamental en la implementación de la Matriz de Evaluación Inicial de Seguridad y Salud en el trabajo en la Alcaldía del municipio de Ricaurte- Cundinamarca ya que permitió que los funcionarios de la administración municipal y el grupo investigador realizaran una mirada holística para detectar las fortalezas y debilidades que sobresalen en la organización, con el fin de buscar alternativas que permitan mejorar la calidad de vida de sus colaboradores.

La Administradora de riesgos laborales (ARL) dentro de los deberes que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, deben capacitar al comité paritario o vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o vigía en Seguridad u Salud en

el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y suministrarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores.

Las personas que serán responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deben realizar curso de capacitación virtual de (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio de Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo (*Decreto 1443 de 2014 art. 35*).

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

Revisión de la literatura.

Marco contextual:

Nombre: Alcaldía Municipal de Ricaurte – Cundinamarca.

Nit: 890680059-1.

Alcalde electo: Carlos Andrés Prada Jiménez.

Dirección: Carrera 15 No. 6-22 Centro.

Correo electrónico: contactenos@ricaurte-cundinamarca.gov.co.

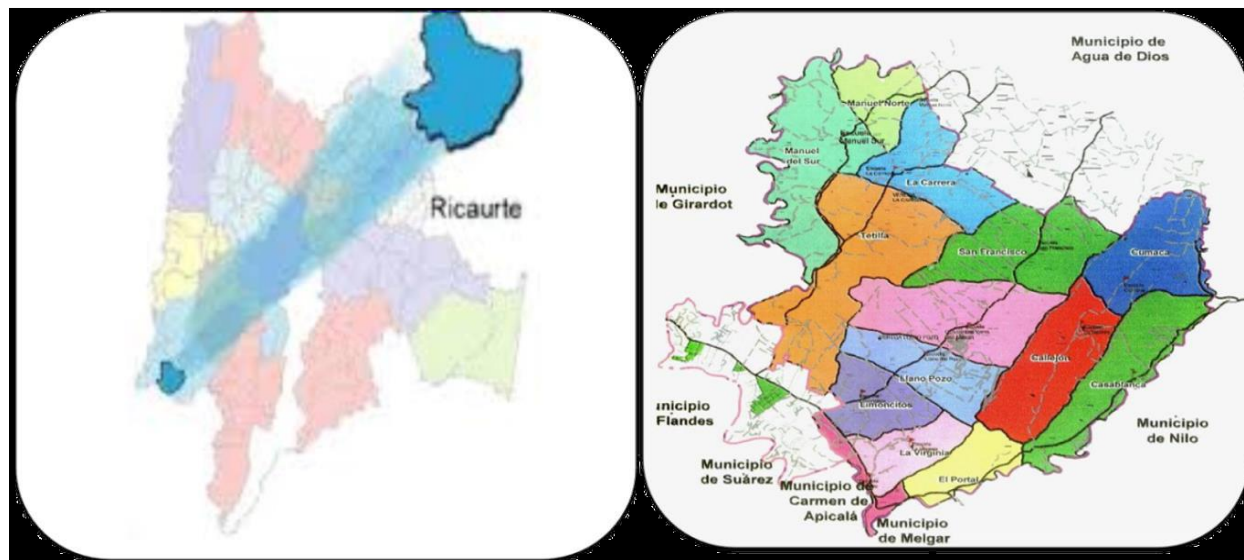


Figura 1: Mapa del municipio de Ricaurte- Cundinamarca.



Figura 2: Alcaldía del municipio de Ricaurte- Cundinamarca.

La administración municipal cuenta con una plataforma estratégica actualizada y constituida de acuerdo al plan de desarrollo Municipal *RICAURTE, NUESTRO COMPROMISO 2.016.- 2.019* estructurada de la siguiente forma.

MISIÓN:

La Alcaldía Municipal con una gestión pública eficiente, un equipo comprometido y la participación ciudadana, trabaja integralmente para hacer de Ricaurte un municipio con más crecimiento, mejores capacidades y oportunidades para la población, el territorio y sus recursos.

VISIÓN:

En el 2022, el municipio de Ricaurte será un municipio próspero, competitivo, seguro y sostenible, reconocido como líder en el desarrollo de servicios turísticos y agropecuarios del Alto Magdalena y en el mejoramiento de la calidad de sus habitantes, apoyados en el aprovechamiento de sus potencialidades como territorio y en la calidad humana de sus ciudadanos.

OBJETIVO GENERAL:

Promover y consolidar el desarrollo socio económico de Ricaurte, para el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, optimizando sus recursos humanos, físicos y ambientales en mejora de su productividad, competitividad y sostenibilidad que posibilite el cumplimiento de la visión de municipio como prestador de servicios.

VALORES:

Compromiso social con equidad: fundamentada desde el programa de gobierno que implica la no discriminación y la inclusión social de todos los grupos específicos de población niños/niñas, adolescentes y jóvenes, adultos mayores, mujeres, discapacitados, víctimas del conflicto armado, entre otros, considerando especialmente su situación de vulnerabilidad.

- Continuidad: para retomar los buenos avances que el municipio ha logrado a través de esfuerzos público-privados.
- Calidad del servicio y buen gobierno: desde todas las oficinas de la administración se deberá contar con cordialidad y diligencia para la atención a la ciudadanía, con especial énfasis a la población rural.
- Finanzas sostenibles: basados en la planeación, gestión y control se facilitarán los recursos necesarios para la ejecución del plan.
- Concurrencia y subsidiariedad: mediante esfuerzos con entidades locales, regionales, departamentales y nacionales se buscarán propósitos comunes para alcanzar mayores resultados en la ejecución de planes, programas y proyectos.

ESTRATEGIAS GENERALES:

- Fortalecer los instrumentos de planeación de mediano y largo plazo que garanticen continuidad y mayor impacto para resultados del desarrollo.
- Fortalecer la cultura de atención y buen trato al ciudadano, especialmente a la población campesina.
- Establecer alianzas regionales de carácter transversal para alcanzar mayores beneficios.
- Unión de esfuerzos con actores públicos, privados, gremios y academia en el ámbito local, provincial, regional, departamental, nacional e internacional para recursos y gestión del plan.
- Adecuación de la Estructura Organizacional del Municipio en función del plan.
- Aprovechar las potencialidades del territorio y oportunidades del entorno para su contribución al crecimiento y competitividad.

- Acceso del personal administrativo y de la población a las TIC – Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones.
- Apoyo e implementación de estrategias y políticas nacionales y departamentales de competencia en el nivel municipal.

CÓDIGO DE ÉTICA:

El código de ética tiene como objetivo, establecer los principios, valores y directrices que apropiaran y aplicaran en su comportamiento y actuación, los funcionarios y servidores públicos que presten los servicios a la Alcaldía de Ricaurte de Cundinamarca, en el ejercicio de la función pública durante su periodo en el cargo.

RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Representa realizar bien nuestro trabajo para reafirmar nuestros valores éticos, cumpliendo así el compromiso con nuestra comunidad en general y proveedores de respetar la legislación vigente y cuidar los recursos naturales y el medio ambiente.

Marco Legal:

La Seguridad y Salud en el Trabajo SST, se fundamenta legalmente en:

La ley 9 de 1979: En el artículo 2° del Decreto 1295 de 1994, se establecen los siguientes los objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales:

- Establecer actividades de promoción y prevención, tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva, en los

lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, sicosociales, de saneamiento y de seguridad.

- Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal, a que haya lugar, frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas, por incapacidad permanente, parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad laboral y muerte de origen profesional.
- Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales. Para ello, debe mantener una comunicación abierta con los demás organismos de la salud y desarrollo económico, pues no debe olvidarse que el trabajo es un derecho del hombre y que ese hombre es un ser integral dentro de la sociedad.

La Resolución 1016 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país:

- Artículo 1. Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.
- Artículo 2. El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la

salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

- Artículo 3. La elaboración y ejecución de los programas de Salud Ocupacional para las empresas y lugares de trabajo podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas:
 - a) Exclusivos y propios para la empresa.
 - b) En conjunto con otras empresas.
 - c) Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para dichos fines.

Parágrafo. Cuando el programa se desarrolle de conformidad a la modalidad prevista en el literal b), se entiende que cada empresa inespecífica, pero podrá compartir, en conjunto, los recursos necesarios para su desarrollo.

- Artículo 4. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina de trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.

Parágrafo 1o. Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

Parágrafo 2o. Para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional el empresario o patrono, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución.

- El artículo 5. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo será de funcionamiento permanente y estará constituido por:
 - a) Subprograma de Medicina Preventiva
 - b) Subprograma de Medicina del Trabajo
 - c) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial
 - d) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

- Artículo 6. Los programas de Medicina Preventiva, del Trabajo, de Higiene y seguridad Industrial de las empresas y lugares de trabajo, contarán con los servicios de personal que garanticen la eficiencia del Programa de Salud Ocupacional.

La ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. El objeto de la presente ley es regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.

Decreto No. 4665 de 2007: “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.

Norma ISO 9004:2000: “Sistemas de Gestión de Calidad. Directrices para la mejora del desempeño”: Numeral 6.2.1 y 6.2.2.1.

En la norma GTC-185 Icontec: Manual de documentación organizacional. Derechos Deberes en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ministerio de Protección Social. En esta cartilla se presenta la promoción del autocuidado como una estrategia necesaria para la búsqueda del bienestar integral en la vida cotidiana del trabajador para lograr el desarrollo humano, que a su vez se relaciona con la dimensión emocional, física, estética, intelectual y trascendental del ser. Esta debe ser una filosofía de vida y una responsabilidad individual íntimamente ligada a la cotidianidad y a las experiencias vividas de las personas, pero a su vez debe estar fundamentada en un sistema de apoyo formal e informal como es el sistema de protección social.

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 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).

Que de conformidad con el artículo 20 del Decreto 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994, sobre la prevención de los riesgos laborales, establece como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que el artículo 10 de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Que el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece la transición para que los empleadores sustituyan el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) , a partir del 31 de julio de 2014, para lo cual deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y señala unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de dicha fecha, así:

1. Dieciocho (18) meses para empresas de menos (10) trabajadores. Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
3. Treinta (30) meses para las empresas doscientos uno (201) o más trabajadores".

Que el párrafo del artículo 2.2.4.6.36 del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece que las Administradoras de Riesgos Laborales

realizarán la vigilancia delegada del cumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 de dicho decreto e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo los casos en los cuales se evidencia no cumplimiento de éste por parte de sus empleadores afiliados. Que parágrafo del artículo del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo establece que efectos del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del mencionado decreto, Administradoras Riesgos Laborales brindaran asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas para la implementación del SG~SST, conforme a los plazos definidos en ese artículo, y cumplimiento de obligación presentarán informes semestrales a Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.

Que de conformidad con el parágrafo 2° del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 Administradores de Riesgos Laborales presentaron informes a Direcciones Territoriales y a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, indicando el nivel de desarrollo en la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) de sus empleadores afiliados.

Que la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo consolidó y realizó un análisis de la información presentada por las Administradores de Riesgos Laborales, identificando que un alto porcentaje de empleadores se encuentra en un nivel incipiente en el desarrollo de la implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El talento humano desempeña un papel preponderante en todas las organizaciones o empresas que se requiere administrar cierta cantidad de personal. Sin esta sería imposible lograr el desarrollo óptimo y adecuado de la organización. Asumiendo que es el recurso más importante

que constituye la organización, es de vital importancia comprender el significado que este emana para efectuar una administración sobre él de manera correcta.

Según Elton Mayo afirma que “la civilización industrializada origina la desintegración de los grupos primarios de la sociedad, como la familia, los grupos informales y la religión, mientras que la fábrica surgirá como una nueva unidad social que proporcionará un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y la seguridad emocional de los individuos”. (Rodríguez, 2002).

Actualmente, la globalización ha permitido que el mercado se extienda más allá de las fronteras de cada país, facilitando la expansión de las economías, por lo que se vuelve trascendental que las empresas tengan la capacidad de actuar proactivamente, anticipándose a los cambios para satisfacer a tiempo, las necesidades del mercado. Es ahí donde los colaboradores juegan un papel fundamental. No solo se trata de contar con el personal suficiente, también es importante saber direccionarlo y capacitarlo para sea competente para asumir los cambios en el mercado.

Las claves del éxito de las empresas en la nueva economía son la capacidad de adaptación a los cambios, la rapidez y la innovación permanente. Para conseguirlo es fundamental la confianza en las personas, a las cuales se debe tratar como fines en sí mismas, no como medios de producción.

La forma de gestionar las empresas ha cambiado, debido a que el mercado es más exigente y con ello las formas de administrar, es así como es posible encontrar organizaciones en las que las decisiones son tomadas con base en las ideas de más personas, se permite la participación del personal, de modo que éste se siente incluido y tiene mayor sentido de pertenencia por el lugar donde labora. El factor humano es imprescindible, su participación, apoyo y trabajo hacen posible la existencia de las empresas, velar por su seguridad es un aspecto vital.

Hoy en día es indispensable dentro de las organizaciones que además del talento humano, la gestión de ese personal que está en la empresa sea el más adecuado, por esto el enfoque que se

trabaja en mayor proporción es el de la gestión por competencias, la cual se considera como una herramienta estratégica de gran importancia para anticiparse y adaptarse a la dinámica del mercado. Este tipo de gestión consiste en identificar y potenciar las competencias de cada colaborador, de manera que estén en pro de lo que quiere la organización y se logren los objetivos planeados.

En el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Cortes Díaz (2007) afirma que el concepto de Seguridad e Higiene en el Trabajo no es un concepto fijo, sino que, por el contrario, ha sido objeto de numerosas definiciones que, con el tiempo han ido evolucionando de la misma forma que se han producido cambios en las condiciones y circunstancias en que el Trabajo se desarrollaba. En este sentido, los progresos tecnológicos, las condiciones sociales, políticas, económicas, etc., al influir de forma considerable en su concepción han definido el objeto de la Seguridad e Higiene en cada país y cada momento determinado.

Estoy de acuerdo con María Martínez y María Silva, (2016) que la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene sus inicios cuando el ser humano buscaba las cuevas para salvaguardarse a él y su familia en defensa de los animales y el clima, después aprendió a dominar el fuego el cual fue le servía como protección, pero a la vez le presentaba peligros hasta que comenzó a perfeccionar sus técnicas generando los principios de la economía.

Martínez y Silva, (2016) citan a Ramazzini: *DE MORBUIIS ARTIFICUM DIATRIBA*, cuyos estudios inició en 1670 en la que se describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del Trabajo.

La historia en Colombia de Seguridad y Salud en el Trabajo y resumiendo el análisis de Martínez y Silva, (2016). En 1904, el general Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una plática orientada hacia la Salud de los trabajadores. En el teatro Municipal de Bogotá decía:

"Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de Trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los Trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparado", estos elementos conceptuales de Uribe Uribe, tienen indudable vigencia en nuestros días, teniendo en cuenta las condiciones de la sociedad.

En 1910, el mismo "Uribe pidió que se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidentes de Trabajo, aduciendo que, si un soldado cae en un campo de batalla, o de por vida queda lisiado, porque si se le indemniza y a un trabajador que pierde su capacidad laboral en su batalla diaria por la vida no se le indemniza."

Años después, a corto tiempo de su asesinato, el congreso aprobó la ley 57 de 1915, fruto póstumo de su ambición y de su esfuerzo, por lo cual se "obliga a las empresas de alumbrado y acueducto público, ferrocarriles y tranvías, fábricas de licores y fósforos, empresas de construcción y albañiles, con no menos de quince obreros, minas, canteras, navegación por embarcaciones mayores, obras públicas nacionales y empresas industriales servidas por maquinas con fuerza mecánica, a otorgar asistencia médica y farmacéutica y a pagar indemnizaciones en caso de incapacidad o muerte" y a este último evento a sufragar los gastos indispensables de entierro.

Desde 1929 se presentan varios proyectos de ley para la implementación de los seguros sociales y solo hasta en 1935, se establece la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del Trabajo y en julio primero de 1936 empezó a regir la ley, en 1938 la ley 53 otorga a la mujer embarazada con derecho a 8 semana de licencia remunerada, en 1946 fue fundada Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. El Instituto de Seguros Sociales ISS empezó a prestar sus servicios el 26 de septiembre de 1949 luego de ser aprobado por la ley 90 de 1946, en 1950 se hizo claridad en lo relacionado con los accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales y se adoptó la primera tabla de enfermedades profesionales también en este mismo año se hace la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente.

Desde 1954, el Ministerio de Salud desarrollo “un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales, tanto médicos como ingenieros, quienes conformaron una sección anexa de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial. Este grupo desarrollo el primer diagnóstico de Salud Ocupacional del país, por medio de encuestas y procedió a efectuar los primeros estudios epidemiológicos sobre enfermedades profesionales, dándole énfasis a la neumoconiosis, producida por el polvo del carbón, a la silicosis y a las intoxicaciones profesionales producidas por el plomo y el mercurio” (Henaó, 2007). En el año de 1993 se crea la ley 100 (por la cual se crea el sistema de Seguridad social integral y se dictan otras disposiciones), y el decreto ley 1295 de 1994 (Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales) y en este momento no solo se reparaba al trabajador por los daños, sino que ahora evitaba los riesgos, y nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (ATEP), las Instituciones Prestadoras de Servicio (IPS) y las Entidades Promotoras de Salud (EPS)

En el año 2012 nace la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud ocupacional y en el año 2014 se establece el decreto 1443 por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El 13 febrero de 2019 mediante la resolución 0312 actualiza los Estándares Mínimos Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

Enfoque.

El presente trabajo de investigación es Cualitativo con enfoque Etnográfico. Se fundamenta en las necesidades del contexto administrativo de las organizaciones. Además de los diferentes instrumentos para la recolección de la información. Aplicar adecuadamente la etnografía requiere la observación directa, no importa qué instrumentos, sistema de codificación, aparatos de registro o técnicas sean utilizadas; lo primero es permanecer donde la acción tiene lugar y de tal forma que su presencia modifique lo menos posible tal acción. Es la observación directa la que permite establecer el problema y facilita utilizar los instrumentos de recolección de información en la medida en que sea necesario sin modificar el ambiente del problema. (Spindler y Spindler, 1996).

Tipo de investigación.

El tipo de la investigación que se implementará es la “investigación- acción” ya que busca la interpretación y reflexión impartida desde el análisis de los resultados obtenidos en la Matriz de Evaluación Inicial de SG- SST articulados con el SGSST de la Administración Municipal. Estos

aspectos contribuyen a mejorar el clima organizacional, así brindar bienestar a los funcionarios para mejorar su calidad de vida.

Población.

Para el desarrollo de este proyecto la población en estudio corresponde a los funcionarios de la Alcaldía del Municipio de Ricaurte- Cundinamarca, integrado por un equipo de 269 funcionarios públicos que se encuentran en edades comprendidas entre los 25 a los 57 años. Se dividen de acuerdo al tipo de contratación de la siguiente manera:

- Oficiales: 20.
- Elección por consejo: 2.
- Elección popular: 1.
- Carrera administrativa: 20.
- Libre nombramiento: 11.
- Provisional: 15.
- Contratistas:
 - ❖ Apoyo: 112.
 - ❖ Profesional: 88.

Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de la información se hizo con base a la aplicación de las siguientes técnicas:

Observación directa.

Para dar inicio a la investigación, fue necesario realizar un primer acercamiento a través de la observación y detectar aquellas conductas o actividades que fueran objeto de estudio. Así obtener criterios sobre la relevancia del tema y la búsqueda de estrategias para abordarlo.

Matriz de Evaluación Inicial de SG- SST.

La evaluación inicial es una herramienta propuesta durante en la fase 5. Diseñar y ejecutar planes y programas relacionados con el SG- SST, del Diplomado. Se lleva a cabo con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer un plan de mejoramiento según los resultados obtenidos. Además, priorizar las necesidades en cuanto a la SST de la Alcaldía del Municipio de Ricaurte – Cundinamarca.

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

El artículo 2.2.4.6.3 del Decreto 1072 del 2015, la define la Seguridad y Salud en el Trabajo –SST como una disciplina de prevención de lesiones y enfermedades que se causen por el desempeño de las funciones laborales; también señala que son las acciones de protección y promoción de la Salud laboral.

“La Seguridad y Salud en el Trabajo –SST se enfoca en proporcionar las condiciones adecuadas para los trabajadores”

De esta manera, tenemos que la Seguridad y Salud en el Trabajo se enfoca en proporcionar las condiciones adecuadas para los trabajadores en relación con su Salud física, mental y social para lograr este objetivo, se creó el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Teniendo en cuenta que el ministerio de Trabajo dice: que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Ministerio del Trabajo está comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y la Salud en los espacios laborales.

El Sistema de Gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, 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, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Como objetivo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es de. Facilitar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el Trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica.

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de Trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad,

la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de Trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales. Ministerio de Trabajo.

Con el objetivo de plantear normas que ofrezcan la posibilidad de adaptarse a la necesidad y condición particular de cada empleador, y asimismo, garantizar el cumplimiento de los niveles mínimos de Seguridad y Salud de los trabajadores colombianos y teniendo en cuenta la resolución 0312 del 2019 actualización de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en su capítulo tercero establece los Estándares Mínimos para las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV y V y de 50 o menos trabajadores con riesgo IV y V.

En su artículo 16: Estándares Mínimos para las empresas de más de cincuenta (50), las empresas de más de 50 trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV y V y las de 50 o menos trabajadores con riesgo IV y V, deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior se realizará la 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 alcaldía de Ricaurte para el primer semestre del 2019 y así cumplir con la normatividad.

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

Para la elaboración de los planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos, se determina la implementación de actividades, las cuales a través de su

ejecución permitan el cumplimiento a cabalidad y a su vez la certificación que los incluye como prestadores de servicio bajo los lineamientos exigidos por la ley, está fue manifestada en actividades programadas por trimestre, en el cual se realizará un seguimiento de control y así ir avanzando a las siguientes; en el formato Excel encontrarán no solo ítems con incumplimiento sino también actividades que se realizan pero que tienen falencias debido a la carencia de los demás. Para recolectar la información fue necesario hablar con la profesional en SST la señora: Zonia Janeth Ávila Matta. Actualmente se encuentra trabajando en la Alcaldía municipal por contrato de prestación de servicio y se clasifica en el personal de apoyo. Esta matriz se elaboró a partir del año 2018 y tiene una reestructuración del presente año 2019. Gracias a la colaboración de la señora: Zonia Janeth Ávila Matta y el Secretario de Gobierno el señor: Diego Ricaurte, se hizo la verificación de la existencia de cada uno de los soportes legales que sustentan el seguimiento al ciclo PHVA que contiene la matriz de evaluación inicial del SG-SST, llegando a la conclusión que de los 59 criterios analizados no se cumplen el 100% de la meta propuesta para cada uno y en algunos casos no existe la evidencia de seguimiento.

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los Estándares Mínimos SG-SST.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE RICAURTE- CUNDINAMARCA.						Número de trabajadores directos: 69.			
NIT de la Entidad: 890680059-1.						Número de trabajadores indirectos: 200.			
Realizada por: Comité evaluador UNAD.						Fecha de realización: 25/03/2019.			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTA JE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA (JUSTIFICA / NO JUSTIFICA)		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5			2	
		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				
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0				
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0				
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0				
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2	6	2			4
			1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinserción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PVP	2		2	0		
			1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2			
			2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		1	0		
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	15	1			12	
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST	2.2.1. Objetivos del finidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST		1	1			
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades		1	1			
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado		2	2	0		
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo o creación documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		2	2			
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño		1	1			
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Matriz legal		2	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	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	1			
		Contratación (2%)	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas		2	2			
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1	1			
		III. VERIFICAR	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)		3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1	15		1
3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			1					
3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1			1					
3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales, pre ingreso, periódicos	1			1					
3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1			1					
3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1			1					
3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (control tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1				0				
3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1			1					
3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			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			2					
3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2			2					
3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1					
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1			6	
		3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.3. Medición de la morbilidad 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				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			7,5	
		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, químicos, físicos y biológicos	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		0				
		4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
		4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0				
		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		2,5				
		5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5				
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			2,5	
		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		1,25				
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1. Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			7,5	
		7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
		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	71,5			71,5	

Quando 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

Figura 3. Matriz de Evaluación Inicial de SG- SST, Alcaldía de Ricaurte.

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

El Decreto 052 de 2017 establece el cambio del nombre de programa de salud ocupacional en Colombia al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Lo anterior implica una transición establecida por el artículo 2.2.4.6.37 “Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación”

La transición al SG-SST de acuerdo al Decreto 052 implica seguir un proceso de cinco fases: evaluación inicial, plan de mejoramiento conforma a la evaluación inicial, ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, seguimiento y plan de mejora, e inspección, vigilancia y control. Actualmente, la Alcaldía Municipal de Ricaurte- Cundinamarca con base en la revisión de los Estándares Mínimos ha implementado parte de las fases definidas en el decreto, como parte de la transición, ya realizó la fase de evaluación inicial, en la que se identificaron las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo para la identificación de las oportunidades de mejora y la determinación de las acciones para la propuesta del plan de mejoramiento de trabajo anual.

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 los resultados obtenidos es el numeral 3.3 (Implementación de la tabla de valores y calificación de los Estándares Mínimos SG-SST desarrollada a la alcaldía de Ricaurte su valoración es moderadamente aceptable con un 71.5 % de cumplimiento.

En referencia al ciclo PHVA:

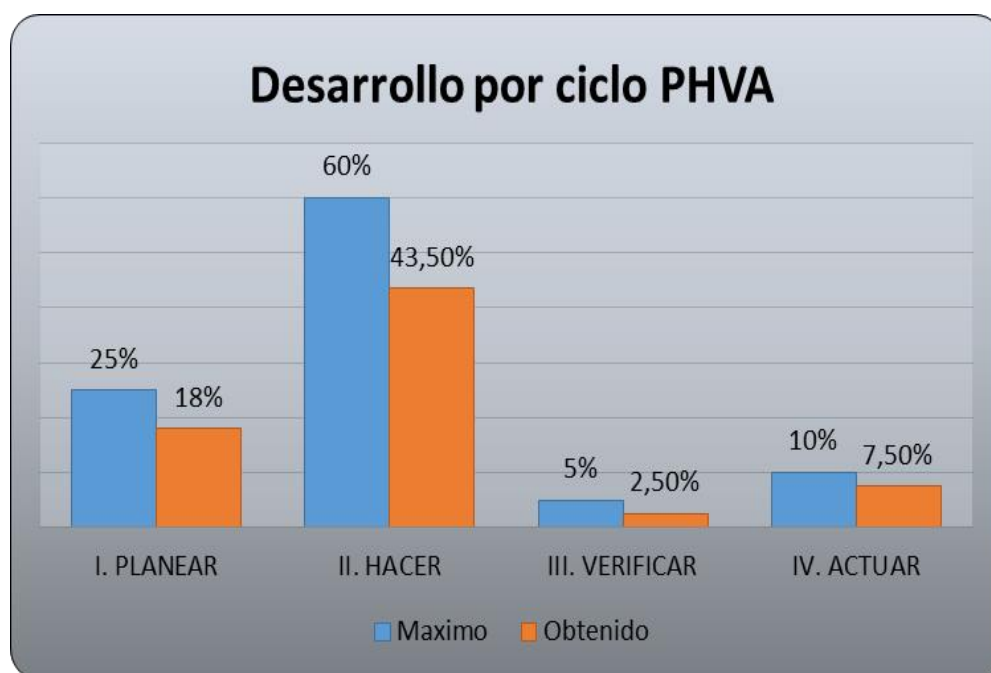


Figura 4. Gráfica del desarrollo por ciclo PHVA. Alcaldía del municipio de Ricaurte. Fuente:

Elaboración propia.

En el Planear el puntaje de cumplimiento es del 25% y se obtuvo 18%, en este ciclo se evaluaron 22 Estándares Mínimos de los cuales 15 cumplen totalmente y 7 tiene oportunidad de mejora relacionados a continuación.

- Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST
- Conformación COPASST / Vigía
- Capacitación COPASST / Vigía
- Conformación Comité de Convivencia
- Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP
- Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía
- Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado

En el Hacer el puntaje de cumplimiento es del 60% y se obtuvo 43.5%, en este ciclo se evaluaron 30 Estándares Mínimos de los cuales 24 cumplen totalmente y 6 tiene oportunidad de mejora relacionados a continuación.

- Estilos de vida y entornos Saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)
- Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros
- Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos
- Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control
- Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos

- Inspección con el COPASST o Vigía

Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo por parte de sus empleadores afiliados. Que conforme a la información allegada por Administradoras Riesgos Laborales frente a las gestiones adelantadas para la implementación de los Sistemas Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y atendiendo el actual nivel de desarrollo de proceso debido a dificultades que se presentan por condiciones organizacionales y económicas de empleadores, se hace necesario que plazos de transición señalados en el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 sean prorrogados hacer viable la culminación de la sustitución de los antiguos Programas de Salud Ocupacional por los SG- SST.

En el Verificar el puntaje de cumplimiento es del 5% y se obtuvo 2.5%, en este ciclo se evaluaron 4 Estándares Mínimos de los cuales 2 cumplen totalmente y 2 tiene oportunidad de mejora relacionados a continuación.

- La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año
- Planificar auditoría con el COPASST

En el Actuar el puntaje de cumplimiento es del 10% y se obtuvo 7.5%, en este ciclo se evaluaron 4 Estándares Mínimos de los cuales 3 cumplen totalmente y 1 tiene oportunidad de mejora relacionado a continuación.

- Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

De acuerdo a la valoración obtenida como moderadamente aceptable la alcaldía de Ricaurte debe 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 y un plan de visita por parte del ministerio del Trabajo, y con el fin de ejecutar, verificar el cumplimiento de los Estándares Mínimos se presentara la siguiente propuesta.

Dentro del ciclo Planear tenemos 7 Estándares Mínimos con oportunidad de mejora que nos aportara un 7% para el cumplimiento de la valoración del 100% así cumpliremos este 7%:

- Teniendo en cuenta el decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.8. Numeral 4, Artículo 2.2.4.6.17 numeral 2.5. Donde la empresa define y asigna los recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se recomienda que la alcaldía contemple un presupuesto debidamente autorizado con evidencias físicas y firmas de aprobación.
- Teniendo en cuenta la resolución 2013/1986 Arts. 2, 3 y 11. Resolución 1401/2007 Artículo 4° numeral 5 y Artículo 7°. Decreto 1295/1994, Artículo 35 literal c), Artículo 63., Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.1.6., 2.2.4.6.2. párrafo 2, 2.2.4.6.8. numeral 9, 2.2.4.6.11. párrafo 1, 2.2.4.6.12. numeral 10, 2.2.4.6.32. párrafo 2, 2.2.4.6.34. numeral

4. Donde la empresa cuente, de acuerdo con el número de trabajadores con: vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas de menos de diez (10) de trabajadores. comité paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas de diez (10) o más trabajadores. Se recomienda la creación del COPASST, dejando acta de constancia y soportes de la convocatoria, elección, conformación.

- Teniendo en cuenta el decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.2. párrafo 2, 2.2.4.6.8. numeral 9, 2.2.4.6.11. párrafo 1, 2.2.4.6.12. numeral 10, 2.2.4.6.32. párrafo 2, 2.2.4.6.34. numeral 4. Donde el vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo y los miembros del comité paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y sus respectivos miembros (Principales y Suplentes) se encuentran capacitados para poder cumplir las responsabilidades que les asigna la ley. Se recomienda que después de la conformación del COPASST sea capacitados todos los integrantes en funciones y responsabilidades dejando evidencias escritas y firmadas.
- Teniendo en cuenta la resolución 652/2012 Arts. 1, 2, 6, 7 y 8. Resolución 1356/2012 Artículo 1º, 2º y 3º Donde la empresa debe conformar el comité de convivencia laboral y que este funcione de acuerdo con la normativa vigente. Se recomienda la creación del comité dejando evidencia del documento o acta de conformación del comité, para que posteriormente se pueda verificar la conformación del comité de acuerdo a la normatividad vigente.
- Teniendo en cuenta el decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.8. numeral 8, 2.2.4.6.11. párrafo 2, 2.2.4.6.12. numeral 6, 2.2.4.6.13. numeral 4, 2.2.4.6.28. numeral 4. 2.2.4.2.4.2. Resolución 2400/1979 Artículo 2º. literal g). donde todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación y de manera previa al

inicio de sus labores, reciben capacitación, inducción y reinducción en aspectos generales y específicos de las actividades por realizar que incluya entre otros, la identificación de peligros, control de los riesgos en su Trabajo, la prevención de accidentes de Trabajo y enfermedades laborales. Asimismo, se proporcionan las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las necesidades identificadas. Se recomienda realizar la capacitación a todo el personal activo dejando evidencias escritas y la implementación por parte de gestión humana de la inducción los primeros 2 días y la capacitación de acuerdo a sus funciones para la cual fue vinculado o contratado una vez finalizado el jefe o personal a cargo debe evaluar y aprobar el inicio de las funciones de vinculación o contratación.

- Teniendo en cuenta el decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.5., 2.2.4.6.6., 2.2.4.6.7., 2.2.4.6.8. Numeral 1. Donde en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se establece por escrito la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, es comunicada al comité paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo o al vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. La política es fechada y firmada por el representante legal, expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de Trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma vinculación y/o contratación, es revisada, como mínimo una vez al año, hace parte de las políticas de gestión de la empresa, se encuentra difundida y accesible para todos los niveles de la organización. Incluye como mínimo el compromiso con: – La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establece los respectivos controles. – Proteger la Seguridad y Salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua. – El cumplimiento de la normativa vigente aplicable en materia de riesgos laborales. Se recomienda generar la política del

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la alcaldía confirmar que cumpla con los aspectos contenidos en el criterio, notificarla al comité paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo dejando soporte impreso, velar si divulgación y accesibilidad en todos los niveles y agendar la fecha de verificación.

- Teniendo en cuenta el decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.8. numeral 7, 2.2.4.6.12. numeral 5, 2.2.4.6.17. numeral 2.3 y párrafo 2°, 2.2.4.6.20. numeral 3, 2.2.4.6.21. numeral 2, 2.2.4.6.22. numeral 3. Donde la empresa diseña y define un plan de Trabajo anual para el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades y debe estar firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se recomienda generar la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de la alcaldía y confirmar que el alcalde y el profesional de SST realicen seguimiento a los aspectos contenidos en el plan.
- Dentro del ciclo Hacer tenemos 6 Estándares Mínimos con oportunidad de mejora que nos aportara un 16.5% para el cumplimiento de la valoración del 100% así cumpliremos este 16.5%:
- Teniendo en cuenta el decreto 1295/1994 Artículo 35 numeral d) Ley 1562/2012 Artículo 11 literal f). Resolución 1075/1992 Artículo 1, Ley 1355 de 14 de octubre de 2009, Artículo 5 párrafo. Donde la empresa debe tener un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno Saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros. Se recomienda diseñar los programas para promover estilos de

vida y entornos Saludables sus trabajadores independientemente de su forma vinculación y/o contratación.

- Teniendo en cuenta el decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.15., 2.2.4.6.16. numeral 2. Donde la empresa tiene definida y aplica una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de Seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de Trabajo y en todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación. Identificar con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios. Se recomienda diseñar las matrices de peligros aplicando metodología GTC 45. con participación de los trabajadores a través de encuestas e identificar con base en la valoración, aquellos que son prioritarios.
- Teniendo en cuenta el decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.15. Resolución 2400/1979 Título III. Donde la empresa debe realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos. Se recomienda la verificar de los soportes documentales de las mediciones ambientales realizadas y la remisión de estos resultados al comité paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Teniendo en cuenta el decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.10, 2.2.4.6.24. párrafo 1, 2.2.4.6.28 numeral 6, Resolución 2400/1979 Artículo 3°, capítulos I al VII del Título III Artículos del 63 al 152, Ley 9/1979 Artículos del 105 al 109. Donde, en la empresa se verifica la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros /riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de Seguridad, públicos, psicosociales, entre otros). Se recomienda que la alcaldía genere las

capacitaciones correspondientes a todo el personal donde aplique las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de Seguridad, públicos, psicosociales, entre otros) sobre su importancia cumplimiento y responsabilidad dejando evidencia escrita y firmada.

- De acuerdo con el decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.12, numerales 7 y 9. Donde la empresa para los peligros identificados ha estructurado programa de prevención y protección de la Seguridad y Salud de las personas (incluye procedimientos, instructivos, fichas técnicas). Se recomienda la generación de todos los procedimientos, instructivos, fichas técnicas necesarias cuando aplique protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo garantizando el 100% de su generación y divulgación.
- De acuerdo con el decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.12 numeral 14, 2.2.4.6.24 párrafos 1° y 2°, 2.2.4.6.25 numeral 12. Donde la empresa realiza las inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias con la participación del comité paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo. Se recomienda programar con frecuencia cumplimiento de las inspecciones sistemáticas a las instalaciones y equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias dejando acta de las novedades u observaciones evidenciadas.

Dentro del ciclo Verificar tenemos 2 Estándares Mínimos con oportunidad de mejora que nos aportara un 2.5% para el cumplimiento de la valoración del 100% así cumpliremos este 2.5%:

- Teniendo en cuenta el decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.29. Donde el empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del comité

paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo. Se recomienda que el alcalde programe de carácter extraordinario la auditoria del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

- Teniendo en cuenta el decreto 1072/2015 Artículo. 2.2.4.6.31. Donde la alta dirección revisa una vez al año el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sus resultados son comunicados al comité paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se recomienda que el alcalde programe de carácter extraordinario la auditoria con el comité paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)
- Dentro del ciclo Actuar tenemos 1 Estándares Mínimos con oportunidad de mejora que nos aportara un 2.5% para el cumplimiento de la valoración del 100% así cumpliremos este 2.5%:
- Teniendo en cuenta el decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.33, 2.2.4.6.34. Donde la empresa garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros, y las recomendaciones del COPASST o Vigía. Se recomienda que la alcaldía generar e implemente las acciones preventivas y/o correctivas provenientes de los resultados y/o recomendaciones evidenciadas en las auditorias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la auditoria con el comité paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) dejando evidencia documental de las acciones preventivas y/o correctivas con sus cronogramas para el respectivo seguimiento.

	Realizar registro y análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Profesional SG-SST. COPASST. Secretaría de Gobierno.	Humanos. Tecnológicos.	Informe de análisis de accidentalidad.															
A C T U A R	Actualizar política y objetivos del SG-SST (en caso de requerirse).	Alcalde Municipal Profesional SG-SST.	Humanos. Tecnológicos	Política y objetivos actualizados.															
	Entregar recomendaciones médicas ocupacionales a los funcionarios	Profesional SG-SST. COPASST. Secretaría de Gobierno.	Humanos. Financieros.	Soporte entrega de recomendaciones .															
	Establecer acciones correctivas y preventivas relacionadas con el SG-SST.	Profesional SG-SST. COPASST. Secretaría de Gobierno.	Humanos. Financieros.	Acciones correctivas y preventivas emprendidas.															
CARLOS PRADA ALCALDE DE RICAURTE CUNDINAMARCA																			
ZONIA JANETH ÁVILA MATTA PROFESIONAL EN SST										ANDRÉS MARTÍNEZ PRESIDENTE DEL COPASST									

Tabla 1. Plan de mejoramiento. Alcaldía del Municipio de Ricaurte.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Matriz de Evaluación Inicial en SG- SST, podemos concluir que:

- La Alcaldía del municipio de Ricaurte- Cundinamarca necesita actualizar el SG- SST, con la documentación legal vigente que se requiere para realizar los procesos de mejora continua dentro de la organización.
- Se desconoce de la conformación del COPASST que se encarga de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de la Administración Municipal y sus trabajadores.
- Es importante que la Alcaldía realice el diseño e implementación del Plan de Capacitaciones en materia de Prevención y Promoción en SST.
- Es necesario realizar las auditorías internas, para hacer la verificación y recopilación de la documentación de forma semestral y hacer el respectivo seguimiento de las acciones a realizar.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la elaboración del Plan de Mejoramiento de la Matriz de Evaluación Inicial en SG- SST. Se propone:

- Diseñar un Plan de Capacitaciones acerca de la Promoción y prevención en la SST.
- Realizar auditorías internas (semestral) y externas (anuales), para hacer seguimiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Conformar el comité paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.
- Conformar el comité de convivencia.
- Realizar el seguimiento a las acciones preventivas y/o correctivas con su respectivo Plan de Trabajo.
- Realizar el mapa de riesgos por puestos de trabajo.
- Llevar los registros de la evidencia documental articuladas a las acciones realizadas en la administración municipal.

Referencias Bibliográficas

ISOTools. ¿En qué consiste Sistema Gestión Seguridad Salud Trabajo(SG-SST)?. 6 Sep de 2016.
Recuperado de: <https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-Seguridad-Salud-Trabajo-sg-sst/>

Decreto 1072 de 2015. Recuperado desde <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 1567 de 1998. Citado el 05 de agosto de 1.998.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

Departamento Administrativo de Función Pública, 2017, P.9 Recuperado de:
http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-4Plan_sg_sst_2017.pdf/bb00afd4-9a7e-4450-b534-28df8d0880c6

Cortez Diaz, J. m. (2007). Seguridad e higiene del Trabajo: Tecnicas de prevencion de riesgos laborales. 9na Edicion. Madrid: Tebar S.L. recuperado de <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/809/ChaconAlvarezAlexander.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

La ley 9 de 1979. Recuperado desde http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf

Ministerio de Trabajo. (online). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo recuperado de: <http://www.minTrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo>

Martinez Maria y Rodriguez Maria. (2016). Diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y oshas 18001/2007 en la empresa los angeles ofs. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

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>

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>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado desde <http://www.minTrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Norma GTC-185. Recuperado desde

<http://www.aguasdebuga.net/intranet/sites/default/files/GTC%20185.pdf>

Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. Recuperado desde

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>